

Список використаних джерел

1. Гавран В. Я. Дослідження особливостей формування прибутку організації в сучасних умовах господарювання // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія : Проблеми економіки та управління. — 2016. № 847. С. 55-60.
2. Зачосова Н.В. Обґрунтування необхідності та етапи розробки універсальної методики визначення кредитного рейтингу комерційних банків. *Інноваційна економіка*. 2011. №6 (25). С.232-238.
3. Занора В.А. Управление затратами предприятий: планирование производственных затрат. *Экономика и управление*. 2013. №1 (87). С.82-86.
4. Куценко Д.М., Зачосова Н.В. Організація протидії злочинам в економічній сфері у системі забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарювання. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. №8. С.13-16.
5. Коваль О.В., Гончаренко А.С., Зачосова Н.В. Стратегічні аспекти забезпечення фінансово-економічної безпеки страхових компаній у контексті розвитку конкурентоспроможного ринку страхових послуг. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки*. 2020. №2. С.160-168.
6. Kovalenko A. Human risks in the process of financial and economic security supply and personnel policy as an instrument for managing them. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки*. 2020. №2. С.35-43.
7. Спіфанова І.Ю. Прибутковість підприємства: сучасні підходи до визначення сутності. *Економіка та суспільство*. 2016. № 3. С. 189-192.

Науковий керівник: д. е. н., професор Зачосова Н.В.

Матухно Ю.С., Занора В.О.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Умови, в яких здійснюють свою діяльність підприємства, вимагають кардинально нових технологій для забезпечення ефективного управління, а також виживання у конкурентному середовищі. Для того, щоб мати змогу бути конкурентним та мати можливості для розвитку, підприємство повинне управляти стратегічними змінами. Стратегічні зміни притаманні всім сферам діяльності підприємства та є рушійною силою для його розвитку. Із стрімким розвитком економічного простору виникає необхідність в ефективному управлінні стратегічними змінами задля досягнення системи цілей підприємства, що визначені в стратегії.

Стратегічні зміни на підприємстві – це низка процесів, які можуть бути зумовлені впливом як зовнішнього, так й внутрішнього середовищ і таких, що реалізуються з метою досягнення стратегічних цілей.

Управління стратегічними змінами передбачає впровадження інших практик функціонування підприємства задля коригування ведення його господарської діяльності. Зазвичай впровадження змін має на меті підвищення ефективності роботи підприємства.

До управління стратегічними змінами на підприємстві пред'являються певні вимоги [1, 200]: необхідно визначитися у необхідності впроваджувати зміни; потрібно чітко продумувати зміни; зміни необхідно спочатку обговорити неформально для того, щоб усі працівники взяли участь у впровадженні змін та зрозуміти всі заперечення стосовно впровадження змін; необхідно бути готовим до змін; контроль та фіксація результатів впровадження змін, а також можливих відхилень.

Традиційно управління стратегічними змінами містить такі елементи: управлінське рішення; методичний інструментарій (підходи, методи, методики, програми тощо); функції управління; суб'єкти та об'єкти; стратегічний потенціал підприємства.

Зазвичай процес управління стратегічними змінами складається з таких основних етапів їх впровадження: усвідомлення необхідності змін; створення робочої команди; розробка плану впровадження змін; вибір типу змін; вибір моделі та методів управління змінами; контроль та коригування змін. У разі позитивного проходження цих етапів даний алгоритм управління

стратегічними змінами здійснюється знову, а у разі негативного результату команда змін повертається до розробки плану впровадження змін [2, 27].

Для успішного управління стратегічними змінами необхідно [3, 206]: залучати персонал до процесу впровадження змін; залучати зовнішніх консультантів для оцінки різних варіантів нововведень; здійснювати ефективне інформування працівників про цілі, необхідність змін для підприємства; узгодження між усіма рівнями управління стосовно впровадження змін.

Існують різні методи управління стратегічними змінами на підприємстві, вибір яких залежить від впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ. Серед них такі [2, 27]: зменшення (англ. Downsizing); підрядництво, тобто використання зовнішнього ресурсу для виконання певних робіт (англ. Outsourcing); ощадливе виробництво (англ. Lean Manufacturing); ЗУЯ – загальне управління якістю (англ. TQM – Total Quality Management); реорганізація (англ. Reorganization); переосмислення (англ. Reframing); реструктуризація (англ. Restructuration); відновлення (англ. Revitalization); реінжиніринг (англ. Reengineering), тобто перепроєктування процесів (табл. 1).

Таблиця 1

Методи управління стратегічними змінами підприємства

Особливості методів управління змінами	зменшення	реорганізація	реструктуризація	підрядництво	ощадливе виробництво	перепроєктування	відновлення	переосмислення	ЗУЯ
орієнтовані на культуру та людей									
орієнтовані на завдання та технологію					+				
орієнтовані на структуру та стратегію									
проектні методи									
орієнтовані на зміну бізнес-моделі									

Джерело: [2, 27; 4; 5; 6; 7].

Впровадження управління стратегічними змінами на підприємстві характеризується наявністю таких складових: контекст; зміст; реалізація стратегічних змін. Їх впровадження на підприємстві здійснює команда управління змінами, а керує процесом визначена відповідальна особа.

Особливістю впровадження стратегічних змін є сприйняття цих змін працівниками підприємства. Для того, щоб впровадження стратегічних змін було ефективним, важливо створити фідуціарну організаційну культуру на підприємстві. Фідуціарна організаційна культура – це така культура, що передбачає наявність довіри у працівників до керівництва та команди, яка працює над змінами, щодо впровадження змін, їх необхідності. Основна мета цієї культури – забезпечення сприяння стратегічним змінам, позитивне ставлення до змін на підприємстві.

Однак при управлінні стратегічними змінами виникають ризики, а саме кадрові, ресурсні, ринкові, організаційні та інші. Ризики управління стратегічними змінами мають певні характеристики: для кожного підприємства та певної ситуації ризики є унікальними; ризик стратегічних змін ніколи не дорівнює нулю; пов'язані з обмеженою інформацією; ризик залежить не лише від об'єктивних, а й від суб'єктивних факторів; оцінка ризиків здійснюється на підприємстві (працівниками або командою змін) [8, 144].

Отже, на основі вищенаведеного можемо підсумувати, що ефективне управління підприємством потребує змін та належного управління ними. Зміни для підприємства є певним інструментом завдяки якому забезпечується конкурентоспроможність та ефективність діяльності. Розвиток підприємства можливий завдяки впровадженню стратегічних змін, що здійснюється через методичний інструментарій управління ними. Використання належних методів управління змінами сприяє позитивному зрушенню та розвитку діяльності підприємства. Особливістю впровадження змін є врахування людського чиннику. Задля їх успішної реалізації необхідним є впровадження фідуціарної організаційної культури, а також виявлення, мінімізація негативних ризиків стратегічних змін та максимізація позитивних.

Список використаної літератури

1. Турчіна С. Г. Система управління змінами як складник успішного розвитку підприємства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. №3 (08). С. 199–203. Режим доступу: http://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/8_2017/37.pdf.
2. Власенко Т. А. Формування механізму управління стратегічними змінами підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2019. №3. С. 25–32. Режим доступу: http://apie.org.ua/wp-content/uploads/2020/03/apie_2019_r03_a04.pdf.
3. Запухляк І. Б., Зелінська Г. О., Побігун С. А. Підходи, методи та інструменти управління змінами в системі управління розвитком підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. №23. С. 204–209. Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/41.pdf>.
4. Пашенко О. П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві. Вісник ЖДТУ. Серія. «Економічні науки». 2014. №3(69). С. 170–178. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2014_3_27.
5. Воронков Д. К. Управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №6. Т.3. С. 7–11.
6. Найпак Д. В. Формування алгоритму управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства на основі процесного підходу. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 2. С. 267–277. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_2_45.
7. Приймак Н. С. Впровадження управління стратегічними змінами на підприємстві в умовах ідентифікації впливу зовнішніх і внутрішніх змін. Проблеми економіки. 2019. №3(41). С. 140–146. Режим доступу: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-140_146.pdf.

Матюшенко Н. Р.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

НАЙПОШИРЕНІШІ ВИДИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇХ ЗАГАЛЬНА РОЛЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

На сучасному етапі розвитку та існування організації корпоративна культура стосується майже кожного її аспекту. В найпростішому вигляді вона визначається як спосіб життя колективу, їхні звички, внутрішні правила чи переконання. Відсутність ефективної організаційної та корпоративної культури є однією з основних причин низької продуктивності підприємства, тому це питання є досить актуальним.

Поняття корпоративної культури можна також визначити як своєрідний мовчазний соціальний порядок організації, адже вона формує відносини і поведінку працівників. Культурні норми визначають те, що заохочується або не заохочується, приймається чи відкидається всередині групи. Коли культура належним чином узгоджується з особистими цінностями, потребами, вона може нести в собі величезну кількість ресурсів, які допомагатимуть досягненню спільної мети і сприяти процвітанню організації. Явище корпоративної культури включає цінності компанії, етику, бачення, робоче середовище та поведінку. Якщо ці фактори відповідають власним переконанням та стилю роботи, то людина, скоріше за все, почуватиметься задоволеною на роботі.

Наприклад, деякі корпоративні культури менші та більш спокійні, ніж інші. Деякі працівники насолоджуються цією відсутністю структури, тоді як іншим може знадобитися більша організація, щоб бути продуктивними. Подібним чином, більш ієрархічна