

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(Україна)

Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)

Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)

Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)

Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)

Сумський державний університет (Україна)

Сумський національний аграрний університет (Україна)

Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)

Державна установа

«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)

Державна установа

«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)

Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної
податкової служби у Полтавській області (Україна)

Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Спілка аудиторів України» (Україна)

Торгово-промислова палата України (Україна)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА



ЗБІРНИК

II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції
«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

06 червня 2024 року

ПОЛТАВА

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ЗМІН

Під організаційними змінами розуміємо будь-яку зміну в одному або кількох елементах організації (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу організації та в зміні розмірів, масштабів та цілей її діяльності. Управління змінами – це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін. Необхідність управління змінами в організації пов'язана із невідповідністю процесу управління потребам, зумовлена середовищем її функціонування. При цьому потрібно брати до уваги те, що зміни у будь-якому одному підрозділі організації, зазвичай, впливають на інші підрозділи і на організацію загалом.

Причинами змін вітчизняних організацій в сучасних умовах є чинники внутрішнього середовища (швидке перепрофілювання підприємства, організаційна криза, застарілість технології, зростання невдоволення співробітників існуючим станом, падіння показників ефективності організації) та зовнішнього середовища (економічна ситуація, державне регулювання, соціально-культурні компоненти, зміни законів та інших регуляторів, рівень конкуренції, купівельна спроможність населення). Процес управління змінами у вітчизняних організаціях має розпочинатися з визначення необхідності змін. При цьому важливим моментом є своєчасність змін в організації, те, як швидко керівник зорієнтується в ситуації та прийме відповідне рішення [1].

Цілями змін організації в сучасних умовах може бути збереження або покращення її становища на ринку, вихід на нові ринки, підвищення продуктивності, впровадження нових технологій. Тактика проведення змін в організації може бути директивною (у разі зміни виду діяльності підприємства, скорочення виробничих потужностей, ліквідації, зміни асортименту), тактикою переконань (у разі зміни керівництва, скорочення чисельності працівників, ліквідації структурних підрозділів, об'єднання структурних підрозділів, зміна режиму роботи підприємства), тактикою залучення (створення нового структурного підрозділу, реалізація бізнеспроекту, залучення нових виробничих потужностей, набір персоналу, використання нового обладнання). При визначенні можливості змін потрібно виявити достатність фінансових, матеріальних і трудових ресурсів організації для здійснення змін, виявити основні організаційні та психологічні перешкоди організаційним змінам, з'ясувати ступінь зацікавленості вищого керівництва у проведенні організаційних змін. На цьому етапі потрібно проаналізувати міру підготовленості працівників до змін. Жодні зміни в організації в сучасних умовах неможливі без виникнення опору цим змінам. Ймовірність опору змін в сучасних умовах зростає. Ознакою опору в організації є відтермінування початку процесу змін, гальмування темпу змін і збільшення витрат порівняно із запланованими або замінити їх іншими терміновими справами. Шляхами подолання опору змінам в сучасних умовах функціонування організації можуть бути: залучення працівників до планування та реалізації змін, що дасть змогу краще їх зрозуміти; пропонування працівниками особистих ідей щодо змін; навчання співробітників майбутнім змінам; матеріальні стимули для тих, хто запроваджує зміни; застосування загрози санкцій за незгоду з проведенням організаційних змін; навчання та перекваліфікація персоналу [2].

Процес створення умов для проведення змін охоплює: повний опис змін і ознайомлення з ними кожного працівника, якого цей процес стосується; залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо змін; спростування чуток і побоювань

шляхом більш широкого поширення інформації про зміни; надання змінам якомога більш прийняттого характеру; демонстрацію зацікавленості вищого керівництва у змінах. Заключним етапом у процесі управління змінами є оцінювання змін, яке повинно бути спрямоване на аналіз кінцевих результатів діяльності окремих відділів та організації загалом. Ефективне управління змінами є одним зі складних, але водночас необхідних завдань менеджменту. Таким чином, управління змінами на вітчизняних підприємствах більшою мірою орієнтоване не на вирішення існуючих проблем, а на використання наявних можливостей і переваг підприємства.

Інакше кажучи, управління організаційними змінами має здійснюватися на засадах адаптивного підходу, який передбачає використання як бази організаційних змін існуючого потенціалу підприємства та виявлення його незадіяних резервів.

Список використаних джерел

1. Адієс І. К. Управління змінами / пер. з англ. Т. Семігіна. Київ : Book Chef, 2018. 640 с.
2. Боровик М. В., Бубирьов Є. А. Формування системи управління організаційними змінами. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 61. С. 66–70. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/61_2021/14.pdf

УДК 338.45

Лагутін М.М., Суденко О.І., магістранти
Науковий керівник – Гришко В.В., д.е.н., професор
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛІ 12 СТАЛОГО РОЗВИТКУ «ВІДПОВІДАЛЬНЕ СПОЖИВАННЯ ТА ВИРОБНИЦТВО» В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Стрімкий розвиток цифрових технологій відкрив нові можливості для сучасного суспільства. Водночас з допомогою даних, які генерують люди, коли їх використовують науковці отримують підтвердження, що діяльність людини здійснює надзвичайний тиск на планету. Останніми десятиліттями науковці досліджували причини планетарних криз: кліматичної, природи та біорізноманіття, а також кризу забруднення та відходів.

Спільним знаменником для цих криз є нестабільне виробництво та споживання, що призводить до радикальних змін у кліматі, забрудненні навколишнього середовища та значному зниженні рівня суспільного здоров'я, зростанні кількості захворювань, що пов'язані із зміною на генетичному рівні. Невпинне вилучення ресурсів (нафти, газу, мінералів тощо) призводить до зростання інтенсивності природних катаклізмів, радикальній зміні біорізноманіття на певних територіях, виснаженню та деградації територій, що обумовлює зростання міграції та потреби у переміщенні виробничих потужностей. Так, щохвилини людство продукує близько 3825 тонн твердих побутових відходів (ТПВ), а за рік їх накопичується понад 2 млрд тонн. За прогнозами ООН, до 2050 року частка населення світу, що живе в містах, зросте до 80% з 55% у 2022-му. Оскільки більшість побутових відходів утворюється саме в муніципалітетах, то зросте і їх кількість – за 30 років щороку накопичуватиметься 3,4 млрд тонн. Тобто нинішній показник зросте на 70%[1]. Тому, щоб вирішити ці проблеми, які є актуальними не одне десятиліття, були розроблені Цілі сталого розвитку до 2030, які включають відповідальне виробництво та споживання.

Дана ціль включає 11 завдань та 14 показників. Зокрема, в Україні дана ціль включає наступні завдання: зменшити ресурсоемність економіки, зменшити втрати продовольства у виробничо-збутових ланцюгах, забезпечити стале використання хімічних речовин на основі інноваційних технологій та виробництв, зменшити обсяг утворення відходів і збільшити