

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА ПОРТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Глобалізаційні процеси в світовій економіці, зміна ролі України у сфері міжнародних відносин, прийняття Закону України «Про морські порти України», постійні реформи в портовій галузі, розвиток електронної комерції, впровадження ІТ в логістичні процеси змінюють умови функціонування підприємств портової діяльності та спонукають до реалізації інновацій та активних змін на підприємстві. Необхідність змін також посилюється зростаючою конкуренцією на ринку портових послуг серед державних та приватних підприємств. Від вміння вчасно і належним чином змінюватись залежить виживання та успіх підприємств портової діяльності. Все це вказує на необхідність пошуку ефективних методів управління змінами для досягнення економічної ефективності функціонування підприємств портової діяльності та підвищення рівня їх конкурентоспроможності.

Управління змінами виділилось в самостійний вид діяльності, відносно, не так давно, та за цей час вивченням даного питання займалась велика кількість вітчизняних і міжнародних науковців. Аналізуючи теоретичні підходи до визначення поняття «управління змінами» можна виділити, що управління змінами – це процес, який робить можливим для організації модифікувати будь-яку частину її структури таким чином, щоб ефективно функціонувати у постійно мінливому середовищі. До нього входять дії, призначені для підтримки, прийому і затвердження необхідних та узгоджених модифікацій і змін.

Метою процесу управління є контроль змін з одночасним збереженням цілісності і якості послуг, що надаються у виробничому середовищі. Концепція і практика управління змінами останнім часом стали дуже популярними серед різних організацій [4].

У підприємстві термін «зміни» може мати декілька значень. Таким терміном характеризують зовнішні зміни технологій, умов конкуренції, різноманітних соціальних, політичних та інших факторів. Окрім зовнішнього середовища «зміни» стосуються також безпосередньо і внутрішнього середовища підприємства. Вони суттєво відрізняються від зовнішніх, тому що виникають під впливом різних обставин на підприємстві, на які воно може оперативнo реагувати в разі необхідності і адаптуватись до умов зовнішнього середовища конкретної галузі [2].

Управління змінами – це в цілому можливий комплексний підхід до управління станом підприємства, рівнем усіх напрямків його розвитку з використанням відповідних знань, моделей, методів та технологій, а також адаптація даних змін до умов діяльності самого підприємства, так і до працюючого персоналу.

Управління змінами може спрощувати і підтримувати своєчасний потік інформації та операцій. Процес впровадження змін допоможе організаціям спрямувати потік інформації безпосередньо для «реального» використання, максимізувати можливості застосування доступного програмного забезпечення з метою зменшення непотрібних звітів і покращення продуктивності.

В науковій літературі виділяють активне і пасивне управління змінами. Більш прогресивною формою є активне управління змінами. Розробка заходів у відповідь починається до початку зовнішніх змін. Цей процес пов'язаний з впровадженням нововведень, а це призводить до появи опору. Тому за наявності у розпорядженні менеджменту підприємства достатньо часу, щоб знизити опір, можна змінити неформальні елементи організаційної культури за допомогою навчання персоналу і впровадження у свідомість співробітників нової системи цінностей і філософії управління, потім формувати нової системи і структури управління. Слід зазначити, що в практиці може мати місце і змішаний тип управління змінами, що носить риси як активного, так і пасивного управління змінами [3].

Користь від управління змінами різноманітна і пов'язана також зі зменшенням різних ризиків діяльності підприємства і покращенням якості надання послуг. Крім того, шляхом ефективного управління процесом запровадження змін, як запланованих, так і не запланованих, можна скоротити час простоїв роботи підприємства за різними об'єктивними та суб'єктивними причинами окремих його ділянок, підрозділів. Завдяки цьому та створенню серії методів аналізу, до яких відносять аналіз грошових і робочих витрат, прямий аналіз використання робочої сили та виправні методи і заходи буде можливим зменшити неефективні зайві витрати, поліпшити якість продукції та наданих послуг. Це в цілому буде означати зниження собівартості продукції, вирівнювання фактичних та очікуваних витрат, збільшення виручки, прибутку та більш обґрунтоване планування техніко-економічних показників роботи підприємства на майбутнє.

Управління змінами може також підвищити ефективність комунікацій. А краща комунікація між користувачами та організаціями приносить вищий ступінь розуміння потреб і пріоритетів обох сторін, підкреслюючи те, що компоненти бізнес-процесу не працюють ізольовано один від одного. Покращення можливостей комунікації, введення і доступу до інформації, зробить більш оперативним передавання інформації, координування її руху, та її переробки, що є необхідним для ефективного реалізації управлінських завдань [5].

Література

1. Бажин І.І. Управління змінами / І.І. Бажин. – Харків: Консум, 2006. – 384 с.
2. Гайдей О.О. Управління змінами на підприємстві / О. О. Гайдей // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу № 3 (19) 2012. — С. 71–75.
3. Гринько Т. В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку / Т. В. Гринько // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 10.

4. Тарасюк Г. М. Управління змінами в системі управління підприємством // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – №2(52). – С. 287–291.
5. Турчіна С. Г. Управління змінами в контексті стратегічного розвитку підприємств / С. Г. Турчіна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. - 2016. - Вип. 1. - С. 11-15. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2016_1_4.
6. Харрингтон Дж. Совершенство управления изменениями : пер. с англ. / Дж. Харрингтон; подред. В. В. Брагина. — М.: Изд-во «Стандарты и качество», 2008. — 192 с.
7. Экономика морского транспорта: Учебник / [Жихарева В.В., Котлубай А.М., Кибик О.Н., и др.]; под ред. В.В. Жихаревой. – Х.: «БУРУН КНИГА», 2012. – 480 с.