

СКЛАДНОЩІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Changes are the necessary condition for the normal and effective functioning of the organization. But changes are always stressing. It is necessary to find ways to implement changes that will facilitate the light move from the old to the new methods of work.

Сучасний ринок як товарів, так і послуг розвивається швидко і щодень вимагає від підприємств більшого. Сучасні організації вимушені працювати в умовах, що весь час змінюються. Спроможність пристосовуватись до цього – головна умова успіху в бізнесі та у виживанні на ринку.

Подальший розвиток підприємства можливий лише за умови, що враховано усі фактори, що будуть сприяти, чи ж навпаки, ускладнювати просування на ринку конкретної організації, а також можливості та загрози розвитку поточної чи інноваційної діяльності. Для подальшого її розвитку керівник повинен мати глибоке уявлення як про внутрішнє середовище організації, так і про зовнішнє середовище, тенденції його розвитку і про місце, що займає в ньому організація; забезпечуючи тим самим собі можливість виживання.

Зміни – це процес реорганізації, введення нових елементів, пошук і слідування новим ідеям та цілям в організації. Зміни в організації можуть початися з будь-якого фактору. До них можуть відноситися: зміни в основній структурі, зміни в задачах і діяльності, зміни в технологіях, що використовуються, зміни в людях, зміни в ефективності роботи організації, зміни в діловому колі та суспільстві. Незалежно від того, що саме зазнає змін, процес змін на підприємстві повинен бути добре організований і керований, щоб зміни дали позитивні результати з найменшими витратами сил, грошей і нервів працівників і керівництва. Управління змінами – питання, що стосується всіх підприємств і організацій.

Людський аспект в організаційних змінах є одним із найголовніших, тому що саме поведінка людей в організації – керівних, технічних кадрів визначає, що можна змінити і яку це дасть реальну користь. Дуже часто при впровадженні змін в організації керівник зустрічається із прямим чи прихованим опором з боку персоналу. Основа причина опору змінам з боку кадрів це невизначеність, відчуття втрати і переконання, що переміни в організації нічого доброго не принесуть працюючим. Окрім того, працівники можуть відчувати, що переміни приведуть до особистих втрат. Останній фактор це переконання, що для організації зміни не є бажаними і необхідними.

Тому, основними методами усунення опору змінам є:

- відкрите обговорення заходів і надання достовірної інформації, що допоможе співпрацівникам усвідомити необхідність перемін;
- залучення до прийняття рішень підлеглих, які можуть чинити опір до планованих змін;
- надавати підтримку співпрацівникам, для легшого влиття в нову обстановку;
- маневрування – вибіркове використання інформації для позитивної дії на підлеглих;
- залучення матеріальних стимулів чи винагороди;
- кооптація – надання особі або групі, яка чинить опір, ведучої ролі в прийнятті рішень про проведення змін та їх здійснення.

Важливо пам'ятати, що примушення є загрозою позбавити роботи, просування, підвищення професійної кваліфікації, підвищення заробітної плати або призначення на нову посаду з ціллю здобуття згоди на переміни. Складнощі, що викликані зміною деяких перемінних, є однією із найскладніших завдань управлінського персоналу. Американський вчений Л. Грейнер розробив модель процесу успішного управління організаційними змінами, яка складається з шести етапів:

Етап 1	Тиск і спонукання. Керівництво повинно усвідомлювати необхідність змін, і готуватися до їх проведення.
Етап 2	Посередництво і переорієнтація уваги. Керівництво відчуває потребу в послугах зовнішнього консультанта, який може об'єктивно оцінити ситуацію.
Етап 3	Діагностика і усвідомлення. Керівництво збирає відповідну інформацію, визначає причини виникнення проблем, які потребують змін. Цей процес необхідно починати на вищому рівні управління, а потім поступово спускатися до нижчого.

Етап 4	Знаходження нового рішення та шляхів його виконання. Керівництво шукає спосіб виправлення ситуації.
Етап 5	Експеримент і виявлення. Шляхом експерименту і виявлення негативних наслідків можливого рішення керівництво коригує свої плани для досягнення бажаного ефекту.
Етап 6	Підкріплення і згода. Керівництво повинно мотивувати підлеглих, щоб вони погодилися і прийняли запропоновані для організації зміни.

Впровадження змін є необхідним видом діяльності в організації, адже є умовою її розвитку і стабільного положення на ринку. Ефективне впровадження змін на підприємстві можливе лише при врахуванні усіх можливих факторів та створення стратегії впровадження змін, що буде коректною та раціональною для даного підприємства в конкретних умовах.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент змін. Навчальні матеріали онлайн. Організаційна поведінка.
URL: https://pidruchniki.com/2008021558984/menedzhment/menedzhment_zmin (дата звернення: 09.11.2019)
2. Управління змінами. Навчальні матеріали онлайн. Менеджмент.
URL: https://m.pidruchniki.com/13731120/menedzhment/upravlinnya_zminami (дата звернення: 09.11.2019)
3. Технології управління змінами. Stud me-вільна електронна бібліотека.
URL: https://studme.com.ua/178712176570/menedzhment/tehnologii_upravleniya_izmeneniyami.htm (дата звернення: 09.11.2019)
4. Десять інгредієнтів менеджменту змін. Менеджмент блог. URL: <http://www.management.com.ua/blog/1028> (дата звернення: 09.11.2019)