

Шинкаренко А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОВЕДЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Підприємство є динамічною системою, котра постійно функціонує, а таким чином має постійно змінюватися для того, щоб відповідати потребам зовнішнього середовища. Зміни підприємства включають в себе зміни технологічних процесів, котрі відбуваються, зміни кваліфікації персоналу, вимог щодо вікових характеристик персоналу, організаційну структуру, цілі та продукцію котру підприємство випускає. Як правило зміни в зовнішньому середовищі потребують і змін на підприємстві. Зміни можуть зумовлювати введення новизни на підприємстві, котрі і призводять до зміни цілей організації [3].

Теоретичними та практичними дослідженнями у сфері організаційних змін займалися такі дослідники, як І. Ансофф, У. Барнет, А. Бедон, М. Бір, В. Бурке, Д. Воронков, Б. Гроард, П. Коллоретт, Дж. Коттер, С. Лазар, К. Левін, І. Мазур, С. Мюллер та ін.

Якщо проаналізувати праці вчених, то можна зробити висновок, що «управління змінами – це процес, який зумовлений тиском факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ, що включає ініціювання змін: визначення необхідності змін, їхнє планування, організування (створення команди змін, забезпечення підтримки змін), формування системи мотивування змін, контролювання, регулювання змін та їх завершення» [5].

Управління організаційними змінами можна віднести до функцій менеджменту, тому до процесу управління і впровадження успішних змін на підприємстві можна віднести наступні етапи:

1. Визначення, що буде вдосконалено.

Оскільки більшість змін відбувається для вдосконалення процесу, продукту чи результату, дуже важливо визначити фокус і уточнити цілі. Сюди також входить визначення ресурсів та осіб, які сприятимуть цьому процесу та ведуть цю справу.

2. Планування змін.

Найважливішим елементом планування є багатоступеневий процес, а не раптові, незаплановані "широкі" зміни. Це передбачає окреслення змін з чіткими кроками з вимірюваними цілями, стимулами, вимірами та аналізом.

3. Забезпечення ресурсів та використання даних для оцінки.

Як частина процесу планування, визначення ресурсів та фінансування є вирішальними елементами. Сюди можуть входити інфраструктура, обладнання та програмні системи. Також розгляньте інструменти, необхідні для перевиховання, перепідготовки та переосмислення пріоритетів та практик. Багато моделей визначають збір та аналіз даних як недостатньо використаний елемент. Ясність чіткого звітування

про прогрес дозволяє покращити комунікацію, правильно та своєчасно розподілити заохочення та виміряти успіхи та етапи [2].

4. Спілкування.

Це «золота нитка», яка проходить через усю практику управління змінами. Визначення, планування, реалізація та виконання належного плану управління змінами залежить від хорошого спілкування. Існують психологічні та соціологічні реалії, властиві груповим культурам. Ті, хто вже бере участь, мають набір навичок, знання та досвід. Але у них також є ключі, замовлення, територія та корпоративні звичаї, які потрібно вирішити. Забезпечення чітких і відкритих ліній зв'язку протягом усього процесу є найважливішим елементом у всіх способах зміни.

5. Моніторинг та управління опором, залежностями та ризиками бюджетування.

Опір є цілком нормальною частиною управління змінами, але це може загрожувати успіху проекту. Найбільший опір виникає через страх перед невідомим. Це також відбувається тому, що існує досить велика кількість ризиків, пов'язаних зі змінами – ризик вплинути на залежності, рентабельність інвестиційних ризиків та ризики, пов'язані з розподілом бюджету на щось нове. Передбачення та підготовка до опору шляхом озброєння керівництва інструментами для управління ним допоможе в плавному життєвому циклі змін.

6. Огляд, перевірка та постійне вдосконалення.

Оскільки зміни важкі і навіть болючі, це також постійний процес. Навіть стратегії управління змінами зазвичай коригуються протягом проекту. Як і спілкування, це повинно бути пророблено на всіх етапах для виявлення та усунення перешкод. Як і потреба у ресурсах та даних, цей процес настільки ж хороший, як прихильність до вимірювання та аналізу.

Підприємство завжди відчуває зміни, незалежно від того, чи спричинені вони провадженням нових технологій, оновленням процесів, ініціативами щодо дотримання вимог, реорганізацією чи покращенням обслуговування споживачів. Зміни є постійними та необхідними для зростання та прибутковості. Послідовний процес управління змінами допоможе мінімізувати вплив, який він робить на вашу організацію та персонал [1].

Таким чином, умови здійснення на підприємстві змін пропонується розглядати як складову, яка впливає на характер змін, і є узагальненою характеристикою стану підприємства в зовнішньому середовищі. Підтримка змін може бути надана шляхом розробки ефективного комунікаційного процесу, організації своєчасної інформації про хід поточних завдань, залучення більшої кількості працівників до процесу впровадження змін, вдосконалення корпоративної культури підприємства.

Список використаних джерел:

1. Воронков Д.К. Управління змінами в розвитку підприємства: Монографія / Д.К. Воронков, Ю.С. Погорелов. – Харків: АдвАТМ, 2009. – 436 с.

2. Анісімов, Ю.П. інноваційний розвиток економічних систем: Монографія / Ю.П. Анісімов, Е.Л. Смольянова, С.В. Свиридова; під ред. Ю.П. Анісімова. Воронеж: ВДТУ, 2009. - 407 с.
3. Ансофф І. Стратегічне управління. – М.: Економіка, 1989.
4. Воронков Д. К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві // "Економіка. Менеджмент. Підприємництво". Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. – № 22 (II). – С. 152–158.
5. Т.Кужда. Етапи успішного управління організаційними змінами на підприємстві / Т.Кужда // Галицький економічний вісник. – 2013. – №2(41). – с.66-72 – (загальні проблеми економіки та суб'єктів господарювання).
6. Гринько Т.В. Методичні підходи до оцінки ефективності організаційних змін на підприємствах зв'язку / Т.В. Гринько, М.М. Кошевий, Т.З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2016. – №156 (1-2). – С. 78-82.
7. Гринько Т.В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т.В. Гринько, Т.З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2 (2). – С. 51-54.

Штирхун А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВПЛИВ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ
НА ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Будь-яка організація здійснює свою діяльність, оперуючи активами, як матеріальними, так і нематеріальними. В процесі використання у виробництві основні засоби піддаються зносу, виходять з ладу, застарівають морально та фізично тощо, тобто основні засоби амортизуються, при цьому втрачають свою вартість. Важливим завданням є вирішення питання щодо ефективного управління цими відрахуваннями, для цього необхідно закріпити цей регламент внутрішніми нормативними актами підприємства – це і є амортизаційна політика підприємства. Саме амортизаційні відрахування являють собою базу для інвестицій та інших фінансових джерел для розвитку підприємства.

Амортизаційна політика передбачає, яким чином відбуватиметься організація перенесення вартості основних активів на собівартість продукції, з тим, щоб максимально швидше повернути цю вартість, використовуючи її для реорганізації. Вона визначається саме швидкістю цього перенесення та накопичення фондів для заміни вже амортизованих основних засобів виробництва.

Формування облікової політики щодо основних засобів передбачає врахування таких факторів:

- кількісна характеристика основних матеріальних засобів і нематеріальних активів організації;
- визначення складу активів;
- методи нарахування амортизації (вибираються з дозволених законодавством);