

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Розвиток технологій і техніки виробництва, а також зростання конкуренції на ринку спонукають сільськогосподарські підприємства до зміни підходів управління та впровадження системи якості, орієнтованої на ефективну адаптацію до змін зовнішнього середовища.

Для посилення конкурентоспроможності та підвищення ефективності виробництва сільськогосподарським підприємствам необхідні зміни і, відповідно, управління цими змінами. У праці Сатир Л. М. зазначено: «управління змінами – це процес, який дозволяє організації змінювати будь-яку частину своєї структури, щоб ефективно функціонувати в постійно мінливому середовищі» [1, с.39]. А тому рушійними силами змін є конкуренти, споживачі, технології, національна економіка, міжнародне середовище тощо.

Загалом у процесі управління змінами Шматько Н.М. виділяє три основні фази:

1 фаза – розморожування (фаза підготовки) – дії для визначення цілей змін, методів впровадження змін, потенційних обмежень і причин опору змінам;

2 фаза – модифікація – розробляється план змін і вживаються дії для реалізації плану;

3 фаза – заморожування (консолідація змін) – отримується зворотній зв'язок співробітників, аналізуються досягнуті результати, визначається невідповідність цільових показників фактично досягнутим змінам і коригується порядок впровадження змін [2, с.59].

Переваги управління змінами численні і в основному пов'язані зі зниженням ризиків і покращенням якості продуктів або послуг, що надаються. Для цього сільськогосподарським підприємствам рекомендується впровадити систему якості, яка відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9000. Результати впровадження системи якості в основному спрямовані на підвищення ефективності роботи та якості продукції, покликані показати весь інноваційний потенціал організації та допомогти кожному співробітнику досягти запланованого рівня успіху.

Впровадження системи якості значно збільшує швидкість реагування підприємства на мінливі запити споживачів, тим самим допомагає налагодити виробництво найбільш конкурентоспроможної продукції. Крім того, позитивними моментами впровадження системи якості є: підвищення довіри споживачів; можливості відкриття нових, у тому числі міжнародних ринків, розширення існуючих ринків збуту; додаткові переваги при участі у важливих тендерах.

Таким чином, в сучасних умовах господарювання, сільськогосподарські підприємства повинні вміти справлятися зі змінами та приймати своєчасні управлінські рішення. Управління змінами дозволяє залишатися конкурентоспроможним та задовольняти потреби клієнтів і партнерів.

Список використаних джерел

1. Сатир Л.М. Управління стратегічними змінами як складова аналітичного забезпечення прогнозування фінансових результатів підприємств малого і середнього бізнесу. *Економіка та держава*. 2021. № 9. С. 38–44.

2. Шматько Н. М. Закономірності процесу здійснення організаційних змін у структурі управління підприємством. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2. С. 58–62.

УДК 330

Логачов Р.С., Яцик Т.В., студенти; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Потенціал – це можливість до росту за рахунок виявлення та практичного втілення нових навичок. Для менеджера потенціал розглядається із декількох складових, оскільки його діяльність більш ширша порівняно зі звичайними працівниками, він має організувати та контролювати свою власну діяльність, а також діяльність своїх підлеглих. Структуру потенціалу менеджера можна умовно поділити на такі складові як інтелектуально-етичний, організаційно-поведінковий, психофізіологічний, професійно-пізнавальний [1]. Розглянемо кожну із складових окремо.

Інтелектуально-етична складова потенціалу передбачає наявність певного рівня освіти, культури, набору життєвих цінностей, етики спілкування, ділових відносин, а також загальних інтелектуальних можливостей. Цей компонент залежить від особистого розвитку менеджера та його становлення як особистості.

Наступний потенціал, організаційно-поведінковий, характеризується активністю, комунікабельністю, авторитетом, здатністю інтегруватись, адаптуватись під зміни в середовищах, ініціативністю і т.п. Ця складова видима в міжособистісному спілкуванні менеджера та має особливий вплив на його лідерські задатки. До компетенції лідерства належать орієнтація на цінності, різностороннє мислення, рефлексивність, здатність надихати оточуючих та вміння спілкуватись. Одним із сучасних видів для покращення лідерства та роботи в команді є тренінги для управлінської команди, спрямовані на формування конкретних навичок, адекватних планованій культурі на підприємстві [2, с. 81]. Вони дають змогу менеджерам краще зрозуміти ситуацію, визначити ролі кожного з працівників та їх вклад у загальний розвиток підприємства, допомагають у розробці конкретних інструментів (процедур стимулювання креативності, ініціативності, високої інноваційної активності персоналу тощо).

Не останнє місце займає компонент психофізичного здоров'я, особливо в сучасному малорухливому та стресовому житті, що відчутно впливає на діяльність та потенціал менеджера. Спеціалісти радять впроваджувати менеджерам такі заходи як раціоналізація свого робочого дня, планування роботи за своїми можливостями, чергування тактики виконання роботи, розвантажування через делегування повноважень, ніколи не брати роботу додому, не затягувати робочий день, завжди бути готовим до несподіванок, приділяти увагу спорту і фізкультури, знайти собі хобі, ходити на роботу пішки (по можливості), частіше залишати свій кабінет, робити паузи в роботі та багато інших [3].

Професійно-пізнавальний потенціал, тобто реалізація професійних навичок керівника, передбачає використання інструментів для покращення безпосередніх здібностей менеджера в сучасних умовах. Ігрове моделювання в умовних ситуаціях певних видів діяльності спрямовується на відтворення й засвоєння соціального, професійного досвіду, у результаті чого відбувається накопичення, актуалізація,