

Негативні тренди коректуються, а позитивні – розвиваються і заохочуються керівництвом [2].

В українському бізнес-середовищі набуває великого поширення розуміння важливості етичних відносин та ділової практики для забезпечення успішного функціонування компанії. Наявність організаційної культури надає компанії ряд переваг:

- високий рівень культури всередині компанії;
- підвищення продуктивності праці та зниження рівня плинності кадрів;
- підвищення рівня довіри зі сторони клієнтів та інвесторів;
- зростання конкурентоспроможності компанії.

Корпоративна культура має значний вплив на результати діяльності організації, оскільки визначає стійкі моделі взаємодії в колективі, та, відповідно, основні реакції на події, що відбуваються у компанії.

Отже, формування організаційної культури компанії є важливою умовою її успішного функціонування, адже управлінська ланка є визначальною в діяльності компанії. Без визначення корпоративних цінностей компанії неможливо сформувати позитивний імідж компанії як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі компанії. Тому українським компаніям, особливо тим, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, необхідно використовувати потенціал організаційної культури для формування позитивного іміджу у зарубіжних партнерів та споживачів.

Перелік використаних джерел:

1. Спивак В. А. Корпоративна культура. – СПб : Питер, 2001. – 416 с. : ил. – (Серия «Учебники для вузов»).
2. Ходаковская В. Практика компаний (ООО «Астелит» ТМ life:)) // Управление персоналом – Украина. – 2012. – № 12 (231). – С. 14–16.

Парацїй Тетяна

Тернопільський національний економічний університет

СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕС СЕРЕДОВИЩІ

Для успішного функціонування на ринку та збереження конкурентоспроможності підприємства повинні час від часу вносити зміни у свою господарську діяльність. Більше того, потреба у змінах стала виникати настільки часто, що їх вплив на життєвий цикл підприємства вже не розглядається як виняткове явище. У практиці і наукових дослідженнях дедалі більше уваги приділяється аналізу методів та організаційним можливостям управління змінами («менеджменту змін»).

В даний час багато підприємств здійснюють перетворення у формах і методах управління, спрямованих на стимулювання підприємницької діяльності і розвиток нових економічних відносин. Необхідність перетворень

викликана існуючою соціально-економічною ситуацією, яка пред'являє високі вимоги до прискорення адаптації сучасних підприємств до мінливих умов життєдіяльності і підвищення конкурентоспроможності виробленої продукції порівняно з іноземними виробниками.

Організаційні зміни будуть ефективні, за умови, якщо вони будуть проводитися системно в усіх основних напрямках життєдіяльності підприємства. Концепція управління змінами охоплює всі заплановані, організовані і контрольовані зміни в галузі стратегії, виробничих процесів, структури і культури будь-якої соціально-економічної системи, включаючи приватні та державні підприємства.

Планування організаційних змін охоплює аналітичну і прогностичну діяльність, розробку можливих заходів і вибір відповідної стратегії. Водночас до уваги мають бути прийняті різні рівні втручання у наявну структуру (індивідуум, група, підрозділ, організація загалом), і навіть численні організаційні параметри, зокрема [1, 36] :

- структура і процеси;
- виробнича та інформаційна технологія;
- організаційна культура основних цінностей і принципів;
- кадрові ресурси.

Принципово важливо розрізнити часткові і радикальні зміни. Перші базуються на існуючих системах цінностей, структурах і процесах, в той час як радикальні зміни бувають гостро необхідними у зв'язку з бурхливим розвитком оточуючої ринкової обстановки після тривалої фази стабільності й тривалого ігнорування необхідних адаптаційних кроків.

Серед основних методів управління організаційними змінами виділяють наступні:

- управління проектами – старанно спланована й підтримувана система заходів, спрямованих на вирішення певного завдання. Управління будь-яким проектом передбачає розробку плану проекту з обов'язковим визначенням цілей і описом способів їх досягнення;
- реінжиніринг бізнес-процесів – це загальноприйнятий нині революційний спосіб організаційної перебудови, є фундаментальним переосмисленням і радикальним перепроєктуванням бізнес-процесів для досягнення вагомих покращень у таких ключових для сучасного бізнесу показниках результативності, як витрати, якість, рівень обслуговування та оперативність [3];
- організаційний розвиток – це довготривала робота щодо вдосконалення процесів розв'язання проблем та оновлення організації за допомогою агентів змін шляхом більш ефективного спільного регулювання з використанням культурних постулатів, теорії і технології прикладної науки про поведінку.

Варто розуміти, що здійснення організаційних змін з метою забезпечення розвитку організації є, як правило, тривалим, трудомістким та стресозумовлюючим процесом. Як зазначає американський науковець Гаррісон Емерсон (1853–1931), «навіть якщо реформатор на підприємстві наділений найвищою

владою, йому все ж нелегко буває подолати величезний опір хибних ідеалів, утопічних норм та довголітніх практичних навичок своїх підлеглих» [2, 94]. Тому для успішної реалізації організаційних змін та розвитку доцільно забезпечити прозорість інформації та використовувати розгалужену систему матеріального і морального стимулювання.

Перелік використаних джерел:

1. Гуїяр Ф., Келлі Дж. Перетворення організації / Ф. Гуїяр, Дж. Келлі – К. : Прецедент, 2000. – 204 с.
2. Масльоннікова З. Впровадження нововведень у колективі / З. Масльоннікова // ЕКО. – 2007. – № 9. – С. 94–95.
3. Реінжиніринг бізнес-процесів [Електронний ресурс] // Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Реінжиніринг_бізнес-процесів.

Підгурська Ірена, Баглей Ростислав

Тернопільський національний економічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ УГОД ЗЛИТТЯ ТА ПОГЛИНАННЯ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ

Тенденції останніх років демонструють все більший інтерес компаній до об'єднання зусиль у різних сферах діяльності. У більшості випадків через підписання партнерських домовленостей та реалізацію угод злиття і поглинання організації досягають своїх цілей та отримують додаткові переваги від такої співпраці. Зокрема, до основних внутрішніх мотивів відносять прагнення отримати нові навички, вихід на нові ринки, доступ до нових технологій та каналів дистрибуції, отримання синергетичного ефекту.

Варто зазначити, що під синергетичним ефектом науковці розуміють збільшення показників ефективності діяльності компанії або доданої вартості активів через об'єднання підприємств в єдину систему, де ефект від їх взаємодії перевищує суму ефектів діяльності кожного підприємства окремо. Синергетичний ефект може стосуватися різних сфер діяльності компанії залежно від цілей менеджменту компанії-покупця (табл. 1).

До зовнішніх мотивів укладання угод злиття та поглинання відносять прагнення компанії максимально ефективно використати свої виробничі потужності, управлінські та інвестиційні ресурси в умовах змін зовнішнього середовища компанії, а саме: скорочення ринку, втрата ринкових позицій унаслідок зростання кількості конкурентів, зміцнення ринкових позицій стратегічних конкурентів, посилення конкуренції з боку іноземних виробників, розвиток та активне впровадження інноваційних технологій.