

діяльності, які дотично мають відношення до конкретного проекту, але при цьому абсолютно усі зацікавлені у досягненні зазначеного результату. Спільним показником для формування ефективної команди освітніх проектів є можливість учасників самостійно приймати рішення та нести за них відповідальність, уміння працювати в групі, заповзятливість, ініціативність, стійкість до стресових ситуацій, уміння ухвалювати ризикові рішення.

Література

1. Project Management Institute. Standard for Portfolio Management, The.— PMI, 2006.— С.79
2. Оліфіра Л.М. Управління проектами в закладі освіти: навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфік. (керів. навч. закладів) очно-дистанційної форми навч./Л.М. Оліфіра; НАПН України; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти».— К., 2015.— 36 с.
3. Проектный менеджмент Ти-кит/Б. Абриньани, Р. Гомеш, Д. де Вильдер и др.; Совет Европы, Европейская Комиссия.— Strasbourg Cedex, 2000.— 110 с.
4. Проектний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України: навч. посіб. для підготовки магістрів за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами», підвищення кваліфікації слухачів, керівників навчальних закладів/З.В. Рябова, А.Б. Єрмоленко, Т.А. Махиня та ін.; за заг. ред. академіка В.В. Олійника, маг.Ф. Фреха; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; КультурКонтакт Австрія.— К., 2016.— 118 с.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Фесенко В.В. магістр 6 курсу факультету менеджмент

Запорожець Г.В. к.е.н., доцент кафедри менеджменту і публічного адміністрування

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

В умовах глобалізації та інтеграції, посилення конкуренції на світовому ринку, розповсюдження сучасних інформаційних та комунікаційних систем зовнішнє середовище постійно змінюється, створюючи все складніші умови для діяльності підприємств. Висока динаміка сучасного економічного простору вимагає від останніх розвитку такої ключової компетенції, як здатність ефективно та швидко реагувати на зміни. Формування зазначеної компетенції на підприємстві можливе за умови приділення достатньої уваги управлінню організаційними змінами, які передбачають трансформацію підприємства в цілому, або його окремих підсистем з поточного у бажаний стан, що більше відповідає вимогам зовнішнього середовища: потребам споживачів та суспільства в цілому.

Забезпечення умов для розвитку підприємства є важливим завданням для керівників вітчизняних підприємств. Розширення міжнародної торгівлі та створення інтеграційних міждержавних об'єднань не лише дає можливість освоєння нових ринків збуту, але й висуває високі вимоги до якості, функціональності та безпечності продукції, що вимагає постійного

вдосконалювання внутрішніх процесів, трансформаційних структур, компетенції персоналу, тобто тих ключових характеристик діяльності підприємства, що відображають процес його розвитку. Розуміючи розвиток як набуття нових кількісних та якісних властивостей, неможливо його здійснювати без проведення відповідних змін. Таким чином, забезпечення розвитку підприємства можливе за умови ефективного управління організаційними змінами на підприємстві, що підтверджує актуальність вибраної теми, а також зумовлює необхідність змістовного дослідження теоретичної основи управління організаційними змінами, аналізу основних факторів, методичних аспектів і моделей цього процесу, розробки відповідних методичних підходів.

Різні аспекти теорії та практики управління організаційними змінами, в тому числі процеси планування й реалізації змін, є предметом наукових досліджень зарубіжних і вітчизняних вчених, таких, як: Б. Андерсен, У. Барнет, Д. Найпак, В. Шапіро, Л. Гордієнко та ін.

Проведений аналіз існуючих наукових досліджень відносно управління організаційними змінами та забезпечення розвитку підприємства показав, що питання процесного підходу і методичного забезпечення ефективного впровадження організаційних змін у забезпечення трансформації підприємства залишаються недостатньо розробленими.

У сучасній економіці, як і в сучасному світі, все змінюється, змінюється, має носити суспільний характер і поєднує конкурентну і кооперативну культуру, все більшого значення набувають відносини співпраці як фундаментальної характеристики господарської діяльності. З розвитком і підвищенням рівня зрілості економічної системи збільшується різноманіття факторів впливу на її зміни. Трансформація націлена на досягнення ефективної взаємодії між соціально-економічними цілями і факторами. Разом з тим, держава повинна утримувати свою регулюючу роль тому, що розвиток ринкової інфраструктури і ринкових інститутів, на які впливає держава, помітно підвищується в період масштабних суспільних перетворень. Це має важливий фактор на розвиток будь-якого підприємства.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, ставлять перед органами місцевого самоврядування ряд завдань комплексного розвитку територіальних утворень та забезпечення життєдіяльності населення. Надання населенню життєво важливих побутових послуг здійснюють комунальні підприємства, які створюються рішенням відповідних рад.

Сучасне управління підходить до підприємства як до відкритої системи, що передбачає розгляд його як елемента навколишнього зовнішнього середовища. Тому виникає необхідність при управлінні підприємством враховувати процеси, що протікають не тільки всередині підприємства, а й у зовнішньому середовищі. Одними з найбільш впливають на підприємство процесів є трансформаційні, що розглядаються нами як особливі види змін, які зачіпають діяльність всього підприємства, а не окремих його частин і призводять до корінних перетворень в діяльності. Це визначення відноситься як до підприємства, так і до зовнішнього середовища.

В дослідженні пропонується визначати організаційні зміни як процес радикальної або часткової трансформації підприємства або його окремих складових, обумовлений впливом зовнішніх і внутрішніх чинників, який стосується таких ключових характеристик підприємства, як структура, ієрархія, процеси, працівники, набір ресурсів, технології, ключові компетенції та організаційна культура, що відображає перехід із поточного стану до бажаного протягом відповідного часу.

Таким чином, можна зробити висновок, що управління організаційними змінами як напрям сучасного менеджменту виступає найважливішою умовою розвитку для суб'єктів господарювання. Використання ефективних інструментів управління організаційними змінами дає можливість не лише підвищити адаптивність підприємства до зовнішнього середовища, але і реалізувати концепцію постійного вдосконалювання його внутрішнього середовища.

Література

1. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен; пер. с англ. С. В. Ариничева; науч. ред. Ю.П. Адлер. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2012. – 272 с.
2. Гордієнко Л. Ю. Управління організаційними трансформаціями як фактор економічного розвитку підприємства в умовах економіки знань / Л. Ю. Гордієнко // Управління розвитком: зб. наук. статей. – Харків, ХНЕУ, 2010. – № 20 (96). – С. 164–166.
3. Найпак Д. В. Форми організації віртуальних підприємств / Д. В. Найпак // Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці: монографія / [Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, Т. П. Близнюк, Д. В. Найпак та інші]; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Лепейко Т. І. – Харків : Вид ХНЕУ, 2011. – 252 с. – (С. 82–101).

ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ

Хом'як М. Ю., студентка 3 курсу, факультету Управління фінансами та бізнесу
Маліновська О. Я., к.е.н., доц. кафедри економіки та менеджменту

Львівський національний університет імені Івана Франка

У державній політиці вагоме значення приділяють ефективному розвитку регіонів. Одним із інструментів, які сприяють цьому є програмно-цільова орієнтація. Вона передбачає реалізацію державних програм (національні проекти, державні цільові програми, програми соціально-економічного розвитку, державний бюджет) та визначених програмно-цільових заходів. На сьогодні пріоритетною сферою державного управління на регіональному рівні є саме соціально-економічні відносини.

Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі – це метод управління бюджетними коштами для досягнення конкретних результатів за рахунок коштів бюджету із застосуванням оцінки ефективності використання бюджетних коштів на всіх стадіях бюджетного процесу [1]. Тобто цей метод є важливим інструментом здійснення державної політики розвитку країни та її