

Турченко О. А.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Управление изменениями направлено на работу с человеческим фактором в бизнес-изменениях. Управление изменениями может быть определено как процесс, инструменты и техники, применяющиеся для эффективного управления человеческим фактором изменений в бизнесе, с целью достижения требуемых результатов, и осуществления успешных изменений в социальной инфраструктуре коллектива.

Управление изменениями на предприятиях включает три компонента:

- совокупность процессов и инструментов для управления изменениями;
- управленческая и лидерская компетентность на всех уровнях организации, от супервизоров до старших исполнителей;
- стратегический потенциал, дающий предприятию возможность быть гибким, готовым к изменениям, чутким к изменениям рынка.

Цели управления изменениями состоят в том, чтобы все проекты достигали своих целей, человеческий капитал использовался наилучшим образом, а предприятие имело конкурентные преимущества.

Статистические исследования показывают, что существует корреляция между применением управления изменениями и улучшением результатов бизнеса.

Управление изменениями помогает избежать таких негативных эффектов и факторов, как снижение продуктивности, активное и пассивное сопротивление изменениям, исключение работников из трудового процесса, трения в коллективе, профессиональное истощение, увольнения работников по собственному желанию, конфликты в среде персонала, медленное усвоение изменений, уклонение от работы, разделение персонала на «мы» и «они». Смысл существования управления изменениями – в том, что все изменения происходят на индивидуальном уровне, с каждым конкретным работником, прежде чем произойти с организацией вообще.

Управление изменениями включает два рода компонентов: «технические» и «человеческие». К техническим относятся: границы и цели изменений; кто осуществляет изменения; кто финансирует, санкционирует и поддерживает проект; кто реализует проект на всех уровнях. Человеческие компоненты – это создание понимания необходимости изменений и управления изменениями, желания меняться и поддерживать управление изменениями, а также знаний и способностей, необходимых, чтобы исполнять те или иные роли в управлении изменениями.

Процесс разворачивания и внедрения управления изменениями проходит три последовательных стадии:

- 1) видение: оценить текущее состояние и определить желаемые итоги;
- 2) стратегия: представить их организатору и спонсору, выбрать стратегию разворачивания;
- 3) внедрение: создание проектного плана.

Для успешного управления изменениями нужно подходить к нему одновременно как к изменению и как к проекту, обладать организационной и финансовой поддержкой, и применять целостный, но многогранный подход.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Баєвої О. І.