

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗДІЙСНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

© І.Б. Олексів, Т.Ю. Лісович, 2014

Розвиток будь-якого підприємства є важливою складовою його успішного функціонування та існування в сучасних умовах ведення підприємницької діяльності. Більшість організаційних змін, які впроваджує підприємство стосується розвитку його виробничо-господарської діяльності, таких як: зменшення собівартості продукції, зменшення витрат пов'язаних з постачанням та реалізацією продукції, підвищенням якості продукції, покращення умов праці працівників та іншими.

Але варто враховувати організаційні зміни, що стосуються управлінської ланки підприємства. Такі зміни підприємство, як правило здійснює дуже рідко та неохоче, адже в даному випадку підприємство зустрічається з великим опором та певними ризиками для подальшої своєї діяльності.

Оскільки, організаційні зміни здійснюються з метою розвитку організації в цілому, то можна стверджувати, що організаційні зміни в системі управління підприємства, здійснюються з метою підвищення результативності та ефективності системи менеджменту організації. Сучасні науковці виділяють такі ефективності систем менеджменту: економічна, організаційна, соціальна.[1]

Економічна ефективність системи менеджменту в загальному стосується виробничо-господарської діяльності підприємства, тому зміни системі управління організації практично не здійснює впливу на цю складову системи менеджменту. Стосовно організаційної ефективності, то організаційні зміни в системі управління підприємством, будуть впливати на менеджмент усіх ланок як керуючої так і керованої системи. Зокрема, здійснення змін у керуючій ланці організації повинно здійснюватись у таких напрямках[1,2]:

- централізація функцій управління;
- збалансування чисельності працівників різних ланок управління;
- встановлення відповідності між обов'язками та функціями, з одного боку, і відповідальністю та повноваженнями з іншого.

Реалізація організаційних змін в системі управління підприємством у цих напрямках дозволить розв'язати наступні проблеми підприємства:

- дублювання управлінських рішень на різних ланках управління підприємством;
- пришвидшення прийняття управлінських рішень та їх реалізації;
- ефективне управління стресами та конфліктами, що можуть виникати між різними ланками управління;
- уникнення дисфункції структури управління в цілому;
- чіткості та зрозумілості управлінських рішень для усіх ланок системи управління.

Щодо соціальної ефективності менеджменту, то в даному випадку слід розглядати лише один напрямок, а саме: напрямок розвитку соціально-культурної сфери функціонування організації. Це дозволить вирішити питання корпоративного духу та психологічного клімату в середині організації.

Впровадження організаційних змін в системі управління підприємством у вище зазначених напрямках забезпечить ефективні результати від застосування цих змін.

1. Кузьмін О.Є. *Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навчальний посібник [Текст]/ Кузьмін О.Є. Мельник О.Г.: -2-е вид.доп.і перероб.- Львів: Національний університет "Львівська політехніка", 2003.-352с.* 2. *Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 1 : навчальний посібник / М. І.Небава, О. Г. Ратушняк. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – 105 с.*