

Використанні джерела

1. Маслак О. О. Стратегічні аспекти управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20 (6). – С. 14 –22.
2. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389 – 396

Мадарич Оксана

(науковий керівник: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перетворення на підприємстві або окремих сторін його діяльності є складним, неоднозначним і певною мірою конфліктним процесом. Для початку організаційних перетворень необхідно детально вивчити організацію, її проблеми та очікування працівників. При цьому, проведенню організаційних перетворень повинен передувати глибокий аналіз її попереднього розвитку, існуючого стану і можливостей. Насамперед, аналізом повинні охоплюватися структура організації, її цілі і завдання, діючі системи управління, персонал, соціально-психологічна атмосфера.

Отже, управління організаційними перетвореннями на підприємстві одним із важливих напрямків управлінської діяльності, який полягає в здатності менеджерів визначати перспективно-інноваційні напрямки діяльності в організації, брати на себе відповідальність за їх реалізацію, сприяти попередженню та подоланню опору змінам з боку персоналу організації.

Сучасною тенденцією реалізації організаційних перетворень на підприємстві є врахування її інерції, як сукупності зовнішніх і внутрішніх сил, що заважають адаптивності, набуття властивості змінюватися і зумовлює організацію змінювати умови функціонування, а не саму себе. Інерція не є тотожною опору змінам,

однак, ті ж сили, що викликають інерцію сприяють виникненню опору.

Для успішних організаційних перетворень сучасні успішні підприємства враховують екзогенні та ендогенні впливи. Внутрішніми факторами є витрати на виробничі об'єкти, обладнання, персонал, динаміка розвитку неформальних коаліцій в організації, тенденції створення нормативів на основі прецедентів. Зовнішніми факторами правові, інституційні та інші бар'єри входження в окрему діяльність та виходу з неї, особливості обміну з іншими організаціями, легітимність діяльності [2]. Усвідомлення існування цих факторів дозволяє реально оцінювати ймовірність успіху змін.

Сучасні тенденції організаційних перетворень засвідчують їх залежність від складності організаційної побудови підприємства. Практика демонструє, що організації без суттєво важливих горизонтальних зв'язків можуть змінити певну свою організаційну чи функціональну складову без суттєвої зміни інших організаційних частин. Зміни у складних організаціях мають циклічний характер, тобто почавшись в одному структурному підрозділі зміни провокують наслідки для інших, однак змінившись інші зумовлюють необхідність змін у першому структурному підрозділі, де розпочався процес змін [1]. При цьому процес пристосування до змін у внутрішньому середовищі у складних організаціях займає більше часу ніж у простих.

Тенденції здійснення організаційних перетворень на підприємстві засвідчують, що збільшення часу реалізації змін збільшує витрати на їх проведення, отже здатність організації виробляти продукт знижується в процесі захисту від впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Також очевидним є залежність успішних організаційних перетворень від стилю управління. Практика реалізації організаційних перетворень засвідчує, що у складних організаціях дієвість реалізації змін знижується при відсутності делегування влади і повноважень, а демократичний стиль управління збільшує інерцію і ймовірність внутрішнього конфлікту,

оскільки окремі формальні та неформальні структури організації будуть прагнути встановити вигідні для себе правила функціонування.

Використані джерела

1. Невідома М.В. Особливості організаційних трансформацій на підприємствах . *Актуальні проблеми економіки* . 2007. N 2. С. 74-81
2. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Управління змінами: навчальний посібник. Тернопіль. 2014. 321 с.

Мадич Анастасія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Апостолюк О.З.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному світі надзвичайно важливе впровадження системи управління якістю(далі СУЯ) у будь-якій корпорації. Побудова системи управління якістю та її впровадження на підприємстві необхідні для реалізації сучасних ідей у сфері якості та побудові процесів виробництва відповідно до вимог споживача.

СУЯ є потужним інструментом удосконалення діяльності промислових підприємств. Важливо створення та впровадження СУЯ, які відповідають міжнародним вимогам, які містяться у Міжнародних та Європейських стандартах якості та сертифікації. Конкурентоспроможність продукції та послуг, підвищення їх ефективності, оптимізація роботи підприємства, забезпечення його функціонування – все це мета розробки СУЯ. Важливо не тільки розробити та впровадити на підприємстві СУЯ, а також сертифікувати її акредитованим органом із сертифікації СУЯ. Сертифікована СУЯ гарантує стабільність та стійкість якості продукції, що випускається підприємством [2].

СУЯ необхідно постійно вдосконалювати. Розроблення стандартів серії ISO здійснює Міжнародна організація зі