

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВАХ

К.е.н. Н.І. Камінська

Львівський національний університет імені Івана Франка
Україна, м. Львів
Vbm.vovk@online.ua

Зміна в економічному об'єкті чи економічному процесі означає будь-яку модифікацію існуючого на даний час стану через виробничі, організаційні, фінансові, ринкові, технологічні, соціальні, політичні зміни та інші відносини, які впливають на ті чи інші показники ефективності діяльності конкретного суб'єкта економіки, наприклад, підприємства. Для кожного з цих випадків реакція підприємства буде різною: підприємство (суб'єкт економіки) не може впливати (керувати) на процеси і зміни у зовнішньому середовищі, а значить повинно пристосовуватись до таких змін за рахунок власних ресурсів; пристосування до змін у зовнішньому середовищі потребує змін у внутрішньому середовищі підприємства, наприклад, зміни відносин, структури, кадрів тощо; в залежності від масштабу і економічного потенціалу підприємства, зміни у його внутрішньому середовищі можуть впливати на показники ефективності цього підприємства, або викликати зміни у інших суб'єктів економіки.

У всіх випадках для збереження дієздатності підприємства, забезпечення ефективності його діяльності одними з перших змін будуть зміни в організації управління, зміни в структурі економічних процесів, відносин та зміни в способах і методах організації регулювання цих процесів і відносин. Всі ці зміни, власне, і є організаційними змінами. Найефективнішими засобами для швидкої реалізації організаційних змін на нашу думку є зміни які використовують сучасні інформаційні технології. Це уможливорює швидке створення проектів нових моделей організації і їх комплексний аналіз, дають змогу отримувати інформацію про стан досліджуваного суб'єкта та оцінку необхідних змін. Крім того, методи і програмні засоби цієї системи полегшують створення ефективних моделей інформаційних систем для впровадження змін на конкретному підприємстві.

На основі наукових досліджень можна твердити, що має місце вплив на бізнес таких п'ять найважливіших сучасних факторів, це: технологія виробництва; підхід до клієнта; використання активів підприємств; конкурентна перевага; освоєння і розвиток здобутків науки і техніки. Потрібно обрати напрямок впроваджуваних змін, визначити як на підприємство вплине реалізація цих змін і як співвідноситимуться нові плани змін з актуальними операціями, що відбуваються на підприємстві. Визначеність в цих питаннях робить можливим: виокремлення процесів, сформування нового вигляду підприємства та оцінка необхідних коштів на реалізацію встановлених змін і яка користь від них. Для створення інфраструктури потрібно дати відповіді на запитання: які зміни потрібно запровадити, щоби продовжувати вже існуючу діяльність та перебороти конкуренцію; які є важелі впливу на персонал; яка координація впровадження змін. Ці відповіді визначають: технологічну інфраструктуру, необхідні гуманітарні засоби та організаційну структуру, необхідний бюджет для впровадження змін, маркетинг-план, адекватність концепції віртуальності.

Кінцевим етапом є впровадження змін і оцінка прогнозованих результатів. В цьому випадку потрібно визначитися з реалізацією змін з рівнем використанням потенціалу підприємства, з способами втілення планів і наскільки принциповою та рентабельною є ймовірна участь в віртуальному підприємстві. На кожному етапі описаного методу будуть отримані чіткі результати, а після комплексної реалізації процесу – кінцевий результат у вигляді подолання конкуренції та ймовірну відповідь на питання, котрі торкаються необхідності початку впровадження концепції віртуальності.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Костіна Н.І., Алексєєв А.А., Кононець О.Я. Експертні системи в економіці. — К.: Скарби, 2004. — 225 с.

2. Татарнікова Н.І. Нечітко-множинне моделювання адаптивного планування запасів матеріальних ресурсів підприємства. // Економічна система України: минуле, сучасне, майбутнє. – Львів, 2005 р. – С. 325-327.