

Таким чином, корпоративна культура розглядається як головний механізм, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи організації. Враховуючи всі позитивні сторони корпоративної культури, можна констатувати, що формування її високого рівня для сучасних організацій повинно стати однією з найважливіших стратегічних цілей їх ефективного розвитку.

Список використаних джерел

1. Костюченко А.А. Корпоративная культура в деятельности современной компании. *Менеджмент сегодня*. 2005. № 3. С. 45–49.
2. Корпоративная культура и управление изменениями. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 191 с.
3. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П. и др. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005. 352 с.
4. Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств. *Бізнес-Інформ*. 2014. № 11. С. 290–294.
5. Корпоративна соціальна відповідальність: підручник. О. Гирик, О. Денис, О. Дубовик, І. Жеребило, А. Зінченко, Н. Реверчук, М. Саприкіна, Р. Семів, З. Скринник, К. Телюк; за заг.ред. д-ра екон.наук, проф. Т.С. Смовженко, д-ра екон.наук, проф. А.Я. Кузнецової. К.: УБС НБУ, 2009. 258 с.
6. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М.: Дашков и Ко, 2009. 136 с.
7. Спивак В. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
8. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: Логос, 2004. 224 с.
9. Кузнецов И.Н. Корпоративная культура. М.: Мисанта: Книжный дом, 2006. 206 с.

Каріна БОНДАРЕНКО, Крістіна КРАВЧЕНКО,
студентки 1 курсу магістратури, спеціальність «Менеджмент»,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна
Науковий керівник: Олена ШЕВЧУК,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Умови нинішнього бізнесового оточення спонукають компанії рухатися вперед і розвиватися. Жодне підприємство не здатне витримати натиск конкурентів без впровадження у свою традиційну діяльність якихось змін. А вміння менеджера ефективно управляти такими

змiнами чи не найважливіша деталь виживання підприємства, ядро успішної презентації себе як сильної підприємницької фігури з серйозним конкурентним потенціалом.

Мета дослідження. Обумовити такі поняття в області здійснення управління змiнами як «аутсорсинг», «бенчмаркінг», «даунсайзинг»; дослідити особливості їх застосування вітчизняними підприємцями та доцільність впровадження у діяльність.

Основні матеріали дослідження. Спочатку визначимося із самою сутністю змін. Під змiнами розуміють постійний безперервний процес руху від наявного стану, властивості до принципово нового у якісному плані.

Припустимо, організація прагне удосконалити сферу своєї роботи, а саме зосередитися на конкретних стратегічно значимих проблемах і не втрачати свій час на розбір дрібних та на перший погляд несуттєвих. У такому випадку на допомогу приходять аутсорсинг. Ця форма співпраці уже доволі розповсюджена. Спеціально для ведення подібного бізнесу просунуті управлінці створюють власні аутсорсингові фірми, які на платній основі пропонують консультативні послуги у певних питаннях, забезпечуючи головним чином компетентне виконання окреслених договором функцій [1]. Позитивними аспектами, які підтверджують дієвість аутсорсингу як методу управління змiнами є наступне:

1. Відповідальність за виконання передбачених операцій покладається на підрядну компанію (аутсорсера);
2. Запобігання понаднормових нераціональних витрат і загальне їх зменшення;
3. Концентрація уваги на особливо важливих функціях, усунення небажаного розсіювання, підвищення спеціалізації та професіоналізму;
4. Гнучкість, швидка пристосованість підприємства до ринкових змін;
5. Покращується сервіс і стає більш клієнтоорієнтованим [2].

Наступним популярним механізмом керування змiнами на підприємстві є бенчмаркінг. Він передбачає отримання регулярної порівняльної аналітики щодо ефективності організації у відповідності до показників підприємств, котрі наразі являються більш успішними.

Сучасна практика виділяє декілька форм бенчмаркінгу: конкурентний, загальний, функціональний і внутрішній.

Конкурентний бенчмаркінг – виробничі показники бізнес-процесів підприємства порівнюються з аналогічними позиціями прямих конкурентів, підприємств-партнерів, що мають найкращі результати діяльності.

Загальний бенчмаркінг – аналізування корисного досвіду компаній, що діють в інших галузях.

Функціональний бенчмаркінг – ґрунтується на співставленні схожих функцій, технологічних процесів з підприємствами тієї ж галузі, не обов'язково з безпосередніми конкурентами.

Внутрішній бенчмаркінг – порівняння проводять всередині самої компанії. Перевіряють виконання близьких за специфікою операцій різними підрозділами, ланками [1].

Далі за чергою йде даунсайзинг, в процесі якого намагаються зменшити розміри організації через оптимізацію кадрової політики, насамперед шляхом скорочення персоналу. Разом з цим даунсайзингом називають і реструктуризацію підприємства – злиття або поглинання підрозділів, введення модернізованих технологій, удосконалення організаційної структури тощо. Процедура даунсайзингу виступає своєрідним заходом відведення кризового становища для підприємства, спрямованим на раціональне розпорядження фондом заробітної плати, а також інших витрат. Завдяки реалізації змін у цьому напрямку керівництво досягає зниження витратної частини бюджету, тобто маємо економію ресурсів. Представники вітчизняних бізнесових структур ставляться до цього методу управління змінами досить скептично, не приділяючи необхідної уваги для вивчення даного поняття.

Традиційні установки стосовно трудового персоналу за останній час прогресивно змінюються. Працівники починають сприйматися адміністрацією як цінний людський ресурс, що сприяло виникненню низці підходів, альтернативних даунсайзингу:

- редіплеймет – перепідготовка працівника з наступним переведенням на вакантну місце;
- даунгрейдинг – переведення з пониженням на іншу позицію при збереженні, якщо є така можливість, попереднього рівня зарплатні;
- воркшеринг – розподілення обсягів роботи між підлеглими при пропорційному скороченні робочого часу й оплати праці;
- вихід на пенсію на добровільних засадах із наданням матеріальних пільг та привілеїв;
- аутплейсмент – працівникам, які звільнюються, пропонується навчання для набуття навичок пошуку роботи тощо [3].

Висновки. Для ефективного управління змінами менеджер повинен ставити за мету вивчення та випробовування в реальних обставинах різноманітних новітніх методів. Звичайно, зміни – це у будь-якому випадку ризик. Не існує стовідсоткової гарантії, що, скажімо, віддача логістичної функції на аутсорсинг принесе швидкий позитивний результат і буде насправді вигідною. Варто пам'ятати, що для кожного підприємства вся система змін має будуватися індивідуально, а от тупцювання на місці точно приведе ваш бізнес до краху.

Список використаних джерел:

1. Козаченко С. В. Організаційні зміни: наукові засади і проблеми управління. *Навчальний посібник*. – К.: МЦРПМ, ДІТМ МНТУ. 2004. С. 92–100.
2. Кузьмін О. Є. Управління змінами. *Навчальний посібник*. – Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2014. С. 322–323.
3. Пащенко О. П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві. *Вісник ЖДТУ*. 2014. С. 170, 173–176.