

персоналу, систем моніторингу та оцінки продуктивності працівників, а також електронних систем планування та розподілу робочого часу, програмні засоби для відстеження робочого часу та проектів, електронні форми звітності.

Отже, система управління персоналом на підприємстві є ключовим елементом ефективного управління ресурсами організації. Ефективне управління персоналом значною мірою сприяє досягненню бізнес-цілей шляхом максимізації внеску працівників у спільну справу.

Марія БІЛИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент

кафедри менеджменту, публічного

управління та персоналу ЗУНУ

Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК І УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Організаційний розвиток можна визначити як систематичний процес зміни, спрямований на підвищення ефективності та конкурентоспроможності організації. Управління змінами, у свою чергу, є процесом керування та координації зусиль для забезпечення успішної реалізації організаційних змін [1].

Сьогоднішній день характеризується швидкою зміною умов бізнесу. Швидкий розвиток технологій, зростання конкуренції та змінність споживачів стали ключовими факторами, що підштовхують організації до управління змінами. Організації повинні бути готовими до змін та пристосовуватися до нових умов, щоб залишатися конкурентоспроможними.

Управління змінами є важливою складовою успішного організаційного розвитку. Цей процес передбачає впровадження нових ідей, стратегій та процесів в організації. Впровадження змін може бути складним та пов'язаним з ризиками. Організації повинні планувати зміни, прогнозувати можливі ризики та готуватися до них.

При управлінні змінами важливо враховувати не тільки технічні аспекти змін, а й людський фактор. Співробітники організації повинні бути включені в процес змін та мати можливість висловлювати свої думки та ідеї. Це допомагає підвищити ступінь залученості до процесу змін та зменшити опір до них.

Організаційний розвиток та управління змінами вимагають від організації гнучкості та адаптивності. Організації повинні бути готовими до швидких змін, розвиватися та змінюватися разом з ринком та технологіями. Успішний організаційний розвиток та управління змінами вимагають від організаційного керівництва ефективного планування та керування ресурсами, відкритості до інновацій та нових ідей, підвищення кваліфікації співробітників та розвитку їхнього лідерства, а також високої комунікаційної культури.

Організаційний розвиток та управління змінами стали необхідністю для сучасних організацій, що працюють у швидкопоточному та змінному середовищі. Це процес, що вимагає від організації гнучкості, адаптивності та ефективного керування, але при цьому дозволяє підвищити її конкурентоспроможність та ефективність. Для успішної реалізації організаційного розвитку та управління змінами важливо враховувати технічні та людські аспекти, залучати співробітників до процесу змін, розвивати комунікаційну культуру та підтримувати відкритий діалог між керівництвом та співробітниками. Також важливо мати чіткий план дій та відповідальних осіб за його реалізацію, а також забезпечувати підтримку та мотивацію для співробітників, що беруть участь у процесі змін [2, с.99].

Для ефективного організаційного розвитку та управління змінами важливо мати чітку стратегію та бізнес-модель, яка відповідає вимогам ринку та споживачів. Крім того, організація повинна бути готовою до використання новітніх технологій та інноваційних підходів для підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

Успішні організації розуміють, що організаційний розвиток та управління змінами - це процес, який ніколи не закінчується. Організації повинні бути готовими до швидких змін та викликів, що виникають на ринку, та забезпечувати постійний розвиток та вдосконалення своїх процесів та продуктів. У заключенні можна сказати, що організаційний розвиток та управління змінами – це важливий процес для сучасних організацій, який дозволяє підвищити їхню конкурентоспроможність та ефективність.

Список використаних джерел:

1. Anderson D. L., Campus D. G., Pynes J. E. Organization development: The process of leading organizational change. SAGE Publications. 2015.
2. Діденко Н.В., Корабельнікова О.М. Організаційний розвиток та управління змінами в сучасних умовах. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2021. Вип. 35(1). С. 97-102.