

УДК 005.21:658

Тесленок І.М.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Управління стратегічними змінами є невід'ємним елементом загальної стратегії підприємств, в тому числі підприємств машинобудівної галузі. Своєчасне впровадження та реалізація стратегічних змін, ефективне управління ними на даному етапі розвитку економіки є одним із найбільш важливих, успішних факторів досягнення ефективного функціонування підприємства, запорукою загальної довгострокової ефективності та підвищення його конкурентоспроможності. Вдосконалення системи управління змінами на машинобудівному підприємстві дозволяє вирішити такі проблеми підприємства, як погіршення основних фінансово-економічних показників, недостатнє задоволення споживачів продукцією та послугами підприємства, зниження рівня конкурентоспроможності; послаблення позицій на ринках, погіршення іміджу підприємств; дає змогу проявити гнучкість та уміння адаптуватися до умов зовнішнього середовища.

Об'єктом дослідження є: процес управління стратегічними змінами на машинобудівному підприємстві.

Предмет дослідження—методи підходи до управління стратегічними змінами на машинобудівному підприємстві.

Мета роботи—визначення методів управління стратегічними змінами, що підвищують ефективність діяльності машинобудівного підприємства.

Основними елементами розвитку сучасного машинобудування є вдосконалення засобів та методів виробництва, перехід до стандартизації, автоматизації й інформаційного забезпечення процесів. Дані обставини вимагають впровадження змін та інновацій. Тому для підвищення ефективності діяльності підприємствам машинобудування необхідне вдосконалення системи управління стратегічними змінами, для того, щоб розпізнавати тенденції змін у галузі та адаптуватися до них.

Різноманітні аспекти управління стратегічними змінами висвітлюються у працях, присвячених питанням управління підприємством, економіки праці, стратегічному управлінню, управлінню змінам тощо. Суттєвий внесок у дослідження проблеми управління трудовою сферою зробили такі зарубіжні вчені, як І.Ансофф, Р.Джейкобс, Р.Гріфін, С.Робінс, Дж.Коттер, П.Друкер та ін. Серед вітчизняних науковців особливо слід відзначити наукові розробки Д.Дзвінчука, В.Малімона, О.Кузьміна, С.Попова, О.Мельника, Л.Довгань, Г.Осовської, О.Осовського, О.Скібіцького, В.Шостки та ін.

Усі методи управління стратегічними змінами можна поділити на три групи: методи, орієнтовані на людей, методи, орієнтовані на завдання і технології та методи, орієнтовані на структуру і стратегію. Кожні з них мають свої переваги та недоліки.

Так, методи, орієнтовані на людей, сприяють м'якому внесенню змін, покращують індивідуальні та групові процеси у вирішенні проблем і прийнятті рішень, в комунікації, у відношенні до роботи, сприяють формуванню організаційних цінностей та мотивації. Проте у випадку невдачі—підривається корпоративна культура, авторитет та відносини у персоналі, а також зміна організаційної культури може викликати неадекватну поведінку та реакцію персоналу.

Методи, орієнтовані на завдання і технології, дають змогу покращити технічний та технологічний потенціал як персоналу, так і підприємства загалом; одночасно з цим здійснюються зміни у якості роботи та технологій, що призводить до позитивних змін в організації. Основними недоліками даної групи методів є зосередженість на техніці, технологіях та інструментах, ігноруючи потреби персоналу в навчанні, допомозі вивченні нових технік; можливий сильний опір працівників, якщо зміни є глобальними.

Остання група—методи, орієнтовані на стратегію—дозволяють організації оволодіти гнучкістю та адаптивністю, адже стратегічні зміни дають змогу переглянути інструменти досягнення цілей, спланувати та проаналізувати, як зміни вплинуть на все структури організації, і тільки потім починати їх впроваджувати. Стратегічні зміни дають змогу керівництву організації переглянути існуючі інструменти управління, визначити їх вплив та влучність застосування. Вони націлені на результат у майбутньому, а тому

зміни відбуваються поступово та сплановано. Недоліком цієї групи методів є складність та тривалість впровадження та проведення.

Вивчено та проаналізовано підходи та методи управління стратегічними змінами на машинобудівному підприємстві. Підприємства машинобудування не здатні гнучко реагувати на зовнішні зміни й ефективно адаптуватися до них, тому для підприємств необхідне вдосконалення методів управління стратегічними змінами.

Встановлено, що головне завдання менеджерів–використовувати ті методи управління стратегічними змінами, які є доцільними для становища підприємства. Якщо зміни необхідно впроваджувати негайно–слід застосовувати метод примушування, залучення, кризовий метод або методи, орієнтовані на завдання і технології. Якщо ж організація не потребує негайних змін, то краще застосовувати адаптаційний метод, метод подолання опору, методи орієнтовані на людей та на стратегію–дані методи дають змогу поступово впроваджувати зміни, не «травмуючи» при цьому колектив та організаційну культуру.