

РОЛЬ КЕРІВНИЦТВА В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Радзіховська А.О., здобувач вищої освіти
radzikhovska.a@donnu.edu.ua*

*Науковий керівник: Томчук О.В., д.е.н., доцент,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса*

У сучасному світі зміни є неминучими. Вони можуть бути викликані внутрішніми факторами, такими як розвиток технологій, або зовнішніми факторами, такими як зміни в законодавстві або економічній ситуації.

Для того щоб успішно конкурувати в сучасному світі, підприємствам необхідно постійно адаптуватися до змін.

Управління змінами – це процес, спрямований на забезпечення успішного впровадження змін в організації. Це складний процес, який вимагає від керівництва організації значних зусиль.

Незалежно від причини, успішність змін на підприємстві значною мірою залежить від того, наскільки ефективно керівництво може спрямовувати та контролювати процеси змін. Керівники повинні розуміти, що зміни є неминучими і що вони можуть бути як позитивними, так і негативними. Вони повинні бути готові до змін і підтримувати їх.

Управління організаційними змінами є конкретною функцією менеджменту.

Тому технологія управління ними повинна реалізуватися через загальні функції менеджменту, охоплюючи такі етапи:

- 1) планування організаційних змін;
- 2) організування колективів працівників та окремих виконавців – учасників організаційних змін;
- 3) мотивування працівників – учасників організаційних змін;
- 4) контролювання результатів організаційних змін та регулювання відхилень і збоїв, виявлених у процесі реалізації організаційних змін [1, с. 3].

Роль керівництва в управлінні змінами необхідно розглядати на кількох рівнях [1, с. 53]:

•*Визначення стратегії змін*: Перший крок в управлінні змінами - це визначення чіткої стратегії. Керівництво повинно визначити, які конкретні зміни необхідні для досягнення більшого успіху та виживання компанії в майбутньому. Ця стратегія повинна бути відома всім працівникам і включати в себе чіткі цілі та завдання.

•*Комунікація*: Даний пункт включає в себе пояснення мотивації змін; переваг, які вони принесуть та способи, які будуть використовуватися для впровадження змін.

•*Прийняття рішень*: Управлінець повинен бути готовий приймати важливі рішення щодо змін. Такі рішення можуть включати в себе внесення змін у структуру компанії, використання нових технологій або про зміну корпоративної культури.

•*Лідерство та прикладання зусиль*: Керівник завжди повинен виступати в ролі лідера та давати приклад іншим у відношенні до змін. Це означає бути енергійним та впливовим, показувати впевненість у важливості змін та залучати інших до участі у процесі.

•*Ресурси та підтримка*: Необхідно забезпечити ресурси для впровадження змін. Це може включати в себе фінансові ресурси, персонал та інші матеріальні ресурси. Крім того, керівництво повинно підтримувати працівників та допомагати їм впроваджувати зміни.

•*Відстеження та оцінка*: Повинна бути встановлена система відстеження та оцінки змін, щоб переконатися, що вони ефективні та відповідають стратегічним цілям підприємства.

Існує кілька основних методик здійснення перебудов в організаціях [2, с. 15]:

•**незаплановані зміни** (це зміни, які відбуваються поза волею організації. Вони можуть бути викликані зовнішніми факторами, такими як зміни в законодавстві, економічні зміни або технологічні зміни.);

•**планована перебудова** (це зміни, які здійснюються за планом. Вони зазвичай є результатом стратегічних рішень керівництва організації.);

•**нав'язані зміни** (це зміни, які вимагаються від організації зовнішніми силами, такими як уряд, конкуренти або клієнти.);

• **зміни за участю** (це зміни, в яких співробітники організації беруть участь в їх розробці та впровадженні.);

• **зміни з використанням переговорів** (це зміни, які здійснюються шляхом переговорів між різними групами інтересів в організації.).

Управління змінами в сучасному світі є критично важливим аспектом для успішності та виживання будь-якої організації. Зміни можуть виникати з різних причин, і як внутрішні, так і зовнішні чинники можуть впливати на необхідність перебудови. Керівництво відіграє важливу роль у цьому процесі.

Визначення чіткої стратегії змін є першим і вирішальним кроком. Вона повинна бути ретельно розроблена, включати в себе чіткі цілі та завдання.

Комунікація є ключовим аспектом, оскільки необхідно пояснити переваги та мотивацію щодо впровадження змін.

Керівництво повинно бути готове приймати важливі рішення та виступати в ролі лідера. Підтримка та надання ресурсів для впровадження змін є необхідними, а система відстеження та оцінки допоможе впевнитися, що зміни відповідають стратегічним цілям організації.

У підсумку, управління змінами є необхідним елементом сучасного бізнесу, і воно вимагає від керівництва ефективності, лідерства та підтримки всіх рівнів організації.

Успішне управління змінами допоможе організації адаптуватися до невинних змін в світі та зберегти конкурентоспроможність підприємства.

Література.

1. Томчук О. В., Сучасні підходи до управління змінами в системі менеджменту персоналу компанії . Економіка та суспільство, 53с. 2023.
2. Захарова О.В., Фінагіна О.В., Манн Р.В. Методичний посібник до вивчення дисципліни «Управління організаційними змінами», 113с. 2016.
3. Мазур Н. А., Семенець І. В., Навчальний посібник « Управління змінами», 166с. 2017.