

УДК 658.331.1

Кужда Т.І.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

РОЛЬ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗУВАННЯ У ПРОВЕДЕННІ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Kuzhda T.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

THE ROLE OF THE ORGANIZATION IN IMPLEMENTING CHANGES AT THE ENTERPRISE

Процес управління організаційними змінами на підприємстві охоплює здійснення управлінських функцій під впливом дії факторів зовнішнього та внутрішнього середовища та включає ініціювання й планування змін, організування проведення змін, створення ефективної системи залучення та мотивування змін, контролювання результатів змін, завершальне регулювання та впровадження. Організування є ключовим етапом у реалізації змін на підприємстві, адже забезпечує структурованість, ефективність та успішність реалізації організаційних ініціатив [1].

Процес організування здійснюється в рамках управлінської функції – організації взаємодії, яка є важливою для підтримки, злагодженості та стійкості під час організаційних трансформацій, що, в свою чергу, є основою вирішення стратегічних завдань та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Завдяки функції організації взаємодії керівництво господарюючого суб'єкта при впровадженні організаційних змін має змогу:

- ефективно координувати дії, роботу, виконання завдань усіма учасниками організаційних змін, групами працівників, командами, різними підрозділами через чіткий розподіл функціональних обов'язків та узгодженість в процесі ініціювання і реалізації змін;
- підвищувати ефективність комунікаційної через покращення взаємодії, співпраці, взаєморозуміння, спілкування між співробітниками, менеджерами та керівництвом, чіткий та своєчасний обмін інформацією, даними, вказівками, що є необхідним для успішного впровадження змін;
- залучати співробітників до процесу змін, сприяти їхньому усвідомленню, прийняттю та підтримці організаційних змін та інноваційних ідей, знижувати опір персоналу до змін та підвищувати мотивування;
- стимулювати командну, групову, проектну роботу через налагодження взаємодії, розвиток командного духу та співробітництва, що важливо для успішного виконання спільних завдань і досягнення цілей в процесі здійснення змін;
- швидко реагувати на виклики зовнішнього та внутрішнього середовища та адаптуватися до дії впливових факторів завдяки оперативному з'ясуванню та реагуванню на проблемні моменти, що можуть мати місце під час впровадження змін;
- формувати організаційну культуру відкриту до змін, де працівники готові до нововведень та мають можливість вносити пропозиції для покращення бізнес-процесів;
- здійснювати моніторинг та оцінку результатів організаційних змін, що сприяє їхньому удосконаленню та формуванню позитивного досвіду у впровадженні змін на майбутнє [1].

Процес організування посідає важливе місце та відіграє ключову роль при упорядкуванні та зміні структури управління, відносин та процесів в керованій і

керуючій системах підприємства, що дає змогу досягати поставлених цілей організаційних змін та організаційного розвитку. Роль процесу організування у здійсненні організаційних змін проявляється у:

1) структуризації організаційних змін за допомогою систематизації та визначення чітких етапів їхнього впровадження, а також структурування підрозділів та команд, відповідальних за виконання завдань в межах запланованого;

2) чіткому розподіленні обов'язків, ролей та відповідальності серед співробітників за допомогою ефективного комунікаційного процесу, обміну інформацією, залучення працівників до процесу змін;

3) формуванні та розподілі ресурсного забезпечення (фінансового, кадрового, матеріального, інформаційного, ін.) як необхідної умови реалізації організаційних змін;

4) створенні та використанні механізмів й інструментів моніторингу прогресу організаційних змін, оперативного виявлення проблем та коригування процесу здійснення змін;

5) управлінні ризиками завдяки передбаченні ризикованих ситуацій під час впровадження організаційних змін та розробці заходів із їхньої мінімізації [2].

В процесі організування важливим є адаптація та зміна структури управління. Організаційні структури, які полегшують впровадження змін поділяються на:

1) матричні, які є ефективними у досягненні більшої гнучкості, координації робіт та швидшого реагування на зміни зовнішнього середовища, оскільки передбачають залучення керівників та працівників, фахівців у сферу активної творчої діяльності з реалізації змін через проекти. Впровадження змін завдяки таким структурам передбачає скорочення навантаження на керівників вищої управлінської ланки та посилення особистої відповідальності конкретного керівника як за проектну роботу загалом, так і за його етапи;

2) мережеві, які забезпечують найбільш гнучке пристосування до середовища, розвиток разом із середовищем та кожним окремим учасником мережі (спеціалізовані структурні одиниці організації, які пов'язані між собою системою договірних відносин, діяльність яких координується ринковими механізмами);

3) дивізіональні (продуктові, регіональні, за споживчими сегментами), які використовуються суб'єктами господарювання, що розширюють масштаби своєї діяльності та диверсифікують виробничі процеси з метою реагування на зовнішні впливи, враховуючи характеристики товарів, географічних регіонів, груп споживачів, фокус на результатах, гнучкість та адаптивність до ринкових змін та специфіки продукту, спеціалізацію на унікальних потребах і стратегіях;

4) проектно-цільові, які забезпечують максимальну орієнтацію на цільову споживчу аудиторію, високий рівень гнучкості та швидкості реагування на ринкові запити, ефективне залучення професійних працівників, високий ступінь спеціалізації та фокусування на продукті і потребах через гнучкість і можливість швидкої адаптації до змінних умов ринку та вимог клієнтів, фокусування на результатах та оптимізацію ресурсного забезпечення [3].

Список використаних джерел:

1. Кужда Т.І. Управління змінами : навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей. Тернопіль : ФОП Паляниця В.А. 2021. 111 с.
2. Буднік М.М., Курилова Н.М. Управління змінами : підручник. ХТЕІ КНТЕУ. Київ: Кондор. 2017. 226 с.
3. Мазаракі А.А., Бай С.І., Миколайчук І.П. Управління змінами : підручник. Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 2018. 544 с.