

може ефективно подолати важкі періоди, розвиватися та, після закінчення кризи, повертатися до попереднього формату роботи із мінімальними збитками.

Список використаних джерел:

1. Коненко В.В. Критерії та показники оцінки ефективного розвитку промислових підприємств в період воєнного стану. *Теорія і практика сучасної науки та освіти*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 22-23 жовтня 2022 року. Львів : Львівський науковий форум, 2022. С. 8-11. <http://eprints.kname.edu.ua/61853/>
2. Вжити та перемогти: бізнес під час війни. – URL: <https://blog.keycrm.app/uk/vizhiti-ta-peremogti-biznes-pid-chas-vijni/>
3. Коненко В.В. Цифровий інструментарій антикризового управління бізнесом в період воєнного стану. *Ефективна економіка*. 2023. №1. – URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1018>

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

В. В. СМАЧИЛО, д.е.н., проф.

К. О. САЧКО, студентка

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

В умовах воєнного часу сучасні підприємства стикаються з унікальними викликами, що вимагають адаптації та ефективного управління змінами. Періоди конфліктів ставлять перед підприємствами завдання надзвичайної складності, де вирішальним фактором стає необхідність стратегічного перетворення та швидкого реагування на непередбачені обставини. У цьому контексті важливим стає розуміння принципів та інструментів управління змінами, спрямованих на забезпечення стійкості, адаптивності та успішності функціонування підприємства в умовах неспокою та труднощів.

Сучасна ситуація в Україні, пов'язана з воєнним конфліктом, наголошує на важливості управління змінами в умовах кризи. Воєнний стан породжує неспокій та нестабільність, що ставить підприємства перед несподіваними викликами. Управління змінами в цих умовах стає ключовим для забезпечення стійкості та адаптації організацій до нових реалій. Здатність ефективно реагувати на зміни у воєнному та економічному середовищі стає стратегічною перевагою. Актуальність теми управління змінами на підприємствах в умовах воєнного конфлікту полягає у пошуку ефективних інструментів та стратегій для забезпечення стабільності, збереження бізнесу та підтримки розвитку в надзвичайних обставинах.

Система управління змінами - це комплексна структура, яка включає в себе стратегії, методи, процеси та інструменти, спрямовані на ефективне управління та реалізацію змін в організації або підприємстві. Вона охоплює планування, впровадження, контроль та оцінку змінних ініціатив, спрямованих на досягнення

стратегічних цілей підприємства. Система управління змінами передбачає розробку структурованого підходу до змін, залучення відповідних ресурсів, а також встановлення механізмів оцінки та виправлення процесів впровадження змін для забезпечення успішної та ефективної трансформації організації.

Існують різні підходи і методи управління змінами на підприємстві. Дослідженнями цієї теми займалися такі вчені, як І. Ансофф., Д. Мутон, Л. Грейнер, Д. Надлер, В. Крбгер, М. Тушман та ін. В число цих вчених також входять українські - Д. К. Воронков, Т. Кужда, О. Ю. Гусєва, Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі, та ін Саме вони досліджували сутність змін, чинники, які їх зумовлюють, інструменти, підходи та моделі їх управління. Серед тем дослідження також методи оцінки готовності підприємств до змін на підприємстві. Незважаючи на велику кількість досліджень і вчених, які займалися цими дослідженнями, велика кількість кризових явищ в економіці та ситуацій в світі, непередбачуваний характер чинників середовища діяльності підприємства, призводить до необхідності створення нових підходів до управління змінами на підприємстві.

Методологія управління змінами — це систематичний підхід до планування, впровадження та контролю змін в організації з метою оптимізації робочих процесів та досягнення стратегічних цілей. Основні етапи методології управління змінами включають:

1. Аналіз Потреб:
2. Формулювання Візії та Цілей:
3. Створення Загального Плану:
4. Залучення Зацікавлених Сторін:
5. Реалізація Змін:
6. Оцінка та Коригування:
7. Закріплення Змін:

Методологія управління змінами є комплексним підходом, який дозволяє організації ефективно адаптуватися до нових умов, запобігати опору працівників та досягати стратегічних цілей з максимальною результативністю.

Невід'ємною складовою сучасного методологічного підходу до управління змінами є використання матриць. Вони допомагають структурувати інформацію, провести об'єктивний аналіз, та приймати обґрунтовані рішення. Новітність цих методів полягає у їхній адаптивності та здатності швидко реагувати на зміни в навколишньому середовищі. Вони враховують велику кількість факторів, зокрема, залучаючи вагомий внесок зацікавлених сторін, визначаючи стратегічні переваги та найбільші ризики.

Матриці в управлінні змінами виступають інструментом для систематизації, аналізу та визначення стратегій у процесі змін в організації. Ось деякі види матриць та їх роль у управлінні змінами:

1. SWOT-аналіз (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) – оцінює внутрішні сильні та слабкі сторони, а також зовнішні можливості та загрози. Даний інструмент допомагає виявити, які аспекти найбільше потребують змін.

2. Матриця важливості та впливу – оцінює ступень важливості та впливу різних аспектів або змін. Допомагає визначити, які зміни потребують найбільшої уваги та ресурсів.

3. Матриця залежностей – визначає взаємозв'язки та залежності між різними елементами змін. Допомагає уникнути конфліктів та забезпечити логічність впровадження змін.

4. Матриця зацікавлених сторін – визначає ролі, інтереси та вплив різних стейкхолдерів у процесі змін. Допомагає взаємодіяти зі стейкхолдерами, враховуючи їх очікування та внесок.

5. Матриця ризиків – виявляє та аналізує потенційні ризики, пов'язані зі змінами. Допомагає розробити стратегії управління ризиками та визначити запобіжні заходи.

6. Матриця компетенцій та навичок – оцінює наявні компетенції та необхідні навички для успішної реалізації змін. Допомагає визначити потреби в навчанні та розвитку персоналу.

Використання цих матриць спрощує процес управління змінами, робить його більш системним та обґрунтованим, а також дозволяє зменшити ризики та забезпечити ефективніше впровадження змін в організації.

Отже, застосування цих інструментів не лише дозволяє ефективно керувати змінами, але і відповідає вимогам сучасного бізнесу, де гнучкість та оперативність у прийнятті рішень стають ключовими факторами успіху. Можемо зробити висновок, що управління змінами у воєнний період вимагає інноваційного та гнучкого підходу, адже саме в цих умовах виявляється рівень адаптивності та лідерських якостей керівництва підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гайдей О. О. Управління змінами на підприємстві / О.О. Гайдей // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу No 3 (19) 2012. С. 71–75
2. Ревенко Х. А. Антикризове управління в сучасних умовах / Х. А. Ревенко // Сучасні питання економіки і права. - 2019. - Вип. 1. - С. 36-42
3. Скляр Є. В. Процесний підхід до управління підприємством в контексті антикризового розвитку / Є. В. Скляр, А. Ю. Ксенофонтова // Економічний простір. - 2020. - No 156. - С. 155-158.

ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ШВЕЙНОЇ ФАБРИКИ В НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ

А. С. ПРИЛИПКО, студент 2 курсу

С. М. ГАЙДЕНКО, к.е.н, доц.

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Забезпечення високого рівня ефективності діяльності та стійкого розвитку в нестабільних умовах будь-якого підприємства, та в тому числі й швейної фабрики є однією з ключових умов успішного функціонування підприємств на