**Близнюк Л. В.**

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИХОДУ З КРИЗИ**

Особливістю сучасного розвитку вітчизняних підприємств є динамічна зміна зовнішнього середовища, яке стає постійним джерелом нових можливостей і ризиків. У зв'язку з цим менеджмент підприємств змушений приймати управлінські рішення в умовах високого ступеня невизначеності та значної кількості обмежень, внаслідок чого знижується ефективність управлінської діяльності. Для успішного функціонування і прогресивного розвитку в сучасних умовах необхідно забезпечувати координацію процесів постановки і реалізації стратегічних та оперативних цілей підприємства, а також відслідковувати відхилення контрольних показників і від запланованого рівня та розробляти відповідні рекомендації щодо їх усунення.

За таких умов особливої важливості набуває впровадження в теорію і практику менеджменту сукупність заходів, що направлені на вихід підприємств на якісно новий рівень функціонування. Такими заходами виступають організаційні зміни.

Організаційні зміни – будь-які зміни в одному або кількох елементах підприємства на будь-якій стадії його життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та зміні розмірів, масштабів і цілей його діяльності.

Організаційні зміни мають важливий вплив на ефективну діяльність промислового підприємства. Їх послідовність, логічність, адаптивність та цілеспрямованість дають змогу покращувати ринкові позиції підприємств та оперативно реагувати на проблеми.

Успіх перетворень залежить від наступних обставин: наявність висококваліфікованих кадрів; чіткості постановки цілей; енергійності і послідовності в справі їх досягнення; залученні людей в процес перетворень; упевненості керівництва; довіри громадськості; користі,яку отримують люди.

Рідко, але трапляється, що зміни вводяться не у відповідь на проблеми, що накопичилися, а в передбаченні проблем майбутніх. Це, безумовно, прогресивний підхід, але широкого розповсюдження він не має, оскільки, з одного боку, встигати реагувати на факти, що відбулися, вже є непростою задачею, а з іншого, планування засновано на більш-менш точному прогнозі, який керівник не завжди може одержати.

Дослідивши тлумачення вищезазначених термінів, можна зробити висновок, що їх зміст ілюструє впровадження різноманітних заходів, які направлені на удосконалення роботи окремих частин підприємства або на окремі області системи управління та функціонування. Але усі ці заходи направленні на зміну функціонування підприємства з метою підвищення ефективності його роботи.



Робота виконана під керівництвом к.е.н., ст. викл. кафедри менеджменту Обидєннової Т. С.