

Стратегические организационные изменения как важнейший фактор развития предприятия

Научный руководитель – Белан Людмила Сергеевна

Чудин Петр Романович

Студент (бакалавр)

Липецкий кооперативный институт (филиал), Липецк, Россия

E-mail: milanitka@yandex.ru

Испытывая на себе влияние как внутренней, так и внешней среды, деловые предприятия вынуждены менять собственные стратегии, системы и структуры управления. Иначе их эффективность в условиях возрастающей конкуренции может быть поставлена под сомнение [3].

В целом, задача управления организационными изменениями сводится к тому, чтобы правильно выбрать процессы и подсистемы изменений и обеспечить качественное их выполнение, способствующее повышению или стабилизации качества хозяйственной деятельности.

Многие предприятия рано или поздно сталкиваются с необходимостью организационных и структурных перемен, и в этом случае требуется грамотный инструмент управления данными изменениями с целью повышения эффективности деятельности.

Организационные изменения можно представить как смену характеристик кого-либо организационного элемента: формы, содержания, качественных показателей. Такая смена характеристик может быть отнесена не только к отдельным элементам, но и к организации в целом [1].

Вопросы организационных изменений освещены в трудах таких российских и зарубежных ученых и исследователей, как Валуев С.А., Афанасьев В.А., Широкова Г.В., Богданов А.А., Адизес И., Ансофф И., Шонесси Дж., Друкера П., Полларла А., Левина К., Грейнера Л. и др.

И в России, и за ее пределами понятие организационных изменений появилось сравнительно недавно, и на сегодняшний момент нет общепринятого единого его восприятия. Способ преподнесения, реализации и управления изменениями является ключом к успешным преобразованиям внутри организации.

К организационным изменениям могут приводить различные факторы. Разделим их на две большие подкатегории: внешняя среда и внутренняя среда.

Управление изменениями - это внедрение и осуществление трансформационных стратегий, применяемых на индивидуальном и организационном уровне, чтобы продвинуть бизнес или организацию вперед к достижению своих стратегических целей.

Существует множество причин, которые могут побудить организацию начать период изменений:

- создание конкурентного преимущества;
- изменение позиционирования на рынке;
- рост, слияние или иные преобразования;
- правовые, политические или экономические изменения.

Внедрение организационных изменений требует тщательной предварительной проработки плана изменений [2].

Можно выделить несколько этапов проведения организационных изменений.

Первоначально управлению организации приходит понимание о необходимости проведения организационных изменений в какой-либо сфере: технической, финансовой и т.п. или во всех сферах одновременно.

Далее происходит формирование цели проведения изменений, т.е. определение желаемого результата преобразований в организации.

На следующем этапе определяются объекты проведения изменений - конкретные организационные элементы, которые целиком или частично будут подвергнуты преобразованию.

Четвертый этап - это разработка стратегического плана проведения организационных изменений, тщательная проработка всех действий, включаемых в этот процесс.

После составления плана переходят непосредственно к внедрению изменений и на заключительном этапе оценивают их эффективность, достигнутый результат.

Также выделим важнейшие факторы, необходимые для удачного исполнения процесса изменений:

- четко сформулированная цель проводимых изменений;
- наличие признанного лидера;
- составление перечня элементов, которые подвергнутся изменениям.

Проанализировав материалы об организационных изменениях из печатных российских изданий, можно прийти к выводу, что одной из наиболее часто встречающихся проблем в процессе преобразования становится тема преодоления сопротивления сотрудников в период организационных изменений [4].

Данным фактом обусловлено положение о том, что в период проведения преобразования менеджеры и управляющие по персоналу обязаны максимально эффективно планировать и координировать действия сотрудников, особое внимание уделяя мотивации работников хозяйствующего субъекта. Наиболее эффективным в данном случае будет персональный подход к мотивации работников.

Таким образом, изменения - явление неизбежное и необходимое, ведущее к развитию экономического субъекта, и для его эффективности необходимо использование соответствующих методик организационного развития, учитывающих особенности конкретной организации, ее внешней и внутренней среды.

Источники и литература

- 1) Бурко, Р. А., Соколкова, В. Д. Выбор и обоснование организационной структуры предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №7. — С. 313-315.
- 2) Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 111-118
- 3) Келиоглу, Ю.В., Луговская, М.В. Исследование особенностей современных тенденций в развитии организационных структур управления // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. Т. 1. № 4. С. 108-111.
- 4) Трилицкая, О.Ю. Факторы, влияющие на изменения организационных структур внутрифирменного управления / О.Ю. Трилицкая // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 30-3. С. 46-52.