

Дем'яненко Тетяна Іванівна**Demianenko Tetiana,**

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри економіки та менеджменту,

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»

ХНУ ім. В. Н. Каразіна,

м. Харків, Україна

ORCID ID 0000-0001-9362-635X

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах динамічного розвитку сучасної економіки та постійних змін зовнішнього середовища підприємства стикаються з необхідністю постійної адаптації та модернізації. Концепція управління організаційними змінами стає важливим інструментом для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності підприємств. Цей підхід дозволяє своєчасно реагувати на зміни ринкових умов, технологічні інновації, зміни у споживчих вподобаннях та регуляторних вимогах.

Успішне управління організаційними змінами сприяє не тільки ефективній адаптації підприємства до нових умов, але й покращенню внутрішніх бізнес-процесів, підвищенню продуктивності та залученості працівників. Однак, впровадження змін є складним процесом, який потребує ретельного планування, організаційної підтримки та управління ризиками [2, с. 223]. У цьому контексті концепція управління змінами допомагає підприємствам не тільки залишатися на плаву в умовах змін, але й використовувати їх як можливості для зростання та розвитку.

Організаційні зміни – це процес адаптації підприємства до зовнішніх і внутрішніх викликів, що виникають унаслідок змін у ринковому середовищі, технологіях, законодавстві або суспільних трендах. Управління цими змінами є ключовим фактором для збереження конкурентоспроможності та забезпечення розвитку бізнесу.

Управління організаційними змінами охоплює як стратегічні зміни, що впливають на загальний напрям діяльності підприємства, так і операційні зміни, які спрямовані на підвищення ефективності повсякденних процесів. Глобалізація, цифровізація, технологічний прогрес і швидкоплинність ринкових умов змушують підприємства постійно адаптуватися. Організаційні зміни можуть включати перегляд бізнес-моделей, структури підприємства, процесів виробництва, маркетингових стратегій, а також впровадження інновацій. Ефективне управління змінами вимагає ретельного планування, підтримки з боку керівництва, залучення персоналу та постійного моніторингу результатів. Підприємства, які здатні швидко адаптуватися та впроваджувати зміни, мають більше шансів на успіх і розвиток у довгостроковій перспективі [1, с. 62].

Концепції управління є ключовим інструментом для забезпечення гнучкості, конкурентоспроможності та стійкості підприємства в умовах динамічного та постійно змінного зовнішнього середовища. Ефективне управління змінами дозволяє підприємству адаптуватися до нових викликів, впроваджувати інновації, оптимізувати внутрішні процеси та підвищувати ефективність використання ресурсів.

Основними чинниками успішного управління змінами є чітке стратегічне планування, залучення працівників до процесу змін, гнучкість організаційної структури та готовність до швидкого прийняття нових підходів. Підприємства, які здатні впроваджувати організаційні зміни, мають більше шансів на успіх у конкурентному середовищі, адже вони можуть швидше реагувати на ринкові тенденції та зміни в споживчих потребах.

Отже, управління організаційними змінами є не лише важливим процесом для збереження життєздатності бізнесу, але й стратегічним інструментом для його сталого

розвитку та успіху в майбутньому. Організаційні зміни є необхідним інструментом для успішного функціонування підприємства в умовах швидкоплинного середовища. Для досягнення успіху, необхідно чітко планувати, залучати персонал і забезпечувати відповідну підтримку на всіх етапах процесу змін.

Список використаних джерел:

1. Степаненко С. В. Формування механізму управління організаційними змінами. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2016. № 3. С. 60–67.
2. Новікова М. М., Боровик М. В., Бубирьов Є. А. Теоретичні аспекти управління організаційними змінами на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2022. № 10. С. 219–225.