

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Університет Миколая Коперника в Торуні (Польща)
Варшавська Політехніка (Польща)
Всеукраїнська асоціація консультантів з управління
Кавказький міжнародний університет (Грузія)
Міжнародний чорноморський університет (Грузія)
Суспільна академія наук у м. Лодзь (Польща)
Університет менеджменту охорони праці в Катовіце (Польща)
Університет прикладних наук Верхньої Австрії
Університет Хакухо (Японія)
Університет в Домброві Гурнічій (Польща)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

МАТЕРІАЛИ
міжнародної науково-практичної конференції

16 квітня 2021 року
м. Харків – м. Торунь

Дніпро
«Середняк Т.К.»
2021

УДК 005:658 (06)
С91

Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика – матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків – м. Торунь, 16 квітня 2021 року. — Днепр: Середняк Т. К., 2021. – 339 с.
ISBN 978-617-7953-98-1

Співорганізатори конференції:
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Університет Миколая Коперника в Торуні (Польща)

Голова організаційного комітету:
Пономаренко В. С. – д. е. н., професор, ректор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Заступники голови організаційного комітету:
Борова Т. А. – д. пед. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Вовк В. А. – к.е.н., доцент, декан факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Лепейко Т. І. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Малярець Л. М. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Назарова Г. В. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Пилипенко А. А. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Пушкар О. І. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Ястремська О. М. – д. е. н., професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вчений секретар конференції:
Мазоренко О. В. – к. е. н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА	8
<i>Barkova K.O.</i> Influence of information technologies on organizational culture.....	9
<i>Kanova O.</i> Modern approaches to the strategic planning of an economic system development.....	11
<i>Kotlyk A., Gres G.</i> Does flexible, agile, adaptive and organic organizational structure mean the same?	13
<i>Lepeyko T., Jianping M.</i> The essence of the organizational culture concept	15
<i>Myronova O., Kaabar N.</i> Justification of marketing activity organization at an enterprise	17
<i>Pererva I. M.</i> Using the scrum method in project management	19
<i>Горбась І.М., Лінник М.С.</i> Організаційно-методичне забезпечення автоматизації внутрішніх бізнес-процесів підприємства на прикладі АТ «КІЇВПАССЕРВІС»	21
<i>Грузіна І.А.</i> Компетентнісний підхід до стратегічного управління організацією	24
<i>Казьмін І.О.</i> Визначення сутності поняття «організаційна трансформація» підприємств	27
<i>Карпенко Ю.В., Пенова А.І.</i> Теоритичні підходи щодо трактування сутності поняття матеріального потoku	29
<i>Кривобок К.В.</i> Особливості впливу зовнішнього середовища на адаптивність підприємства	31
<i>Кузнецова І.О., Горбатюк В.В.</i> Сучасні концепції мінімізації витрат виробництва	34
<i>Лепейко Т.І., Янієва Д.Д.</i> Мотиваційний вплив в системі елементів організаційної культури підприємства	37
<i>Мельник А.О.</i> Роль матеріальної мотивації в сучасних економічних умовах	40
<i>Нечипорук О.В.</i> Правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні	42
<i>Нікітіна І.В., Козлова І.М.</i> Принципи кадрової політики та проблеми її формування.....	46
<i>Полюхович М.В.</i> Особливості оцінки ступеню компетентності фахівців, які розробляють стратегію підприємства при формуванні групи експертів.....	48
<i>Семкова Л.В.</i> Спрощена система оподаткування в Україні.....	50
<i>Сорокіна А.С.</i> Трансдисциплінарність як сучасна технологія управління	53
<i>Таранюк Л.М., Д'яконова І.І., Замора О.О.</i> Стратегічний аналіз роботи суб'єктів бізнесу в умовах пандемії	57
<i>Тисячна Ю.С.</i> Формування депозитної стратегії банку з урахуванням стадій розвитку депозитних продуктів	60
<i>Черноіванова Г.С., Василик С.К.</i> Фінансове забезпечення інноваційної діяльності в кризових умовах	64
<i>Щербак А. М.</i> Оцінювання інформаційних процесів управління сучасним підприємством	66
СЕКЦІЯ 2. СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ	68
<i>Єрфорт І.Ю., Єрфорт Ю.О.</i> Порівняльний аналіз критеріїв для оцінки результатів діяльності підприємства	69
<i>Kosharna V.</i> Internet technologies in the marketing of educational services.....	72
<i>Строкович Г.В., Кумар А.</i> Інформаційне суспільство – основа формування суспільства знань.....	74
<i>Велика О.Ю., Рибак А.А.</i> Особливості організаційних змін на підприємстві	77
<i>Геращенко І.М., Александрова Д.В.</i> Рекрутинг як комунікативний бізнес-процес для досягнення цілей та стратегії підприємства	80
<i>Геращенко І.М., Зінін К.О.</i> Аналіз мотивації персоналу в процесі стратегічного управління життєдіяльності підприємства.....	83

УДК 330.341 (005.93)

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Велика Олена Юріївна, доцент, к.е.н., Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Рибак Андрій Андрійович, студент, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Розглянуто підходи різних авторів до визначення сутності організаційних змін. Запропоновано власне визначення та класифікація організаційних змін у відповідності від впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Ключові слова — зміни, організаційні зміни, чинники, зовнішня середа, внутрішня середа

Основою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку, відтворення капіталу, досягнення високого рівня економічної ефективності. Для досягнення цих цілей воно змушено враховувати різноманітні аспекти своєї діяльності та запроваджувати різні зміни для того, щоб своєчасно реагувати на мінливі умови зовнішнього середовища. Саме організаційні зміни відіграють одну з провідних ролей на підприємствах, дають змогу покращувати ринкові позиції підприємств та оперативно реагувати на виникаючі проблеми.

Серед науковців, що присвятили свої праці різним аспектам теорії та практики управління організаційними змінами на підприємстві слід відзначити Андрееву Т., Бекхард Р., Беляєву Н., Бір М., Грейнер Л., Гордієнко Л., Коттер Дж., Лазар С., Левін К., Лепейко Т., Мазур І., Мельник Л., Пономаренко В., Раєвнєву О. та ін. Незважаючи на широкий спектр наукових праць згідно з зазначеною тематикою слід відзначити недостатній рівень дослідження питань сутності й змісту організаційних змін, їх класифікації та деяких аспектів процесу управління ними.

Метою дослідження є встановлення сутності та особливостей організаційних змін на підприємстві.

У «Новому тлумачному словнику української мови» [5] зазначено:

1) зміна – це змінювання; перехід, перетворення чогось у щось якісно інше;

2) зміна – це заміна когось, чогось чимось, чимось іншим.

Зміни на підприємстві, як правило, стосуються системи управління, структури цієї системи, зокрема структури інформаційних процесів і процесів регулювання, прийняття стратегічних і оперативних рішень, направлених на забезпечення ефективного функціонування або, принаймні, економічної стабільності підприємства.

Розгляд змін як переходу від одного стану до іншого простежується в роботах А.Г. Грязновой та А. Ф. Джинджолії [3], які під змінами організації (підприємства) розуміють перехід системи з одного стану до іншого, що характеризується змінами в будь-який з підсистем і змінами в їх взаємодії.

Т. В. Бауліна [2] обґрунтовує зміни як заміщення одного стану організації, робочої групи, людини, ситуації або інших явищ новим станом, який відрізняється від попереднього в результаті впливу різних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

Тобто зміни слід розглядати як процес руху від нинішнього стану організації до її бажаного стану.

Організаційні зміни є одним з видів змін на підприємстві та є наслідком процесів прийняття рішень і вирішення проблем різного характеру. Особливості організаційних змін є предметом досліджень багатьох зару-

біжних і вітчизняних вчених. При цьому не існує однозначності як в розумінні цього поняття, так і у визначенні особливостей й факторів організаційних змін. Кожний науковець вкладає свій сенс, своє бачення в визначення зазначеного поняття.

Так Бабенко Г.Є. [1] вважає, що організаційні зміни – це зміни в методах роботи, структурі підприємств, пов'язані зі зміною умов зовнішнього середовища або прагненням до підвищення їх ефективності.

Гусева О. [4] під організаційними змінами пропонує розуміти цілеспрямований, організований процес перетворень у будь-яких підсистемах підприємства з майбутнім впливом на функціональну, конкурентну або генеральну стратегії для забезпечення його адаптивного функціонування або розвитку.

Петрова І. [6] до організаційних змін відносить будь-які зміни в одному або кількох елементах підприємства на будь-якій стадії його життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та зміні розмірів, масштабів і цілей його діяльності.

Шермет М.А. [8] вважає, що організаційні зміни є заходами, що спрямовані на досягнення якісно нових зв'язків між об'єктами управління, що реалізуються з метою адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища.

Основними складовими, що характеризують категорію організаційних змін, є наступні: перехід з однієї форми, якості чи стану будь-якого організаційного елементу в іншу (бажану) протягом часу; процес радикальної чи часткової трансформації структури управління організацією; процеси адаптації до мінливих умов; розвиток організації.

Таким чином, організаційні зміни мають приводити не тільки до адаптації підприємства до мінливих умов ринкової економіки, але й забезпечувати підвищення ефективності його діяльності.

На основі результатів проведеного дослідження можна запропонувати таке визначення організаційних змін: організаційні зміни – це різні типи нововведень та перетворень на підприємстві, які дозволяють підвищувати ефективність його діяльності за

рахунок адаптації до змін як внутрішнього середовища, так й мінливих умов ринкової економіки.

Відповідно до того, що на діяльність підприємства впливають чинники як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, пропонується наступна класифікація організаційних змін:

1) організаційні зміни, що відбуваються під впливом чинників зовнішнього середовища, а саме: контрольовані та неконтрольовані організаційні зміни;

2) організаційні зміни, що відбуваються під впливом чинників внутрішнього середовища, такі як: зміни мети та стратегії організації, зміни організаційної структури, зміни завдань, зміни в завданнях і діяльності, зміни технологій, зміни в організаційній культурі, зміни персоналу, ресурсні зміни, зміни престижу підприємства в ділових колах.

Проведений нами аналіз особливостей діяльності підприємства, що надає послуги з технічних випробувань та досліджень, а також проводить електромонтажні роботи, дозволив встановити чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на необхідність проведення організаційних змін.

Найбільш впливовими факторами зовнішньої середовища для підприємства є економічні фактори, й, у першу чергу, рівень інфляції, якій впливає на рівень відпускних цін. Річний темп інфляції в Україні за підсумками 2020 року склав 5,0 % [7]. Рівень інфляції скоротився майже у п'ять разів у порівнянні з 2014 роком. У 2020 році офіційний рівень інфляції був дещо вищим ніж у попередньому році (4,1 %), а у 2021 році заплановано, що річний темп інфляції складе 7 %.

Наступним важливим чинником зовнішньої середовища для досліджуваного підприємства є рівень заробітної плати в країні та регіоні. Так середня заробітна плата в січні 2021 року склала 12 337 грн в цілому по Україні та 10 364 грн у Харківській області.

На діяльність досліджуваного підприємства також впливають політичні та законодавчі фактори. Нормативне регулювання здійснюється за допомогою низки законів, які є загальними для усіх підприємств (таких як

Податковий кодекс, Господарський кодекс), та таких, що пов'язані зі специфікою діяльності підприємства (правила влаштування електроустановок, СНиП, правила технічної експлуатації, правила безпечної експлуатації електроустановок тощо).

До факторів зовнішньої середовища прямої дії відносяться клієнти та конкуренти. Клієнтами досліджуваного підприємства є юридичні особи, з якими воно укладає договори та складає й затверджує кошториси витрат. Конкурентами у м. Харкові є ТОВ «Вікторія», ТОВ «ЕТНЦ», ТОВ «Академтест», ТОВ «Випробувач», ТОВ «КІС».

Аналіз внутрішньої середовища підприємства проводився за складовими: персонал, організаційна структура, маркетинг, фінанси й технології (бізнес-процеси). В результаті було встановлено, що на підприємстві працює 38 осіб, з яких п'ять жінок. Рівень заробітної плати знаходиться на рівні її середнього значення у Харківській області.

Організаційна структура підприємства є лінійно-функціональною, що повністю підходить до виду діяльності організації. На підприємстві відсутній відділ маркетингу, ці функції виконує комерційний директор.

У досліджуваному періоді виручка, чистий прибуток та рентабельність підприємства зростали незначними темпами. Серед бізнес-процесів підприємства є процеси управління, основні та допоміжні процеси. Відсутніми є процеси розвитку. Більшість процесів чітко не виписана.

Встановлені особливості чинників зовнішнього та внутрішнього оточення досліджуваного підприємства довели необхідність проведення організаційних змін, що буде предметом подальших досліджень.

Таким чином, організаційні зміни є одним із найважливіших об'єктів управління. Вони являють собою сукупність змін в організації, що зумовлюють здійснення нововведень та можуть відбуватись у різних напрямках. Ефективність реалізації організаційних змін залежить від багатьох чинників, зокрема кіль-

кості змін, їх масштабу, бажань та можливостей самої організації до трансформацій, гнучкості елементів організаційної системи та тривалості періоду реалізації перетворень, згуртованості колективу та взаєморозуміння персоналу з керівництвом.

Список використаної літератури

1. Бабенко Г.Є. Впровадження сценаріїв проведення змін на комунальних підприємствах / Г.Є. Бабенко // Ефективна економіка. – 2013. – №6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2110>.
2. Бауліна Т.В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки / Т.В. Бауліна. – Автореф. дис... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 “Економіка та управління підприємствами”. – Київ : 2004. – 20 с.
3. Грязнова А.Г. Основы менеджмента : учеб. пособие. / А.Г. Грязнова, А. Ф. Джинджолия. – Москва : ЗАО «Издательство “Экономика”, 2008. – 472 с.
4. Гусева О.Ю. Управління стратегічними змінами: теорія і прикладні аспекти: монографія / О.Ю. Гусева. – Донецьк: Вид-во “Ноулідж” (донецьке відділення), 2014. – 395 с.
5. Новий тлумачний словник української мови / В. Яременко, О. Сліпущко. – Київ : Аконті, 2000. – Т.2. – С. 192.
6. Петрова І. Управління змінами: навч. посібник / І. Петрова, В. Поліщук, В. Печенізький. – Львів : ЗУКЦ, 2008. – 66 с.
7. Сайт “Мінфін” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/>
8. Шермет М.А. Управление изменениями / М.А. Шермет. – Москва : “Дело” АНХ, 2010. – 128 с.

Автори

Велика Олена Юріївна, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (velikaya@m.hneu.edu.ua).

Рибак Андрій Андрійович, студент факультету менеджменту і маркетингу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (bumerang_911@ukr.net).

Тези доповіді надійшли 12 березня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.