

стратегічне управління розвивалось по мірі розвитку економічних відносини і зараз являє собою сферу економічної науки, в якій значне місце відведено методам стратегічного планування, оцінці конкурентного середовища фірми, аналізу потреб споживачів, умов обслуговування постачальників, тощо.

УДК 351.712.2.031:

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Якщо працівники організації відчують певні проблеми, це свідчить про необхідність проведення організаційних змін. Тому організаційні зміни, які здійснюються у процесі організаційного розвитку, є запланованим поетапним процесом, покликаним удосконалити діяльність організації.

Організаційні зміни – здійснення відповідно до концепції організаційного розвитку нововведень у всіх підсистемах організації (економічній, соціальній, техніко-технологічній, маркетинговій) або окремо в кожній із них.

Організаційне планування повинно бути спрямоване на досягнення таких цілей:

- визначення видів фізичної і розумової праці;
- розподіл обов'язків за посадами з метою успішного виконання та визначення осіб, відповідальних за їх виконання, тобто визначення управлінських функцій та відповідальності за їх реалізацію;
- забезпечення працівників усіх рівнів управління іншими засобами, необхідними для найефективнішого виконання ними посадових обов'язків, критеріями оцінювання ефективності праці, які відповідатимуть цілям і завданням організації і стимулами продуктивності праці [1, с.160].

Як правило, процес планування організаційного розвитку здійснює незалежна спеціальна група залучених експертів під керівництвом перших осіб організації у такі етапи:

діагноз стану організації за допомогою системи даних (інтерв'ю, опитування, спостереження, документований аналіз);
аналіз рішень і зв'язків;

план організаційного розвитку;

конкретні дії у стилі одержаних даних.

Модель процесу управління організаційними змінами в організації показана на рис. 1.

Опір змінам є неминучим явищем. Але, після того, як керівництво вирішило проводити зміни, опір необхідно подолати. Щоб справитися з цією часто виникаючою проблемою, керівництву організації потрібно зрозуміти, чому працівники не хочуть змін.

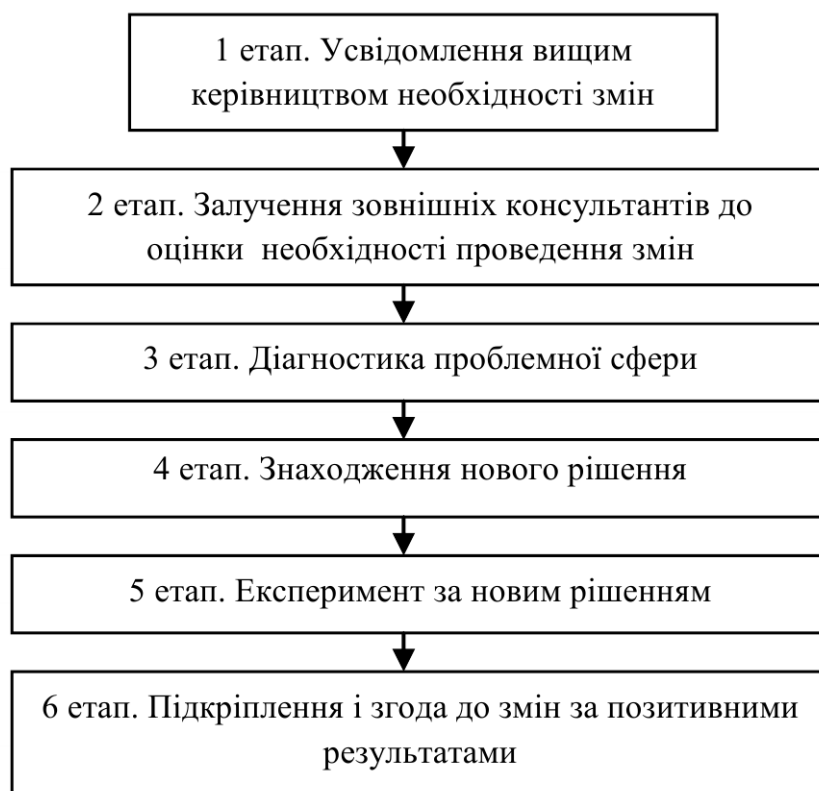


Рис. 1. Модель процесу управління змінами в організації

Персонал організації здійснює опір змінам з трьох основних причин: невизначеності, відчуття втрат, переконання, що зміни нічого позитивного не принесуть.

Тактика проведення змін в організації має свої особливості і недоліки, проте керівники організації повинні розвивати в собі навички вірно оцінювати ситуацію і вибирати найбільш

ефективні методи зменшення опору змінам, як неминучим факторам розвитку організації.

Список використаних джерел:

1. Цветков А. Н. Менеджмент: учеб. / А. Н. Цветков. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 256 с.

УДК 339.138 : 339.137

Р.І. Біловол, к.е.н, доцент

А. Кетрушка, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ – ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Стратегічне планування полягає у розробці стратегії – комплексного стратегічного плану, що визначає напрями розвитку організації, здійснення її місії і досягнення цілей.

Процес стратегічного планування являє собою набір послідовних і взаємозалежних етапів:

Етап 1. Інформаційне забезпечення стратегічного планування полягає в підборі, класифікації та підготовці до використання інформації щодо розроблення стратегії, яка надасть достатньо повну й об'єктивну характеристику факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, можливих стратегій, методичного забезпечення на основі використання сучасних інформаційних технологій.

Етап 2. Формування місії та цілей організації Місія організації може охоплювати такі напрями, як: турбота про працівників; турбота про виробництво; політика зростання та фінансування фірми; задоволення потреб споживачів тощо.

Етап 3. Вибір методів аналізу та оцінювання факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. На цьому етапі доцільно використовувати такі методи дослідження, як порівняння, експертних оцінок, системного аналізу, факторного аналізу статистичного та соціологічного дослідження, сукупної думки збутовиків тощо [1, с. 118].