

Бубенко І.В. Гончаренко Н.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА КРИЗОВОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

Вдосконалення управління із проведенням змін у компаніях більшість дослідників пов'язують з менеджментом на мікрорівні. Традиційно в теорії управління виділяють такі основні етапи розвитку організації: формування – інтенсивне зростання – стабілізація – спад(криза) – загибель або новий виток розвитку в умовах, що змінилися. Але кожна компанія є специфічним організмом, що потребує індивідуального підходу до відновлення його керованості; тобто оперативної та ефективної реалізації управлінських рішень [1]

Для успішного менеджменту, по-перше, треба найбільш чітко визначати цілі й функціональні політики майбутнього розвитку, проблеми для реалізації змін на стратегічному, тактичному та операційному рівнях.

В умовах глобальної кризи, коли спад розвитку компанії співпадає з кризовим періодом у розвитку економіки суспільства, треба починати з вироблення системи пріоритетів для реалізації стратегії змін економічного розвитку при ефективному використанні наявних ресурсів [2,3].

По-друге, внести зміни у систему управління персоналом як найважливішого елемента існуючої системи, що потребує зміни свідомості працівників й впровадження командного підходу до реалізації проекту проведення змін у компанії.

Управляти процесом змін у способі ведення бізнесу необхідно з урахуванням ідей та досвіду різних шкіл та дослідників: сприймати керівником ситуацію як цілісну систему, пов'язуючи між собою як внутрішні, так і зовнішні фактори, що можуть вплинути на діяльність компанії, для вироблення стратегічних рішень; керівник повинен підтримувати рівновагу в системі у часі і просторі з огляду на керованість компанією для одержання заданого результату; знаходити «тихі» ознаки майбутніх змін та визначати ключові моменти зміни ситуації в окремих складових з точки зору впливу на систему в цілому; реагувати на наслідки зміни ситуації, прогнозуючи їх вплив в реальній дійсності; орієнтуватися на етику взаємодій, забезпечуючи пошук компромісів, допомогу працівникам, безконфліктність здійснення змін; визначати персональну відповідальність за реалізацію змін; застосовувати чітку систему взаємовідносин між співробітниками, прозорість нагород і покарань, їх адекватність здійсненню змін; підвищення продуктивності праці в компаніях шляхом постійних і щоденних змін щодо поліпшення ситуації.

Якщо традиційний функціональний менеджмент спрямований на усунення розбіжностей та адаптацію до змінюючихся умов функціонування,

то інноваційне успішне управління бізнесом призначене розпізнавати та враховувати зміни, здійснювати ефективне управління ними.

Література:

1. Антикризисное управление персоналом организации/ [А.Митин, А.Федорова, Ю.Токарева, А.Овчинников].–СПб.:Питер, 2005.–272 с.

2. Ансофф И. Стратегическое управление /И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 357 с.

3. Бажин И.И. Управление различиями : компакт-учебник. – Харьков: Консум, 2004. – 392 с.