

Організація часу є дуже важливою для успіху як у роботі, так і в особистому житті. Коли людина добре організовує свій час, вона може краще виконувати свої завдання та досягати поставлених цілей. Щоб це зробити, потрібно вміти планувати свій час, дотримуватися важливих завдань та знати, що робити в першу чергу. Важливо розуміти, що організація часу – це інвестиція у своє майбутнє. Якщо ви добре організуєте свій час, то це допоможе збільшити вашу продуктивність та здатність досягати успіху, як в роботі, так і в особистому житті. Пам'ятайте, що управління часом – це не лише робота над собою, але й важливе уміння, яке може допомогти вам бути успішними.

Перелік використаних джерел:

1. Корнєєва О. М. *Тайм-менеджмент, як засіб підвищення успішності студентів ВНЗ. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015.

2. *Resource-saving technologies of apparel, textile & food industry International. Scientific-Practical Internet-Conference of Young Scientists & Students, 2022.*

Лухвар Анастасія

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

МЕНЕДЖМЕНТ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Менеджмент змін визначається Міжнародним Інститутом Менеджменту Організаційних Змін (International Organizational Change Management Institute) як будь-який підхід до зміни особистостей, команд та організацій з використанням методів, націлених на зміну у спрямуванні ресурсів, бізнес процесах, розподілі бюджету чи інших напрямках діяльності, які відіграють суттєву роль у формуванні компанії чи організації [1].

Зміни в організації завжди передбачають зміни з боку людей залучених в ній. Ефективною є зміна, яка проведена вчасно і з мінімальними витратами ресурсів. Витратами в цьому випадку є не лише фінансові ресурси, а й альтернативні витрати – можливості доступні для організації. В той час як організація вважається раціональним агентом ринку, для індивідів що належать до неї характерна ірраціональна поведінка. Оскільки реалізація змін проводиться людьми, їх сприйняття проблеми відіграє значну роль. Позитивне ставлення сприяє позитивним результатам трансформаційних заходів і навпаки.

Опір змінам є нормальною реакцією людей. Якщо компанія пропонує інновацію у сфері менеджменту, технологій чи процесів це вплине на середовище роботи, що передбачатиме очікувані зміни в поведінці працівників. Згідно із твердженням С. Гольдберга зміни пов'язані зі страхами і труднощами, впливи яких можуть бути мінімізованими через передачу відповідної інформації

менеджерам та працівникам [2]. Найбільш ефективним підходом до подолання бар'єрів організаційним змінам є робота над формуванням позитивного ставлення до процесів змін на постійній основі через інтеграцію прогресивних підходів до менеджменту змін в корпоративну культуру.

Узагальнення можливих реакцій працівників на організаційні зміни подається П. Старком [3]. Згідно з трактуванням автора, працівники можуть реагувати позитивно, негативно, або залишатись пасивними і приєднуватись до тої чи іншої групи під впливом їх членів.

Прояви негативної реакції:

- ухилення, спроби уникнення нових видів відповідальності ;
- протистояння змінам через занепокоєність безпекою свого робочого місця;
- реакція у вигляді злості, емоційної нестабільності;
- генерування і розповсюдження негативної інформації про заплановані зміни;
- ставити під сумнів теперішній і майбутній менеджмент організації (у випадку зміни останнього);
- реакція у вигляді надмірної занепокоєності.

Прояви нейтральної реакції:

- прийняття ролі спостерігача, залишаючись відкритим для сигналів із зовнішнього середовища.

Прояви позитивної реакції:

- сприйняття зміни у вигляді випробування;
- прийняття зміни з ентузіазмом;
- розгляд зміни в позитивному забарвленні з баченням стратегічних перспектив [3].

Успішний перебіг процесу організаційної зміни залежить від співвідношення за яким відбудеться розподіл працівників на групи відповідно до реакції на запропонований план змін. Керівники в організації зацікавлені в тому, щоб більшість працівників реагувала позитивно при мінімальній кількості тих, хто реагують негативно. Ситуація в якій більшість працівників зберігає нейтралітет є негативною, оскільки вони є вразливими до впливів негативістів, а також сигналізують цим про незацікавленість у розвитку компанії на яку працюють.

Перелік використаних джерел:

1. *Innovationa and Organizational Change Research Institute*. URL: <https://www.iocmi.org/> (Last accessed 20.01.2023).
2. *Goldberg S. The 10 rules of change*. URL: <https://www.psychologytoday.com/articles/200209/the-10-rules-change> (Last accessed 22.01.2023).
3. *Stark P. B. Employee responses to organizational change*. URL: <https://www.peterstark.com/employee-responses-change/#> (Last accessed 21.01.2023).