

Управління змінами в мовах цифровізації діяльності організацій

Єгор Синицин,

*здобувач освітньо-наукової програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

e-mail: synytsynyo@krok.edu.ua,

ORCID: 0009-0005-7264-9858

Віктор Алькема,

*д.е.н, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

e-mail: alkema@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5997-7076

Сталий розвиток економіки залежить від формування умов, в яких кожне підприємство має успішну парадигму змін. Формування способів керування змінами носить індивідуальний характер, однак, створюється під впливом відомих теорій управління змінами із застосуванням різноманітного інструментарію, який спрямований на впровадження змін як головної концепції, що впливає на внутрішні управлінські процеси.

Управління змінами як процес теоретично обґрунтований різними дослідниками, зокрема О.В. Тарасюк (2024) аналізує створені моделі з точки зору впливу на між особові комунікації. М.М. Новікова (2022) також розглядає теоретичні основи управління змінами, однак, робить акцент на відношеннях між керівництвом та персоналом організацій. Створення умов для ефективного управління змінами та процеси коригування управлінських рішень в процесі впровадження змін розглядає Т. Покотило (2020). Перехід від економіки індустрії до цифрової економіки вимагає здійснення структурних змін, які досліджує К.Вабоуан (2023). Перехідні етапи супроводжують інновації, управління впровадженням яких досліджує І.Схкхайдзе (2023), та пропонує більш активно використовувати цифрові інструменти в процесі управління змінами.

Метою дослідження є проведення аналізу сучасних моделей та інструментів управління змінами з урахуванням розміру підприємств, при врахуванні особливостей цифровізації цих підприємств.

На першому етапі дослідження здійснювали видову класифікацію методів управління змінами. Встановлено, що до зовнішніх видів управління змінами відносяться методи, засновані на зовнішній експертизі стану впровадження змін в організації та ті, що засновані на науково-економічному аналізі. Такі методи як економічні, організаційно-розпорядчі та структурно-орієнтовані відносяться до внутрішніх методів управління змінами. Особливу увагу в умовах змін слід приділити комунікаційним методам. До між особових комунікаційних методів відносяться методи, що застосовують робочі комунікації, петлі навчання різного рівня, та поведінкові стратегії керівництва. Оскільки в період пандемії був сформований значний зріст інформаційно-комунікаційних технологій, то потрібно враховувати комунікації типу людина – інформаційні комп'ютерні технології, а саме цифрові компетентності особистості, інформаційне

середовище організації та зовнішні інформаційно-цифрові зв'язки організації. Оскільки більшість відомих теорій управління змінами в організації була створена без урахування цифрового компонента сучасної економіки, потрібно виконати значні поправки до них шляхом впровадження цифрових інструментів до переліку вже існуючого інструментарію управління змінами.

На другому етапі було розглянуто відомі теорії управління змінами на предмет можливостей використання цифрового інструментарію. На цьому ж етапі були розглянуті приклади програмних продуктів, спрямованих на планування ресурсів підприємства (ERP) - це програмні системи, які допомагають організаціям оптимізувати свої основні бізнес-процеси, включаючи фінанси, управління персоналом, виробництво, ланцюжок поставок, продажі та закупівлі, за допомогою єдиного погляду на діяльність і забезпечує єдине джерело інформаційного забезпечення господарської діяльності. Використання цих програм допомагає в загальному процесі керування організаціями та дозволяє контролювати процеси впровадження змін. Оскільки керівник отримує проміжні результати в режимі реального часу, то процес керування змінами стає більш адаптивним і логічним та таким, що відповідає організаційним очікуванням працівників, оскільки дозволяє виключити ситуації невизначеності.

В сучасному інформаційному просторі існує багато цифрових засобів, які можуть бути використані як допоміжні інструменти в процесі управління змінами. Для їх успішного використання потрібно стабільне підключення організацій та окремих робочих місць до мережі Інтернет.

Розглянуті сучасні моделі управління змінами, так само як і розвинені раніше, спираються на психологічних особливостях колективів та не мають належного сучасного цифрового доповнення. Для усунення цієї прогалини в системі сучасного управління змінами потрібні спеціалізовані компоненти різних програмних засобів, які зможуть надати керівникам задіяти відповідний модуль під час використання кожного компоненту існуючих методик управління змінами, тобто при модернізації існуючих програмних комплексів управління підприємством в цілому потрібно передбачити блок допомоги управління змінами та надати можливість керівнику обрати з певного набору інструментів той, що він буде вважати найбільш доцільним в умовах, які склались в організації.

Таким чином, процес впровадження змін в організації зазвичай зустрічає спротив працівників, що має негативні наслідки на психологічний клімат організацій та потребує особливого ставлення з боку керівництва до цієї проблеми. Оскільки сучасна економіка знаходиться на етапі трансформування у цифрову, теоретична база в сфері управління процесами потребує уточнень шляхом доповнення звичайного інструментарію цифровим.

Ключові слова: управління змінами, моделювання, керування процесами, вдосконалення організації, цифровізація, онлайн робочі місця.

Список використаних джерел

1. Baboyan K. (2023). *New Approach to the Prediction of the Structure of Liabilities in Commercial Organizations*. *Pacific Business Review (International)*, <http://www.pbr.co.in/2023/February7.aspx>.
2. Chkhaidze I., Makharadze N., & Devadze L. (2023,7). *Management Problems of Innovative Business Projects and Ways of Its Improvement*. *Economics Ecology Socium*, 71-83, DOI: <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2023.7.1-7>.
3. Новікова М. М., Боровик М. В., & Бубирьов Є. А. (2022). *Теоретичні аспекти управління організаційними змінами на підприємстві*. *Бізнес Інформ*, 219–225. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-10-219-225>.
4. Покотило Т. (2020). *Управління організаційними змінами як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства*. *Економіка та суспільство*, DOI:10.32782/2524-0072/2020-22-91.
5. Тарасюк О. В. (2024). *Управління змінами в організації: основні концепції та моделі*. *Економіка управління та адміністрування*, DOI:10.26642/eta-2024-1(107)-39-46.