DOI: 10.17117/na.2015.09.154

Поступила (Received): 30.09.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.09.154.pdf>**Жованик Д.И.****Вопросы применения систем управления
изменениями в российском бизнесе****Zhovanik D.I.****The application systems change management in Russian business**

В исследовании представлены вопросы, связанные с изучением внедрения изменений в управлении персоналом организации, выявлением причин провала организационных изменений, созданием списка управленческих навыков, необходимых для управления изменениями, а также поиском способов мотивации в процессе внедрения изменений. Также проанализирована обоснованная внедрения систем управления изменениями

Ключевые слова: управление изменениями, лидерство, организационные изменения

The study presents the issues related to the study of implementing change in organization personnel management, identifying the causes of failure of organizational changes, the establishment of a list of management skills required for change management, as well as finding ways of motivation in the change process. Also analyzed based systems implementation change management

Key words: change management, leadership, organizational change

Жованик Дарья Ильинична

Студент

Московский государственный университет путей
связи

г. Москва, ул. Образцова, 9

Zhovanik Daria Ilyinichna

Student

Moscow state university of railways
Moscow, Obraztsova st., 9

Современные организации, действующие в сложной, динамичной среде с высоким уровнем неопределенности [6], должны непрерывно изменяться. Умение осуществлять эти изменения, перестраиваться, адаптироваться к постоянно меняющейся среде функционирования бизнеса [2] или, что еще более важно, способность изменять саму среду является важнейшей характеристикой сегодняшних организаций, обеспечивающей их конкурентоспособность и выживание в долгосрочной перспективе. Как указывается в одном из исследований, ключевыми факторами успеха являются те, которые позитивно влияют на показатели долгосрочного развития [8].

Безусловно, в настоящее время существует много теорий, подходов и моделей организационных изменений (И. Ансофф, О. Виханский, Е. Голдрат, П. Дракер, М. Диксон, В. Иноземцев, Б. Карлоф, К. Колин, Д. Коттер, К. Левин, А. Лузин, Г. Морган и др.). В то же время вопрос выбора базовых принципов, модели изменений остается весьма актуальным.

Наше исследование направлено на изучение внедрения изменений в управлении персоналом организации, выявление причин провала организаци-

онных изменений, создание списка управленческие навыки, необходимых для управления изменениями, а также поиск способов мотивации в процессе внедрения изменений.

Современная организация должна быть готова к восприятию непрерывных изменений, поэтому руководство при проектировании и управлении организацией должно встроить в нее эту восприимчивость. Для успешной реализации такой политики система менеджмента компании должна содержать обоснованный комплекс показателей [7]. При этом важно правильно и сбалансировано оценить их целевые значения [4], учитывая стремление современных компаний к лидерских позициям [3]. Особый интерес к совершенствованию процессов организационных изменений испытывает менеджмент российских компаний, поскольку без этого сложно соответствовать инновационной модели развития, которая представляется приоритетной с точки зрения успешного развития регионов и России в целом [1].

Изменить мнение и поведение сотен сотрудников непросто. Ведь объектом управленческого воздействия являются их ценностные ориентиры – собственное отношение к тому, что они делают и как. С работником необходимо делиться информацией и вовлекать в совместную работу. Локомотивом изменений становится лидерская позиция руководителей, способных увлекать людей своим примером и тем, что они сами выстраивают взаимоотношений с подчиненными на принципах уважения и приверженности традициям и ценностям компании.

Уважение к человеку – это высокая ценность. Только если каждый руководитель будет относиться к своим сотрудникам как ответственный управленец, ставя ясные и достижимые цели, признавая заслуги, сообщая необходимую информацию, компания сможет повысить внутреннюю эффективность не в короткой перспективе и за счет директивного управления, а в долгосрочном ключе, как результат вовлеченности сотрудников и совместной работы. Эффективность внедрения системы управления изменениями следует оценивать через анализ ее влияния на изменение потенциала компании и изменения ее стоимости [5]. Для этого рекомендуется использовать инструменты эталонной оценки [9].

Список используемых источников:

1. Литвиненко И.Л. Архитектура построения и оценка инновационного потенциала региона // Креативная экономика. 2015. Т. 9. № 7. С. 815-836.
2. Чугумбаев Р.Р. Анализ среды функционирования как инструмент бенчмаркинга показателей экономической эффективности организации // Экономический анализ: теория и практика. 2009. № 27. С. 40-47.
3. Чугумбаев Р.Р. Верификация целей бизнеса, ориентированного на лидерство // Вести высших учебных заведений Черноземья. № 1. 2012. С. 56-60.
4. Чугумбаев Р.Р. Об оценке целевых значений показателей экономической эффективности хозяйственной деятельности организации с использованием метода достижимых целей // Проблемы современной экономики. 2009. № 4. С. 214-218.
5. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Основы анализа взаимосвязи «активы -потенциал -гудвилл» // Экономический анализ: теория и практика. № 3 (402). 2015. С. 29-39.

6. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Особенности эталонного анализа экономических показателей в условиях энтропии развития и функционирования бизнеса // В мире научных открытий. №12. 2013. С. 234-244.
7. Чугумбаев Р.Р. Панели управления и другие формы комплексного описания хозяйственной деятельности организаций // Управленческий учет. 2009. № 9. С. 50-60.
8. Чугумбаев Р.Р. Показатели долгосрочного развития организации как ключевой аспект комплексного управленческого анализа // Управленческий учет. № 11. 2009. С. 42-50.
9. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Проблемы применения эталонного анализа в экономических исследованиях // Управленческий учет. № 12. 2013. С. 53-62.

© 2015, Жованик Д.И.

*Вопросы применения систем управления
изменениями в российском бизнесе*

© 2015, Zhovanik D.I.

*The application systems change management in
Russian business*