

Концептуальні засади управління змінами

К.ДЕРЖ.УПР., ДОЦ.
АФАНАСЬЄВА Ю.В.

ПЛАН ЛЕКЦІЇ:

1. Сутність феномену «управління змінами».
2. Політика та методичні аспекти управління змінами.
3. Моделі управління змінами.
4. Управлінські технології, що застосовуються в управлінні змінами.
5. Моделі вибору стратегій розвитку організацій в сфері публічного управління та адміністрування.

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

- - це процес постійного коригування напрямків діяльності організації, оновлення її структури і пошуку нових можливостей щодо відповідності вимогам та запитам суб'єктів вітчизняних і зарубіжних ринків, які постійно і швидко змінюються.
- - це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін.

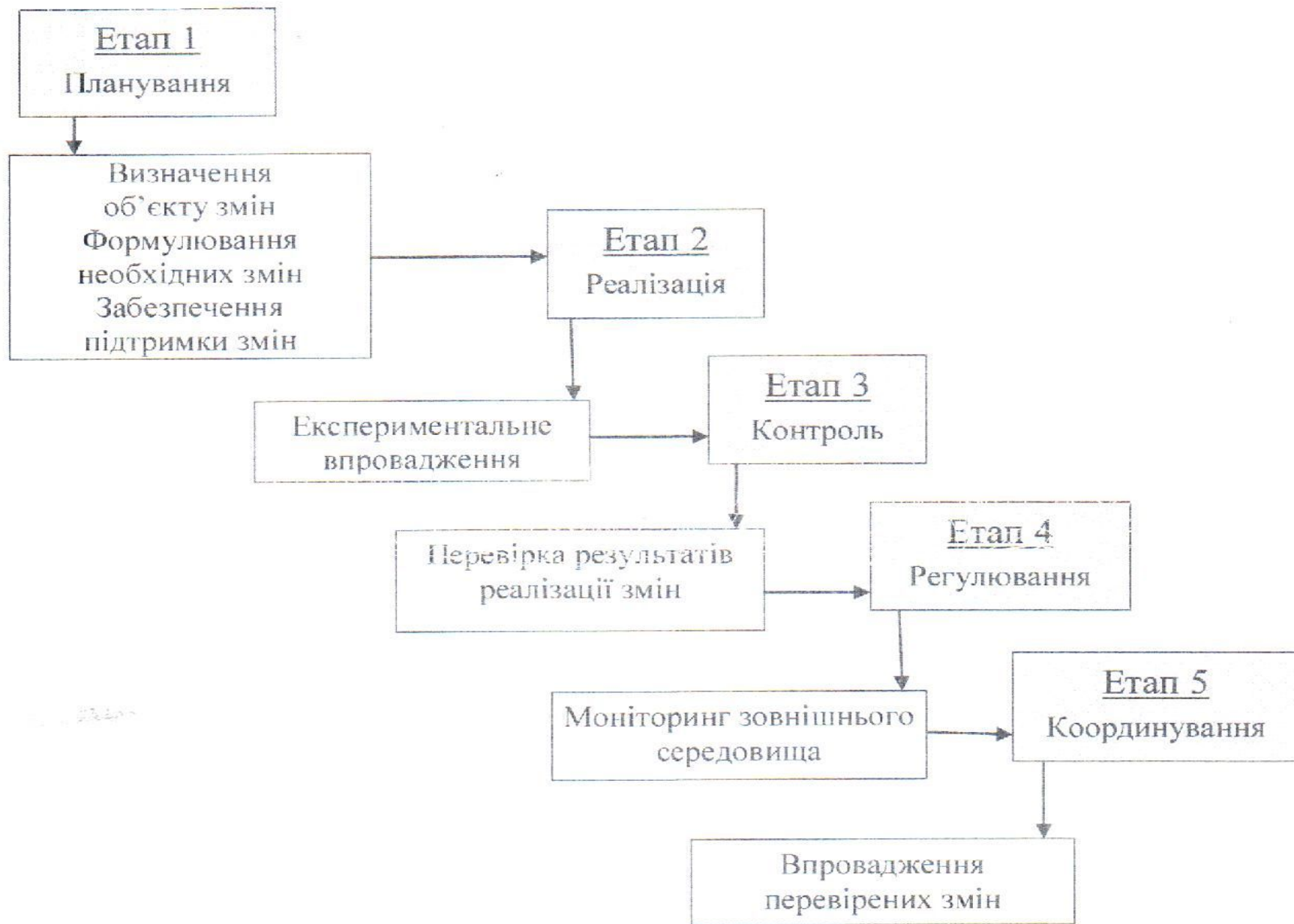


Рис. 1.1. Етапи управління змінами

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

- - це структурний підхід щодо проведення індивідів, команд та організацій з поточного стану в бажаний майбутній стан.
- Це організаційний процес, метою якого є розширення прав і можливостей співробітників приймати і підтримувати зміни в їх поточному бізнес-оточенні.

-
- Організаційні зміни – це будь-які зміни в одному або кількох елементах організації на будь-якій стадії її життєвого циклу, які можуть проявлятися в перетворенні потенціалу організації, у змінах розмірів, масштабів та цілей її діяльності.

- Цілі управління змінами – досягти запланованих результатів під час здійснення операційної діяльності, використання людського капіталу найкращим чином для того, щоб організація в цілому отримала конкурентні переваги.
- Об'єкт вивчення – структури, процеси та механізми перетворень організаційних систем.
- Предмет дослідження – загальні зв'язки та залежності еволюційного розвитку організації, універсальні принципи, а також методи управління складними перетвореннями (змінами) та підвищення якості рівня організаційної системи.

ЗМІНА В ОРГАНІЗАЦІЇ

- - процес освоєння нової ідеї, типу поведінки тощо.
- Освоєння інноваційної технології, створення нового продукту, вдосконалення організаційної структури, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, формування відповідної корпоративної культури з новими цінностями, традиціями, стилем управління тощо.

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ:

Програмно-цільового управління

Конфігуративності

Системність управління

Цілісність

Дуальності

Ієрархчності

Правова визначеність

Зворотного зв'язку

Економічність

Модельованість

Логічної основи

Мотиваційне забезпечення

Синергетична орієнтація

Адекватність

Планованість дій

ЗМІНИ

- - це процес руху від нинішнього стану через перехідний період до бажаного стану
- - це заміщення одного стану організації, робочої групи, людини, ситуації або інших явищ новим станом, що відрізняється від попереднього впливом різних чинників зовнішнього та внутрішнього середовища

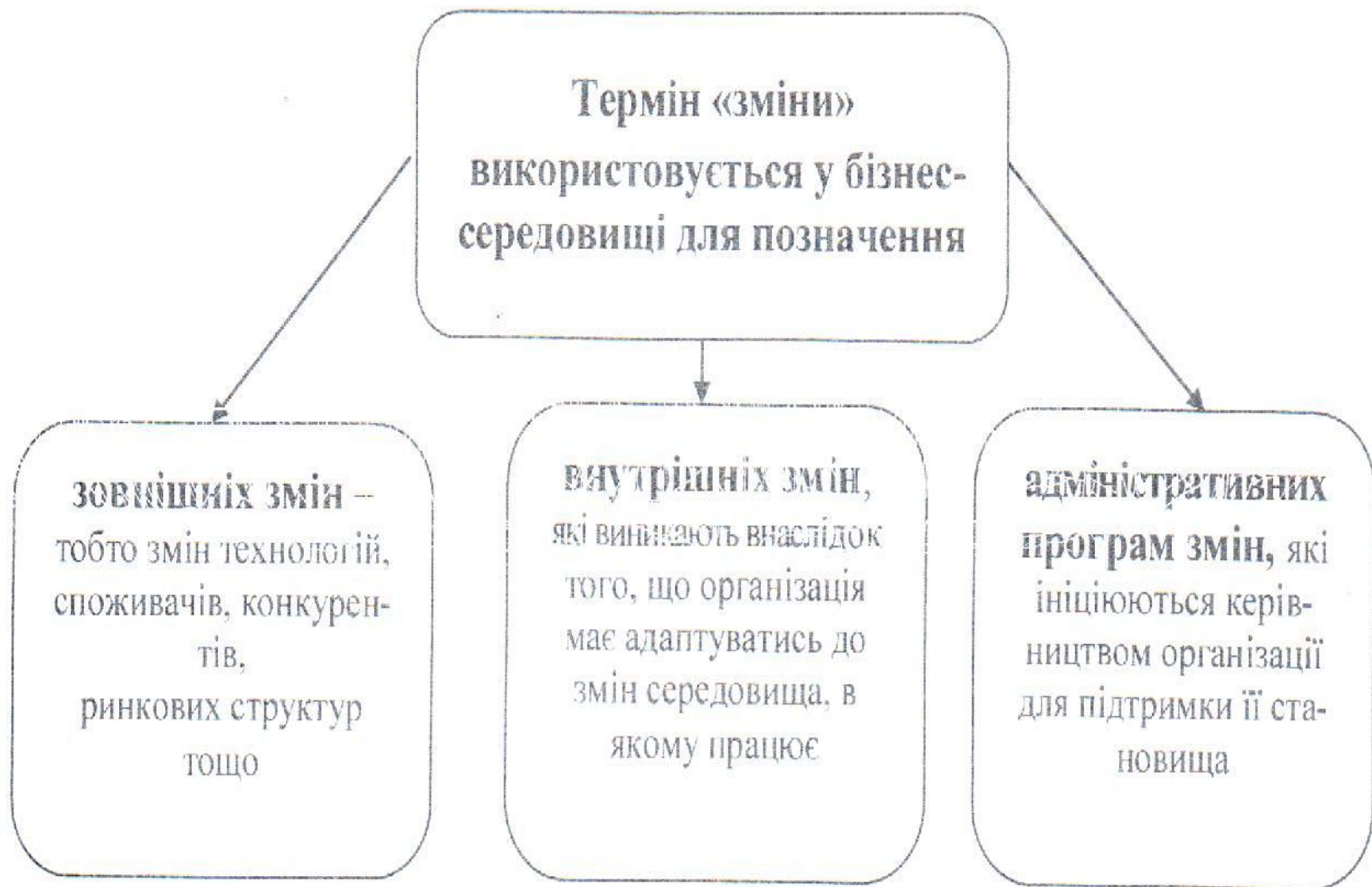


Рис. 1.2. Напрями використання терміну «зміни»

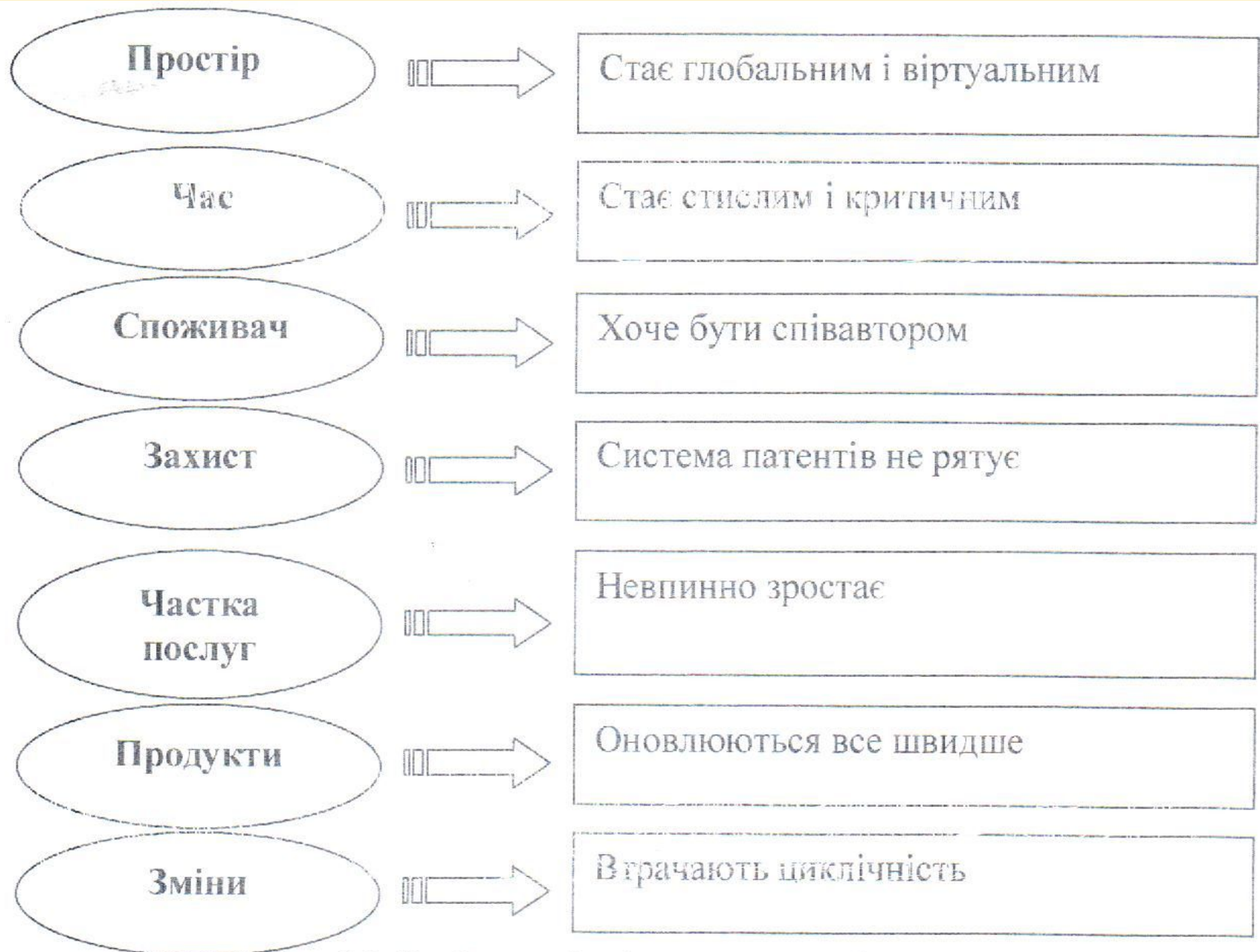


Рис. 1.3. Особливості змін у сучасному бізнес-середовищі

ПРИЧИНИ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ



ЗОВНІШНІ



ВНУТРІШНІ

ТЕОРІЇ, ЩО ПОЯСНЮЮТЬ ПРИЧИНИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН:

Екстерналістська

Іманентних змін

Інтегральна

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ:

- **РАЕІ** - (Ицхак Адизес).
- Чотири ролі менеджера :
- **Р**- виробник результатів ,
- **А**- адміністратор ,
- **Е** - підприємець,
- **І** – інтегратор

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ:

- **Модель контексту і процесу Е. Петтігрю.**
- Організаційні реформи -це історичний процес, який передбачає взаємодію організації як з внутрішньої, так і з зовнішнім середовищем.

ТРИСТУПЕНЕВА МОДЕЛЬ ЗМІН КУРТА ЛЕВІНА



Рис. 4.1. Триступенева модель змін Курта Левіна

ВЕРБАЛЬНА МОДЕЛЬ ЛАРРІ ГРЕЙНЕРА

□ Процес управління організаційною зміною



МОДЕЛЬ “ДОСЛІДЖЕННЯ-ДІЇ”



МОДЕЛЬ ПЛАНОВАНИХ ЗМІН Т. КАММІГСА І К. УОРЛІ

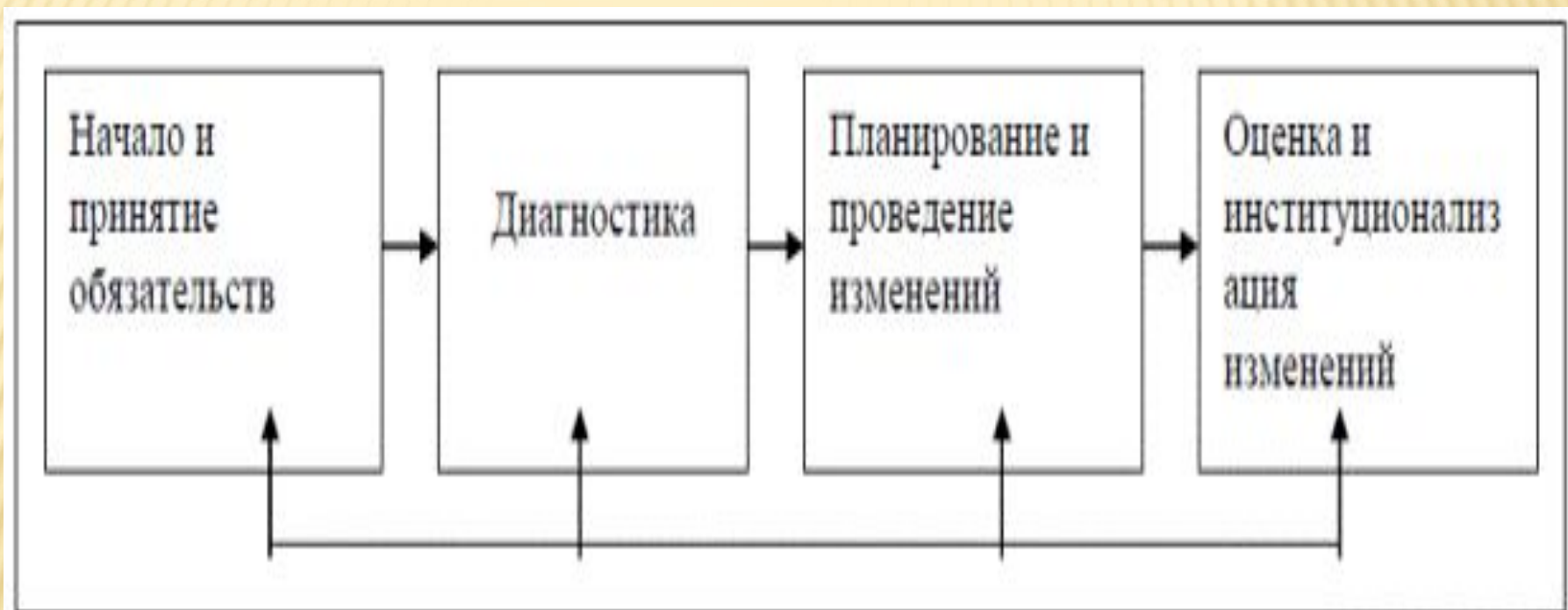


Рис. 4. Модель планируемых изменений Т. Каммиса и К. Уорли