

3. Корягіна Т.В. Особливості державного регулювання малого підприємництва в Україні / Т.В. Корягіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. Т.2. – № 1. – С. 69 – 75.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН В ПІДПРИЄМСТВІ

Пивовар К. В., магістрант

Науковий керівник: Догадайло Я. В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Вміння управляти змінами на підприємствах з метою підвищення ефективності їх розвитку є необхідною умовою сьогодення. Слід відмітити, що управління змінами на підприємствах необхідно не тільки тоді, коли виникають кризові ситуації, але й за умов стабільного їх стану. Для того, щоб вижити на ринку та бути конкурентоспроможним, будь-якому підприємству необхідно постійно розвиватися, що означає необхідність запровадження змін. Необхідно відмітити, що не існує єдиного розуміння поняття «зміна», а тому це обумовлює необхідність поглиблювати вивчення даного поняття.

Дослідження п'ятнадцяти фахових літературних джерел показало достатньо різноманітне трактування поняття «Зміна». На підставі аналізу визначень сутності поняття «Зміна», були виявлені ключові поняття визначення (таблиця 1).

На підставі даних таблиці можна зробити висновок, що більшість авторів трактують дане поняття, як перехід системи з одного стану до іншого. На думку автора, ключове слово «процес» найбільш повно відображає поняття зміна. Цей процес включає перехід системи з одного стану в інший, в результаті впливу різних факторів. Результатом цього процесу буде покращення чи навпаки погіршення в будь-якій з підсистем. Також, необхідно відмітити, що зміна може бути як запланованою так і не запланованою. Враховуючи все вищесказане зміна - це запланований (незапланований) процес переходу системи з одного стану до іншого, що характеризується покращенням чи погіршенням в будь-якій з підсистем і в їх взаємодії, в результаті впливу різних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Дане визначення, на відміну від існуючих,

показує що зміна може відбуватися, як в будь-якій з підсистем, так і в результаті їх взаємодії та указує за рахунок яких саме факторів відбуваються зміни (фактори зовнішнього і внутрішнього середовища).

Таблиця 1 – Ключові ознаки сутності поняття «Зміни»

Автор	Ключова ознака визначення зміни				
	Внутрішні зміни	Перехід	Впровадження	Процес	Заміщення
С.Р. Стеців	+				
Великий тлумачний словник		+			
Воронков Д.К.			+		
Современный философский словарь під ред д. ф. н., проф В. С. Кемерова		+			
Філософський енциклопедичний словник		+			
Філософський словник під ред. В. А. Малініна		+			
А.Г. Грязнова та А. Ф. Джинджолія		+			
Т. В. Бауліна					+
Дж. Харрінгтон				+	
К. Фрайлінгер та І. Фішер				+	
О.Г. Туровець та В. Н. Родіонова	+				
Беседін М. О. та Нагаєв В. М.	+				
Діденко В. М.	+				
Міщенко А.П.					+
Барінов В.А.				+	
Всього	4	5	1	3	2
Питома вага	27	33	6	20	13

Необхідно відмітити, що не існує також єдиного визначення поняття управління змінами, аналогічний аналіз існуючих підходів до визначення сутності даного поняття дозволив сформулювати власне визначення сутності. Управління змінами - це планування, організація, мотивація та контроль нового стану підприємства з використання знань, моделей, методів та технологій, а також адаптація даних змін до умов діяльності підприємства як на рівні нього самого так і на індивідуальному, тобто на рівні людей. Дане визначення, на відміну від існуючих характеризує управління змінами, як комплексний підхід та містить всі необхідні елементи: урахує людський чинник та всі об'єкти змін, відповідає самому поняттю управління шляхом урахування всіх основних функцій управління. Всі зміни, що здійснюються в підприємствах, організаціях, незалежно від будь-якої галузевої або іншої специфіки носять назву організаційні зміни. Єдності думок щодо визначення

сутності даного поняття не існує. Так, наприклад, В.Барнетт, Д.Керолл визначають організаційну зміну як перетворення організації між двома проміжками часу [12]. Р.Дафт під організаційними змінами розуміє засвоєння компанією нових ідей та моделей поведінки [13]. Е.Фламгольц, І. Рендл вважають, що організаційні зміни полягають у тому, що організації починають виробляти що-небудь відмінним чином в результаті здійснення певних змін [14]. Кенжегаранова М.К. під організаційними змінами розуміє комплексне поняття, що припускає перехід (перетворення) організації і (або) її окремих елементів в новий «бажаємий» стан, що ураховує вплив чинників зовнішнього середовища, для досягнення організацією стратегічних цілей, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності на ринку [15]. Автор у визначенні сутності поняття «організаційні зміни» приєднується до вишенаведених і пропонує розуміти під ними – сукупність змін в організації, що зумовлюють здійснення нововведень та інновацій, шляхом урахування впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, для досягнення організацією довгострокового існування на ринку шляхом безперервного розвитку. Запропоноване визначення на відміну від існуючих розкриває їх призначення, шляхи виникнення та указує під впливом яких чинників вони відбуваються. Слід зазначити, що організаційні зміни є одним із найважливіших об'єктів управління. Власне, управління організаційними змінами є конкретною функцією менеджменту. Тому технологія управління ними реалізується через загальні функції менеджменту, охоплюючи такі етапи. Перший етап - планування організаційних змін. Другий етап - організація колективів працівників та окремих виконавців - учасників організаційних змін. Третій етап - мотивація працівників - учасників організаційних змін. Четвертий етап - контроль результатів організаційних змін та регулювання відхилень, збоїв тощо, виявлених у процесі організаційних змін. Автор під управлінням організаційними змінами пропонує розуміти планування, організацію, мотивацію і контроль реалізації змін в організації, що зумовлюють здійснення нововведень та інновацій, шляхом урахування впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, для досягнення підприємством (організацією) довгострокового існування на ринку шляхом безперервного розвитку. Запропоноване визначення, на відміну від існуючих, засновується на комплексному підході, ураховує всі об'єкти змін та основні функції управління.

Таким чином, в результаті проведених досліджень удосконалено: визначення сутності поняття «організаційна зміна», яке на відміну від існуючих розкриває їх призначення, шляхи виникнення та указує під впливом яких чинників вони відбуваються; визначення сутності поняття «управління організаційними змінами», яке, на відміну від існуючих, засновується на комплексному підході, ураховує всі об'єкти змін та основні функції управління.

Література.

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [голов. ред. В. Т. Бусел]. – [5-е вид.] – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Воронков Д.К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти : монографія / Д. К. Воронков. – Х .: ВД «Інжек», 2010. – 340 с.
3. Философский словарь [Текст] / Основан Г. Шмидтом ; под ред. Г. Шишкоффа ; пер. с нем. под общ. ред. В. А. Малинина. – М. : Республика, 2003. – 575 с.
4. Грязнова А. Г. Основы менеджмента : учеб. пособ. [Текст] / А. Г. Грязнова, А. Ф. Джинджолия. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика»», 2008. – 472 с.
5. Бауліна Т. В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка та управління підприємствами» / Т. В. Бауліна. – К., 2004. – 20 с.
6. Харрингтон Дж. Совершенство управления изменениями [Текст] / Дж. Харрингтон / Пер. с англ. ; ред. В. В. Брагин. – М. : Стандарты и качество, 2008. – 192 с.
7. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации. Как успешно провести преобразования [Текст] / К. Фрайлингер, И. Фишер. – М. : Книгописная палата, 2002. – 260 с.
8. Туровец О. Г. Теория организации : учеб. пособ. [Текст] / О. Г. Туровец, В. Н. Родионова. – М. : Инфра-М, 2003. – 128 с.
9. Бєсєдін М. О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід: підручник [Текст] / М. О. Бєсєдін, В. М. Нагаєв. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
10. Діденко В. М. Менеджмент : підручник [Текст] / В. М. Діденко. – К. : Кондор, 2008. – 584 с.

11. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. / А.П. - Дн-ськ.: Вид-во ДУЕП, 2007, - 332 с.

12. HBR's 10 Must Reads. Change Management Sixth part. - Boston: HBR, 2011. - 64 p.

13. Дафт Р. Организации: учеб. для психологов и экономистов / Дафт Р. - СПб.: Питер, 2001. - 304 с.

14. Фламгольц Э. Управление стратегическими изменениями от теории к практике / Э. Фламгольц, И. Рэнделл. - М.: Эксмо, 2012. - 320 с.

15. Кенжегаранова М.К. Управление организационными изменениями: теория, методология и практика: дис. ... докт. философии (PhD): 6D050700 / Кенжегаранова Мадина Калкамановна. - Алматы, 2014. - 215 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «РЕЙДЕРСТВО»

Плахтій А. О., студентка

Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В сучасних умовах розвитку економіки України все ще досить розповсюдженим є таке негативне явище, яке прийнято називати «рейдерством». Однак з розвитком економіки та правової бази, що регулює діяльність підприємств в Україні, а також під впливом політичних процесів досліджуване явище може виступати у різних формах і мати різні підходи до трактування його сутності.

Рейдерство – це діяльність, метою якої є поглинання іншої компанії за допомогою методів та технологій, що прямо або за змістом порушують чинне законодавство або суперечать йому.

Рейдерське захоплення – це процес, в якому підприємство є об'єктом поглинання з використанням методів та технологій, що прямо або за змістом порушують чинне законодавство або суперечать йому.

Рейдер – юридична або фізична особа, що займається діяльністю, метою якої є поглинання компаній за допомогою методів та технологій, що прямо або за змістом порушують чинне законодавство або суперечать йому [1, 2].

В сучасній Україні існує "чорне" та "біле" рейдерство. Фізичний тиск на власників підприємства, захоплення будівель, підробка