

Тетяна ІВАНОВА

ЕТАПИ УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

***Резюме.** Особливістю розвитку управлінських процесів є збільшення інтересу фахівців до вирішення конкретних управлінських ситуацій в умовах зміни зовнішнього та внутрішнього середовища організації. Проявляється це перш за все в тому, що зміни на підприємстві вимагають ретельного врахування всіх можливих ситуацій, щоб зробити управлінські рішення науково-обґрунтованими, динамічними для забезпечення збалансованого та стійкого господарського механізму. Підприємство є динамічною системою, воно постійно та безперервно змінюється. Відповідно змінюються і всі його складові: керуюча і керована системи, технології, техніка, професійний, кваліфікаційний та віковий склад працівників, організаційні структури управління, цілі, продукція. Розроблення технології управління організаційними змінами на підприємстві через планування цих змін, організування колективів працівників та окремих виконавців, мотивування працівників до змін, контролювання результатів організаційних змін та регулювання відхилень і збоїв, виявлених у процесі реалізації організаційних змін є основою успішного управління змінами на підприємстві.*

***Ключові слова:** управління змінами на підприємстві, управління організаційними змінами, планування змін, організація колективів працівників для реалізації змін, мотивація працівників, контроль результатів організаційних змін.*

Tetiana IVANOVA

STEPS FOR SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

***Summary.** Enterprise change management is a concept and a process for deploying change management across an organization. It goes beyond the project level and focuses on an overall organizational approach to managing change. Organizations have standard processes and tools for project management, talent management and continuous improvement. Many have recognized the need for the same type of disciplined processes for change management. Organizations are facing large and more frequent changes under current economic climate. A changing marketplace, workforce and technological advancements have created an environment where change is becoming "business as usual". In this environment, organizations are beginning to recognize the importance of building the competency to rapid and successful change. As organizations are transformed by system implementations and organizational redesigns, the emergence of new processes, policies, systems and cultures typically present unique and sometimes daunting challenges to an organization. Often organizations that do not adapt well to these changes compromise their planned return on investment due to: confusion resulting from vague new roles and responsibilities, imbalanced workload across the organization, resistance to change by stakeholders, managers and employees, lack of confidence in leadership, inability to achieve cost reduction or actual cost increases based on the above. The following four steps to solve the above problems in change management are recommended in the article: 1) organizational change planning; 2) organization of the team to implement organizational change; 3) team motivation; 4) organizational change control and regulation. The internal causes of change (the need for change in the management structure, obsolescence of products, equipment and technology, decrease in the enterprise performance) and external causes of change (economic conditions and government regulation, change in laws and other regulators, level of competition, purchasing power of consumers) are described in the article. Therefore, the main aim of the article is developing the steps for successful organizational change management at the enterprise.*

***Key words:** enterprise change management, organizational change management, organizational change planning, organization of the team to implement organizational change, team motivation, organizational change control and regulation.*

Постановка проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Мета статті.

Виклад основного матеріалу.

Висновки.

Conclusions.

Використана література