



ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ АГЕНТІВ ЗМІН ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Далюк Наталія

*старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»*

Величко Олег

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
Приватного вищого навчального закладу
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука»
м. Рівне, Україна*

Для того, щоб будь-який бізнес, громада чи група досягли прогресу та успіху, необхідно зважати на певні реалії і превентивно та адекватно на них реагувати. Сприймати сучасну реальність людям нелегко, особливо коли вона становить для них загрозу або є доволі складною. Здійснені дослідження підтверджують той факт, що сучасні реалії вимагають від менеджменту підприємств пошуку та реалізації новітніх підходів до організації праці для сталого розвитку підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі.

Теоретичні та методичні розробки у сфері організації праці розглядалися у роботах таких відомих зарубіжних вчених, як А. Маршала, Г. Форда, Ф. Гілберта, Ф. Тейлора та ін.

В сучасних наукових публікаціях з проблем організації праці, значна увага приділяється розвитку організації праці, як у науковому, так і в практичному аспектах. Серед вітчизняних авторів, які досліджують питання удосконалення організації праці, слід відмітити В.Б. Бичина, Д.П. Богиню, В.Б. Васюту, І.М. Виноградову, Н.С. Данилевича, В.М. Данюка, О.А. Грішнову, А.В. Калину, А.М. Колота, Т.А.Комтишину, О.В. Редкіна, С.Л. Решміділову М.Ю. Сандуленко, Т.В.Перепельчук, В.А. Шовкуна та інших. Зокрема, вивченню питань організації і нормування управлінської праці присвячені роботи В.М. Данюка, В.Б. Бичина, Н.С. Данилевича та інших.

Вивчення наукової літератури доводить, що у роботах вчених відсутні комплексні теоретичні дослідження організації праці окремих категорій персоналу підприємства. Потребують наукових і практичних розробок питання системного підходу до організації праці під впливом змін

у складових виробничого процесу для забезпечення сталого розвитку підприємства.

Організація праці на підприємстві, у цьому контексті, зумовлює необхідність сучасних і комплексних змін не лише у техніці і технологіях, а й у методах управління, у вимогах до компетенцій заради підвищення творчої трудової активності персоналу.

У практичній діяльності підприємства зміни охоплюють різні види розвитку підприємства: економічний, управлінський, організаційний, техніко-технологічний, соціальний тощо. Кожний із видів має свої характерні особливості, свою вагомість наслідків та результатів. Тому, в умовах динамічності зовнішнього середовища, наявності невизначеності, неповноти інформації, нестабільності необхідно постійно за усіма видами проводити зміни та удосконалювати процес управління ними [1, с.500].

На етапі організування змін пропонується залучати агентів змін і формувати з них команду, яка б здійснювала загальне керівництво процесом змін, контролювання наявності та ефективності використання ресурсів, демонструвала підтримку впровадження змін на підприємстві.

Агенти змін – це працівники компанії, які підтримують зміни та готові виступати проміжною ланкою між менеджментом підприємства та іншими працівниками. Це люди, які давно працюють в компанії, добре розуміють внутрішні процеси та культуру, користуються довірою колег (є неформальними лідерами), відкриті до нових знань та інновацій. Агенти змін повинні мати певні повноваження, повинні пройти навчання і мати чіткий опис своєї відповідальності. Найважливіші агенти змін знаходяться на середньому рівні управління. [2, с.148].

Агенти змін передають позитивну інформацію про зміни іншим працівникам, допомагають їм розібратися у складних питаннях та здійснюють зворотний зв'язок. Залежно від організації, мережа агентів змін може включатися як формальну, так і неформальну взаємодію.

Підтримка змін може бути забезпечена шляхом ефективного процесу комунікації агентів змін з працівниками підприємства, організування своєчасного інформування колективу про хід виконання поточних завдань, залучення в процес впровадження змін широкого кола працівників, удосконалення корпоративної культури підприємства. Агент змін повинен допомогти працівникам подолати їхню інертність, допомогти їм зрозуміти реальність, з точки зору ситуації, яку необхідно вирішити, чи небезпеки, що замайоріла на горизонті, чи надзвичайної можливості особисто для кожного і для підприємства в цілому, але необхідні зміни, щоб отримати змогу скористатися цією можливістю.

Завершальне впровадження змін вимагає від агентів змін подальшого збирання та аналізування інформації з метою коригування процесу управління змінами; обговорення поточного стану процесу провадження



змін і подання пропозицій для його оптимізації на усіх рівнях; закріплення нових методів виконання завдань та інструментів впровадження змін; дослідження та визначення майбутніх дій підприємства задля його сталого розвитку.

Серед прикладних методів організації праці агентів змін підприємства слід виокремити такі як:

- безперервність трудових процесів;
- суміщення окремих дій і прийомів;
- раціональне завантаження працівників і технічних засобів, які ними використовуються;
- підвищення змістовності праці і творчих можливостей її здійснення;
- відповідність компетентнісних характеристик працівників роботі, яка ними виконується.

Доцільно виокремити такі напрями подальших наукових розвідок, які сприятимуть розширенню методологічної та прикладної бази досліджуваної проблематики:

- важливо приділити увагу вивченню ролі сучасних цифрових технологій (штучного інтелекту, аналітики великих даних, Інтернету речей) як інструментів прискорення та оптимізації процесів організаційної трансформації;
- потребує подальшого вивчення проблематика діагностики стану організаційної культури, рівня залучення персоналу та внутрішніх бар'єрів до прийняття змін, а також розроблення інструментарію щодо їх подолання;
- варто зосередити увагу на вивченні мотиваційних механізмів, які забезпечують підтримку змін працівниками та виявлення на підприємстві працівників - агентів змін як таких, що впроваджують нові методи чи підходи або стають ініціаторами змін у компаніях і беруть відповідальність за це;
- актуальним є подальше дослідження лідерських стилів, які найбільше сприяють успішному впровадженню змін під час криз, зокрема в умовах воєнного стану [1, с.515];
- суттєвим питанням є розробка ключових показників забезпеченості сталого розвитку підприємства за трьома основними напрямками: економічним, соціальним та екологічним [3, с.343].

Сталий розвиток підприємства сприятиме підвищенню рівня організаційного управління та соціальної відповідальності, створенню сприятливих умов для розвитку працівників за рахунок раціонального розподілу і використання ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегія розвитку Києва: сучасні виклики глобалізованого простору: колективна монографія /за ред.: д.мед.н., проф. С.А. Павловського, д.е.н., проф. О.Ю. Могилевської. КНДУ «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста» за підтримкою Департаменту економіки та інвестицій Київської міської державної адміністрації. Київ. Видавництво ТОВ «Талком». 2025. 650 с.
2. Короткий курс лекцій з дисциплін "Стратегія підприємства" та "Стратегічне управління" спеціалістів 7.050107 та магістрів 8.050107 спеціальності "Економіка підприємства" денної та заочної форм навчання. Укл. Л.М.Варава – Кривий Ріг, КТУ, 2004 р.
3. Хахалєв Д. О. Оцінка забезпеченості сталого розвитку підприємства. Бізнес Інформ. 2024. №5. С. 338–344.