

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

**Онищенко Д. Ю.**, аспірант

e-mail: dmitrij.onishenko01@gmail.com

**Полторак А. С.**, д-р екон. наук, професор

e-mail: poltorak@mnaeu.edu.ua

*Миколаївський національний аграрний університет*

**Анотація.** Кожна організація працює в динамічному та нестабільному середовищі, тому організації повинні прийняти підходи до управління змінами. Це концептуальне дослідження представляє інструменти для управління змінами в організації. Результати цього дослідження мають ряд практичних наслідків. Очікується, що це покращить наше розуміння процесу управління змінами в організаційному контексті, і це дослідження буде корисним для академічних дослідників і практиків. Дослідження може бути не менш корисним для підприємців, які розпочинають свій новий бізнес. Розглянуто основні етапи управління змінами підприємства, які представляють різні погляди та найважливіші аспекти організаційних змін.

**Ключові слова:** модель управління змінами, підприємство, зміни, управління змінами.

Сьогодні зміни відбуваються постійно, а лідери організацій передбачають зміни та швидко реагують відповідально досягають успіху. Однак організаційні лідери, які передбачають і винаходять майбутнє ще більш успішні, тому що ті, хто винаходять гру, є лідерами у своїй галузі. Інший організації є послідовниками, які адаптуються до змін. Ще інші – організації, які не виживають [1].

Організаційні зміни також називають організаційним розвитком і організаційна трансформація (Каммінгс і Уорлі, 2005; Ньюхаус і Чепмен, 1996). Компанії змушені адаптуватися до мінливого середовища, підвищувати свою конкурентоспроможність і готуватися до майбутнього шляхом впровадження змін [2]. Тому управління змінами стало стратегічною необхідністю для виживання корпорацій у всіх галузях, крім кількох. З тих пір, як Коттер опублікував новаторську роботу *Leading Change* у 1995 році, цій темі було приділено багато уваги, і було написано буквально тисячі статей і книг. Незважаючи на всю цю увагу, нещодавнє дослідження Ейкена та Келлера (2009) зазначає, що мало що змінилося або покращилося. На основі опитування 3199 керівників у всьому світі вони виявили, що лише кожна третя трансформація вдається, приблизно стільки ж, скільки визначив Коттер 15 років тому [3]. Через швидкість зміни сьогодні, ми зацікавлені в радикальних, а не конвергентних змінах. Тому необхідно визначити зміни та організаційну

трансформацію з точки зору ступеня організаційних змін відбувається, а також як швидко відбуваються зміни. Незалежно від швидкості організаційних змін рух організації від існуючого плато до бажаного майбутнього стану з метою зростання організаційна ефективність і результативність (Каммінгс і Ворлі, 2005; Джордж і Джонс, 2002). Такі зміни можуть бути спорадичними або постійними, безперервними ініціативами вдосконалення в результаті організацій [4].

Мета статті полягає в дослідженні особливостей управління змінами на підприємстві, визначенні сутності організаційно-економічних змін на підприємстві та економічної системи підприємства.

Стан досліджень у сфері управління змінами розуміється як запланована координація етапу переходу від поточної ситуації до цільової ситуації з метою досягнення стійких змін в організації. Зміни варіюються від безперервного вдосконалення з невеликими постійними коригуваннями існуючих процесів до радикальних змін в організаційній стратегії (Lauer 2014). В умовах глобальної конкуренції зміни є постійним супутником організації, керівників та їхніх працівників [5].

Зростаюча динаміка ринку праці, цифрові зміни, демографічні зміни та зміна цінностей наразі є найважливішими причинами процесів змін, тому високий рівень гнучкості та здатності до змін є важливими для виживання на ринку.

Ще однією перешкодою, яка також значно впливає на опір серед працівників, є справедливість. Бажання змінюватися в основному пов'язане з відчуттям справедливості у співробітників обговорюють чотири аспекти справедливості, які необхідно брати до уваги, щоб здійснити процес змін максимально справедливо.

1. Справедливість розподілу: йдеться про справедливий розподіл вигод і збитків.

2. Процедурна справедливість: забезпечує справедливе та належне залучення працівників до процесів прийняття рішень.

3. Інформаційна справедливість: Ця форма справедливості зосереджується на точних, своєчасних, чесних і відповідних інформації та поясненнях.

4. Міжособистісна справедливість: описує, як менеджери мають справу з постраждалими. Це завжди має відбуватися в шанобливій, гідній та дружній манері.

Таким чином стійкість процесів змін є ще одним серйозним викликом, оскільки короткого імпульсу недостатньо для досягнення нового, оптимізованого стану організації. Коли справа доходить до конкретного впровадження, сама кількість методів управління змінами створює проблеми для багатьох практиків. Добре обґрунтована орієнтація в області методів змін є важливою, оскільки вибір і, не в останню чергу, взаємозв'язок окремих методів відіграють вирішальну роль в успіху проектів змін. Ці методи також повинні бути індивідуально адаптовані до процесу змін і піддаватися оцінці. Однак досвід роботи зі змінами на всіх відповідних рівнях є лише необхідною умовою

успіху. Зрештою, окремий менеджер і весь менеджмент відіграють центральну і часто недооцінену роль у процесах змін. Точка зору бізнес-психології щодо управління змінами може зробити важливий внесок у наукові дослідження і, що не менш важливо, у практичний успіх проектів змін.

#### Список використаних джерел:

1. Гайдей О.О. Управління змінами на підприємств. О. О. Гайдей. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу* № 3 (19) 2012. С. 71-75.
2. Міщенко А. П. Стратегічне управління. навч. посібник. (Видання другого) / А.П.Міщенко. Дніпропетровськ.: Вид-во ДУЕП, 2007. 332 с.
3. Рудьєв, В.А. Менеджмент : навч. посібник. В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич. К. : Центр навчальної літератури, 2011. 312 с.
4. Стеців С.Р. Сутність етапів управління змінами на підприємстві. С.Р. Стеців. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [збірник наукових праць]*, Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. С. 155-161. (Вісник. Національний ун-т «Львівська політехніка»; № 714).
5. Aiken, C., & Keller, S. (2009). The irrational side of change management. *The McKinsey Quarterly*, № 2, С.101-109.

**Abstract.** Every organization operates in dynamic and volatile environment and for this reason organizations should adopt the approaches to managing change. This conceptual study presents the tools for managing changes in the organization. The findings of this study offer a number of practical implications. It is expected to increase our understanding about the change management process in organizational context and this study will be of value to the academic researchers and practitioners. The study may be equally useful to the entrepreneurs who are engaged in initiating their new businesses.

The main stages of enterprise change management, which represent different views and the most important aspects of organizational changes, are considered.

**Keywords:** change management model, enterprise, changes, change management.

УДК 339.972

DOI 10.31521/978-617-7149-78-0-68

## ГЛОБАЛЬНА КРИЗА ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

**Панасюк В.І.**, канд. екон. наук, доцент

e-mail: panasiuk23@ukr.net

**Ільїна А.Г.**, магістрантка

*Білоцерківський національний аграрний університет*

**Анотація.** Продовольча безпека є однією з найгостріших проблем сучасності, хоча її сутність і структура різко відрізняються серед найбагатших і найбагатших бідних країн світу. Однак кожна країна, незалежно від рівня свого розвитку, прагне гарантувати достатній раціональний рівень харчування для всіх соціальних верств населення.

**Ключові слова:** продовольча безпека, продовольча криза, глобальна продовольча безпека, голод, недоїдання, харчові продукти.