

реального об'єкту комерціалізації та окремої сфери існування, що займає чинне місце у інноваційному сегменті. Водночас доречним є об'єднання зазначених вище напрямів до визначення діяльності МСБ як інноваційної, адже вони можуть ввібрати найкращі риси та вигоди одини одного із врахуванням успішного подальшого функціонування як єдиного цілого.

Перелік використаних джерел:

1. Isaksen A., Nilsson, M. Combined innovation policy: linking scientific and practical knowledge in innovation systems / A. Isaksen, M. Nilsson, // European Planning Studies, – 2013. – 21 (12)
2. Nunes S., Lopes R., Dias J. G. Innovation Modes and Firm Performance: Evidence from Portugal. Paper presented at 53rd ERSA Congress, Regional Integration: Europe, the Mediterranean and the World Economy. – 2013. p. 27–31.

Рудніцька Тетяна

Тернопільський національний економічний університет

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ**

На сьогоднішній день будь-яке підприємство, для зміцнення своєї ринкової частки та підвищення загального рівня конкурентоспроможності на ринку, повинно щоразу вносити зміни у свою господарську діяльність. На даний момент, потреба у змінах стала настільки важливим явищем, що управління змінами вважається одним з ключових шляхів розвитку підприємства.

Впровадження змін на підприємство дозволить проаналізувати його стан, неефективні дії та розробити план виведення підприємства з кризового стану, або ж від значних втрат.

Проблема управління організаційними змінами знайшла своє ґрунтовне відображення у працях зарубіжних фахівців, а саме: І. Ансоффа, Л. Грейнера, Дж. Ньюстрома, До. Девіса, Р. Блейка, Д. Мутона, Х. Виссемаа, Р. Гранта, Еге. Шайна, М. Гаммера і Д. Чампі. Значне місце в дослідженнях цих учених відводиться сутності організаційних змін, розробці стратегій, методів і моделей управління ними. Американські дослідники Р. Кантер, Б. Стайн і Т. Джик пропонують свій варіант програми організаційних змін. Також слід зазначити великий внесок у розвиток теорії управління змінами К. Левина і Дж. Коттера.

Серед вітчизняних дослідників, котрі займаються даними питаннями слід виокремити О. С. Виханського, А. І. Наумова, О. К. Платова, В. І. Луньова, М. М. Треньова, І. П. Герчикову, В. К. Тамбовцева, Г. Н. Чернецова. Але ці дослідники здебільшого акцентують свою увагу на розробці стратегій, а питання їх реалізації, а особливо, управління змінами не отримують належного висвітлення.

Причини, які викликають необхідність змін, поділяють на дві групи:

Зовнішні – пов’язані з загальним і специфічним середовищем функціонування організації, а точніше – зі змінами в компонентах цього середовища: в економічній ситуації, в державному регулюванні, в технологічній складовій, в міжнародних аспектах та в соціально-культурних компонентах.

Більш сильний вплив на необхідність проведення організаційних змін чинять фактори специфічного середовища: конкуренти, споживачі, постачальники.

Внутрішні чинники також можуть бути причинами організаційних змін. При цьому: частина з них може бути наслідком прямого та/або непрямого впливу змін у зовнішньому середовищі, решта може бути результатом розвитку самої організації.

Для зменшення збитків на підприємствах, керівникам необхідно створити ефективну систему управління змінами.

Управління змінами – це збалансована система управління ресурсами, як людськими так і технічними, пов’язана зі змінами.

Виділяють такі методи управління змінами:

1. Метод орієнтований на завдання та технологію, тобто реінжиніринг бізнес-процесів, управління якістю тощо;

2. Метод, орієнтований на людей та культуру організації, а саме: покращення відносин між членами робочих груп та підрозділами шляхом обговорення загальних проблем або розроблення програм якості життя співробітників;

3. Проектний метод – проектування робіт, оцінювання та планування забезпечення ресурсами тощо.

Також, окрім вищезазначених методів, використовують більш сучасні методи управління змінами, мається на увазі: аутсорсинг, бенчмаркінг, даунсайзинг.

Сучасні методи управління змінами довели свою дієвість у сучасній практиці господарювання зарубіжних підприємств. Щодо діяльності вітчизняних підприємств, то варто зазначити, що не багатьом з них вдається досягнути позитивних результатів реалізації даних методів. Глобалізація та сучасні економічні процеси позбавляють вітчизняних підприємств надії захиститися від хвиль світової конкуренції національними межами.

Сула Петро

Тернопільський національний економічний університет

АДАПТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА ДО СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ЗМІН В УКРАЇНІ

Підприємство можна впевнено вважати найменшою структурною одиницею економіки країни, успішне функціонування якої безперечно є гарантом стабільного розвитку держави. Для підтримання належного рівня управління підприємством та зміцнення його ринкових позицій, необхідно розвивати стратегічні підходи адаптації підприємства до будь-яких змін, що відбуваються в країні, з метою уникнення небажаних наслідків та криз.