

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В.М. Білявський, к.е.н., доцент

Є. Семенова, магістр

Національний авіаційний університет
м. Київ

Протягом останнього періоду відбувається зростання потреб з боку різних підприємств у використанні принципів і засобів щодо побудови ефективної систем управління проектами. Тому, концепція управління проектами, отримала принципове визнання, як процесна концепція. Наразі, під проектним менеджментом розуміють реалізацію певних спеціальних завдань всередині підприємства або між різними підприємствами, за якої, не повинен бути зроблений негативний вплив на вихідні виробничі завдання. Застосування проектного інструментарію є одним із наріжних факторів переходу підприємств до сучасних структур управління. Існують такі характеристики, які відрізняють проекти від інших видів діяльності, кожна з яких має важливий внутрішній зміст. Перша з них – це проекти, що спрямовані на досягнення конкретних цілей. Друга – це проекти, які включають в себе координоване виконання взаємопов'язаних дій. Третя характеристика пов'язана із проектами, що мають певну обмеженість у часі (із конкретним початком і закінченням). Четверта – це проекти, що певною мірою є неповторними та унікальними.

Сьогодні проекти є затребуваним принципом реалізації стратегії підприємства [1]. Проте, на деяких підприємствах вибір та управління проектами, переважно, не підтримуються стратегічними планами [2]. Ці плани складені однією групою менеджерів, тоді як їх вибір робиться вже іншою групою, а реалізація, взагалі, третьою групою менеджерів. Вищезазначені рішення створюють сукупність умов, що призводять до виникнення конфліктних ситуацій [3]. У цих умовах ресурси підприємства слід витратити на проекти, які не мають доданої вартості. Зокрема, сфера управління проектними портфелями включає у себе певний нагляд за управлінням проектами на рівні конкретного суб'єкту господарювання. Керівництво підприємства має можливість збільшити певну проектну діяльність або процес до конкретного елемента. Тому, повне розуміння всіх структурних компонентів підприємства має вирішальне значення для узгодження всіх внутрішніх бізнес-процесів із вимогами змін зовнішнього середовища. Отже, проектні портфелі часто слугують певним мостом між керівництвом підприємства та керівниками структурних підрозділів, проектів або команд.

Як відомо, інформаційні технології дають змогу успішно управляти проектами [4], налагоджувати стійку комунікацію між учасниками, виявляти та вчасно реагувати на відхилення, а також документувати всі етапи проекту та оперативно здійснювати контроль. Ці системи виконують такі завдання, як: організація дискусійних груп та чат-каналів, віддалене збереження файлів і прийнятих управлінських рішень, а також інформування зацікавлених сторін. Тому, впровадження вищезазначених технологій свідчать, що досить великої актуальності набувають ІТ спрощеного доступу до інформаційного проекту та забезпечення ефективних комунікацій між членами команди. Вони не включають власних інструментів для календарно-сітьового планування, а підтримують її інтеграцію із системами автоматизації управління проектами. Одна група ІТ надає інструменти для аналізу проектних рішень (OLAP-обробки, тобто аналітична обробка в реальному часі та Data mining – це сукупність різних інструментів щодо отримання знань), інша група призначена для спрощеної комунікації між учасниками, яка пропонує різноманітні Інтернет-засоби.

Слід зазначити, що важливу роль в управлінні проектами відіграють маркетингові дослідження. Однак, найчастіше підприємства, без будь яких досліджень починають свою роботу, спираючись лише на власну інтуїцію або отриманий досвід, однак, в силу того, що проект це щось унікальне, дуже складно спрогнозувати реакцію ринку на реалізацію даного проекту. Тому, експертні оцінки та отриманий досвід, безумовно, застосовуються при реалізації проекту, а саме при: формуванні ідеї, концепції проекту та безпосередньої реалізації проекту. Досить часто, можна зіштовхнутися із відсутністю маркетингових досліджень, наприклад, в сфері житлового будівництва підприємства забудовники додають квадратні метри на будь якій доступній ділянці, але їх продукт не знаходить свого споживача. Це пояснюється перевищенням попиту над пропозицією, однак, навіть на первинному ринку можна зустріти достатню кількість житла, що простояє напівпорожнім.

Наразі, багато корисних ідей і проектів залишаються нереалізованими через зовнішній опір щодо їх здійснення [5]. Сучасний менеджер проекту має бути не лише освіченим фінансистом та маркетингологом, а й культурологом та політиком, суспільним діячем, готовим до широкого діалогу із громадянським суспільством.

Як відомо, цілеспрямоване формування спільності інтересів із: партнерами, державними структурами, ЗМІ та громадськими організаціями – формує репутацію підприємства у країні і за її межами або у рамках певного регіону та стає важливою складовою професійної діяльності проектних менеджерів. Прикладом такої команди в Україні є – агенти змін – це мультидисциплінарна команда, в якій працюють професіонали з різних сфер: від архітектури та досліджень до ландшафтної дизайну. Кожен проект розробляється базуючись на об'єктивних даних. В процесі розробки відбувається тестування рішень на реальних об'єктах та оперативно знаходяться і виправляються їхні недоліки. Відкрито обговорюється процес розробки та залучення до

прийняття управлінських рішень майбутніми користувачами. Для цього агенти змін будують певну спільноту громадян, які творять дизайн свого парку чи вулиці разом.

Таким чином, підводячи висновки до усього вищесказаного, можна зазначити, що проектний менеджмент в Україні знаходиться лише на стадії розвитку. А, описані особливості проектного менеджменту – набувають все більшої актуальності в реалізації та знаходять місце в структурі управління вітчизняних підприємств.

Література:

1. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, М.М. Шепута // Сталій розвиток економіки. – 1'2018. – № 38. – С. 131–140.

2. Білявський В.М. Впровадження системи 5 S як фактор оптимізації виробництва промислової продукції / В.М. Білявський, В.В. Власенко // Вісник Хмельницьк. нац. ун-ту (Економічні науки). – 2018. – Вип. 1. – С. 54–60.

3. Білявський В.М. Управління конфліктами як фактор сталого розвитку підприємств / В.М. Білявський, К.В. Богач // Імплементация інновацій обліково-аналітичного забезпечення сталого розвитку сучасного бізнесу : матеріали I міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. – Х. : Харків. держ. ун-т харч. та торг., 2018. – С. 15–17.

4. Білявський В.М. Впровадження інноваційних технологій в процес управління персоналом / В.М. Білявський, К.В. Богач // Сучасні проблеми менеджменту : матеріали XIII міжнар. наук.-практ. конф. – К. : Нац. авіац. ун-т, 2017. – С. 31–33.

5. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – 2017. – № 92. – С. 79–87.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК ВАЖЛИВОГО СКЛАДНИКА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Н.С. Мамонтенко, доцент

О.А. Лозовська, Л.А. Лозовська

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

Безальтернативними є розроблення і реалізація шляхів розвитку виробництва з урахуванням вчасного реагування на зміни, вміння передбачати їх, а також знати як себе поводити в результаті зміни ситуації. Саме через це вміння ефективно управляти змінами є важливим складником господарської діяльності. Отже, господарюючим суб'єктам варто ініціювати процес формування і застосування системи управління змінами під час здійснення стратегічного планування, тому виникає об'єктивна необхідність дослідження складників системи управління змінами для організації управління підприємством на якісно вищому рівні задля досягнення оперативних і стратегічних цілей.

Проблемам управління змінами приділяли увагу такі вчені: І. Адізес, І. Ансофф, О.О. Гайдей, Т. Гринько, П. Друкера, Е. Камерон, К. Левін, Я. Лісун, Д. Пью та ін. Система управління змінами має певні особливості у процесі її формування, що досліджувалися в наукових працях О. Гусевої, І. Дмитрієва, О. Кузьміна, М. Мельника, Н. Різника, О. Савченко, К. Фрайлінгера, Г. Широкова та ін.

Слід зауважити, що багато теоретичних та практичних питань у цьому напрямі є невирішеними та дискусійними. Це стосується, зокрема, визначення місця управління змінами в підприємствах та формування ефективної системи управління змінами, адже керівники сучасних підприємств не орієнтуються на те, щоб управляти змінами і мати із цього зиск.

Будь-якому господарюючому суб'єкту для виживання на ринку та збереження конкурентних позицій необхідною є така система управління, яка б відповідала особливостям внутрішнього і зовнішнього середовища, сприяла реалізації стратегічних цілей та найбільш повно була зорієнтована на максимізацію вартості підприємства. Саме тому управління змінами є одним з найважливіших напрямків управління підприємством у контексті його успішного розвитку. Поділяючи наукові погляди О. Гайдей стосовно того, що управляти змінами означає рухатися від проблемного стану до стану вирішеної проблеми, можемо констатувати, що зміни є особливим об'єктом менеджменту, оскільки зазвичай торкаються кожного члена організації [1]. Виходячи із цієї ж позиції, більшість науковців, і ми в тому числі, схиляється до думки, що суб'єктом управління в процесі організаційних змін виступає найчастіше керівництво підприємства, оскільки управління процесом змін стосується усієї системи та входить до функцій менеджменту.

У сучасному науковому полі зміни визначаються по-різному. Управління змінами – це процес постійного корегування діяльності організації, відновлення її структури та пошуку нових можливостей [2].