

2022

December 26 - 27
Stockholm, Sweden



CONFERENCE PROCEEDINGS

I International
scientific and practical conference
Empirical and theoretical levels of
scientific cognition

Proceedings of the I International Scientific and Practical Conference

Empirical and theoretical levels of scientific cognition

Stockholm, Sweden
December 26 – 27, 2022

UDC 001

Proceedings of the I International Scientific and Practical Conference «Empirical and theoretical levels of scientific cognition», December 26 – 27, 2022, Stockholm, Sweden by the «InterSci». 53 p.

ISBN – 978-9-40368-389-8

Coordinator

Olga Timofeeva

Manager «InterSci»

The collection of proceedings of international scientific and practical conference is an electronic publication for a wide audience of interested scientists. Students, postgraduates, doctors and candidates of sciences, scientific and pedagogical workers, specialists of various profiles and directions and other interested persons of the international scientific community submit their materials for publication. The published theses reflect the authors' vision of the development of modern science and educational trends. Thus, scientists, researchers, theorists and practitioners, as well as students of secondary and higher educational institutions can present the results of their research and scientific achievements.

E-mail: info@intersci.eu

Homepage: <https://intersci.eu>

© Team of conference participants, 2022

Планування організаційних змін на підприємстві: основні етапи та інструменти

Гусаковська Тетяна Олександрівна

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Полтавський університет економіки і торгівлі

Бурмістрова Олександра Вікторівна

магістрант кафедри менеджменту
Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасних кризових умовах відсутність планування змін призводить до зниження ефективності функціонування, погіршення фінансового стану та нестабільного розвитку підприємства. Тому з метою забезпечення успішної діяльності підприємства важливим є використання сучасних підходів управління та адаптованого інструментарію для здійснення організаційних змін [8].

Передумовою успішного планування змін є його реальність та відсутність формалізму. Опір змінам переважно виникатиме з боку працівників підприємства, тому залучення їх до цього процесу допоможе уникнути зайвих перешкод та забезпечить успішну його реалізацію.

Впровадження організаційних змін на підприємстві є запорукою того, що на підприємстві будуть створені необхідні умови для забезпечення його ефективної діяльності у відповідності до обраної ним стратегії.

Процес планування організаційних змін на підприємстві, повинен включати в себе стратегічне планування, тактичне планування та оцінювання результатів [2].

Основними етапами стратегічного планування змін визначають такі:

- 1)Збір та обробка наявної інформації;
- 2)Вибір інструментів аналізу;
- 3)Оцінювання факторів зовнішнього та внутрішнього середовища;
- 4)Одержання результатів;
- 5)Розроблення альтернатив та вибір оптимального варіанту;
- 6)Оцінювання стратегії на відповідність установленим критеріям.

Для тактичного планування виділяють наступні етапи:

- 1)Збір та обробка наявної інформації;
- 2)Вибір інструментів аналізу;
- 3)Оцінка можливостей щодо реалізації обраної стратегії;
- 4)Одержання результатів та формування планових параметрів;
- 5)Розроблення альтернатив щодо досягнення запланованих результатів;
- 6)Деталізація та реалізація поточного плану за центрами виконання.

І, відповідно, для оцінювання результатів такі основні етапи:

- 1)Збір та обробка наявної інформації;

- 2) Вибір інструментів аналізу;
- 3) Оцінка отриманих результатів та порівняння їх з запланованими параметрами;
- 4) Формування висновків щодо ефективності впровадження організаційних змін.

В умовах нестабільного та важко передбачуваного зовнішнього середовища важливою є роль стратегічного бачення та стратегічного мислення усіх без винятку керівників на всіх управлінських ланках підприємства.

Швидка та якісна адаптація підприємства до умов середовища, в якому воно існує, не можлива без ефективної оцінки його можливостей та чітко виробленої стратегії розвитку, і оскільки, діяльність організації цілком пов'язана з реалізацією п'яти функцій менеджменту, таких як: планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання, то слід зазначити, що саме планування і є тим першим етапом ефективної роботи підприємства.

Ефективне планування розпочинається з оцінки наявних ресурсів підприємства та якісного розрахунку його можливостей. Для досягнення досконалості діяльності підприємству необхідно уміло поєднувати та розпоряджатись ресурсами підприємства, такими як: фінансові, фізичні, людські, інтелектуальні, інформаційні, організаційні і технічні.

Для ефективного стратегічного планування організаційних змін на підприємстві, в першу чергу слід розглядати фінансовий аспект. А саме, необхідно здійснити аналіз та надати оцінку фінансовим можливостям організації.

Для успішної реалізації цього процесу необхідно чітко визначити структуру фінансової стратегії підприємства. Тобто визначити форми та шляхи залучення коштів, способи їх розміщення, виділити параметри процесу управління та використання коштів. Це дозволить ефективно планувати впровадження організаційних змін на підприємстві, а також призведе до ефективної оцінки його фінансового стану.

Також слід деталізувати основні етапи стратегічного планування організаційних змін, що слід здійснювати на підприємстві [3, 4].

До першого етапу можна віднести аналіз місії та цілей організації. Адже місія це те, заради чого існує організація, а цілі – поетапні кроки досягнення місії. Інструментом систематизації цілей на підприємстві є формування дерева цілей. Цей етап є основою для формування та впровадження інших етапів стратегічного планування.

Другим етапом стратегічного планування змінами є аналіз внутрішнього середовища організації. Оцінка його стратегічного потенціалу. Найбільш доступним методом такого аналізу можна вважати SWOT-аналіз. За своєю суттю цей метод дає змогу оцінити найбільш характерні для підприємства зв'язки між: сильними (Strengths) і слабкими (Weaknesses) сторонами підприємства та його можливостями (Opportunities) і загрозами (Threats). Вплив кожного з цих факторів змушує підприємство постійно відстежувати за їх зміною та приймати такі управлінські рішення, які б дозволили постійно підтримувати конкурентоспроможність підприємства.

Останнім, завершальним етапом, стратегічного планування змін підприємства є формування стратегічного бачення і планів.

Для того, щоб оцінити можливість впровадження змін підприємством в стратегічному аспекті, необхідно оцінити фінансову спроможність організації до таких змін. Оскільки, такі зміни фінансово витратні та носять радикальний характер, необхідно щоб керівництво підприємства шукало шляхи для зниження витрат і було підготовленим до впровадження змін та могло мінімізувати можливі ризики, які можуть виникнути у процесі їх здійснення.

Список літератури

1. Гавкалова Н.Л., Степаненко С.В. Планування організаційних змін на машинобудівних підприємствах. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4879>
2. Гусаковська Т.О., Гордієвич А.О. Управління організаційним розвитком підприємства. *Тези доповідей XXIV міжнародної науково-практичної конференції «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я»*, (Харків, 18-20 травня 2016 р.). Харків: НТУ «ХПІ», 2016. С. 134.
3. Лісович Т.Ю. Формування методу планування організаційних змін в системі управління підприємством. *Економіка: реалії часу*. 2015. №1. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/No1/100-105.pdf>
4. Рибалко-Рак Л.А., Корюшкіна Н.В., Чернова Є.С. Управління змінами в проектуванні організаційної структури підприємства. *Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф.*, Київ, 23–24 березня 2022 р. Київ : Вид. центр КНУКіМ, 2022, Част. 3. С. 169-171.