

корпоративної культури вітчизняними підприємствами є актуальним з огляду на євроінтеграційний курс нашої країни.

Використані джерела

1. Shein E. Organizational Culture and Leadership: A dynamic view / E. Shein. San Francisco, CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. – 28 с.
2. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. /Н.Ю. Фіщук, І.В. Ломачинська//. Збірник наукових праць ВНАУ. – 2012. – Том 4.- С. 81-85.

Очеретенюк Вікторія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Демків І.О.)

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасних економічних умовах функціонування організацій, які характеризуються економічною нестабільністю, динамічністю розвитку, загостренням конкуренції, розвитком інформаційних і комунікативних технологій, найважливішим напрямом підвищення ефективності стратегічного управління організацією виступає управління змінами. Виходячи з наведеного можемо стверджувати, що одним з головних питань для успішного функціонування організації є питання ефективного управління змінами.

Саме поняття «зміни» може мати декілька значень. Таким терміном характеризують зовнішні зміни: технологій, споживчих смаків, умов конкуренції, різноманітних соціальних, політичних та інших факторів. Також термін «зміни» характеризує внутрішні зміни, що виникають у результаті необхідності для організації адаптуватися до умов зовнішнього середовища конкретної галузі [2]. Виходячи з наведеного під організаційними змінами ми розуміємо процес перетворення елементів функціонування підприємства через вплив внутрішніх і зовнішніх чинників, що призводить до набуття нового (бажаного) якісного та кількісного стану, здатного на певний проміжок часу відповідати вимогам оточення.

З огляду на важливість залучення керівного апарату, зміни перетворюються на програми трансформації чи реорганізації, ініційовані керівництвом. Задля цього необхідно сформувати ефективну систему управління змінами. Тобто, управління змінами стає специфічним видом управлінської діяльності, ключовими складовими якого є: безперервний процес відстеження та передбачення змін зовнішнього та внутрішнього середовища; прогнозування впливів на ефективність діяльності з урахуванням етапу життєвого циклу та потенціалу організації; розробка методів та інструментів

для ідентифікації, попередження та реакції на зміни; планування змін відповідно до узгодженого майбутнього бажаного стану організації; організація процесу здійснення змін – розробка плану й механізмів впровадження змін; забезпечення процесів функціонування та розвитку; реалізація змін – перетворення окремих елементів організації з одночасним збереженням їх цілісності та якості, відповідно до стратегічних цілей та завдань; контроль та регулювання – безперервний моніторинг результатів і відхилень від встановленого плану, внесення корективів відповідно до проявів гнучкості та адаптивності організації [1].

Основними умовами успішного управління змінами є його організаційно-економічне забезпечення, на основі якого управлінці зможуть оптимізувати темпи проведення змін, сформувавши різновекторний тип як внутрішніх, так і зовнішніх взаємозв'язків, побудувати ефективну систему контролінгу і моніторингу управління змінами підприємства.

Структуру організаційно-економічного забезпечення змін організації розглядають у розрізі двох окремо взятих складових: організаційної та економічної, враховуючи при цьому фактори, що спричиняють ці зміни.

До чинників впливу на організаційно-економічне забезпечення управління змінами в організації відносяться фактори зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, які мають найбільший вплив на управління змінами і зумовлюють ефективність їх проведення. Так, до факторів зовнішнього середовища відносять:

- динаміку розвитку ринку;
- конкуренцію;
- споживче сприйняття продукції чи послуг організації;
- доступність до факторів виробництва;
- швидкість впровадження змін;
- купівельну спроможність;
- тип споживачів.

До факторів внутрішнього середовища відносять:

- потенціал оптимізації співвідношення «ціна / цінність»;
- ступінь прийняття змін;
- фінансовий стан організації;
- технологічний розвиток організації;
- якість фінансового менеджменту;
- кадровий потенціал;
- накоплений досвід управління змінами та історію розвитку організації [3].

Особливістю управління змінами є необхідність врахування їх певної циклічності, адже в умовах високодинамічного зовнішнього середовища необхідність проведення змін є не одноразовим актом, а постійною

необхідністю. Тобто, управління змінами передбачає здійснення запланованих змін у повному обсязі; продовження збирання та аналізування інформації з метою коригування процесу управління змінами; обговорення поточного стану процесу впровадження змін на всіх рівнях та його документування; закріплення нових методів виконання завдань та інструментів впровадження змін; дослідження та визначення майбутніх дій організації у найближчому часі.

Використані джерела

1. Гриньова В.М. Дослідження сутності управління змінами в забезпеченні циклічного розвитку підприємств. БІЗНЕСІНФОРМ. 2013. № 12. С. 249-254.
2. Лепейко Т. І. Теоретико-методичні засади управління підприємством: забезпечення гнучкості : монографія. Харків, 2012. 221 с.
3. Точилін В.О. Стан та напрямки розвитку внутрішнього ринку металопродукції України. Вісник ОНУ. 2013. Т. 18. Вип. 3/1. С. 64-67.

Пазій Тарас

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Демків І.О.)

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний стан економічних процесів та позицій, які займають більшість вітчизняних підприємств у конкурентному середовищі, переконують щодо загострення конкурентної боротьби як вітчизняних, так й іноземних підприємств. Вочевидь, що ці процеси будуть поглиблюватися, а отже, побудова механізму управління конкурентоспроможністю підприємств на основі клієнтоорієнтованого, ціннісно-компетентнісного, інноваційного підходів стає одним із важливих факторів підвищення конкурентоспроможності.

Механізм управління конкурентоспроможністю підприємства доцільно визначити як сукупність взаємопов'язаних організаційних та економічних важелів й інструментів, які впливають на генерування цінностей і примноження конкурентних переваг задля забезпечення успішного функціонування та розвитку підприємства. Саме тому, механізм управління конкурентоспроможністю підприємства слід будувати так, щоб основні його елементи в результаті формували цільові комплексні блоки, які відображають конкретні організаційні, економічні, техніко-технологічні заходи в їхньому взаємозв'язку і взаємозалежності, реалізація яких має сприяти результативному здійсненню управлінських рішень у даній сфері діяльності.

Побудова будь-якого механізму управління має будуватися на визначальних принципах. О.Є. Кузьмін [1, с. 260] визначає принцип як вихідне