

управління кадрами, неефективність господарської діяльності підприємств галузі тощо.

Отже, сучасний стан системи управління житловим господарством в цілому та житловим фондом зокрема характеризується сукупністю взаємопов'язаних проблем, вирішення яких, на нашу думку, можливе лише за умови здійснення комплексу заходів щодо її вдосконалення.

Список літератури:

1. Мельниченко О.А. Реформування вітчизняного житлово-комунального господарства: класифікація проблем та роль держави у їх вирішенні / О.А. Мельниченко, В.О. Ващенко [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12moardv.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12moardv.pdf).
2. Утвенко В.В. Управління житлово-комунальною сферою міст України в контексті діяльності органів місцевого самоврядування / В.В. Утвенко // Наукові праці МАУП. - 2014. - Вип. 1. - С. 155-161.
3. Бубенко П. Т. Шляхи вирішення проблемних питань кадрової політики ЖКГ за умов реформування / Павло Бубенко, Олена Димченко, Валентина Прасол, Сергій Дворкін // Бізнесінформ. – 2013. – №3. – С. 212–217.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ УПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Є.В. ПРОХОРОВА, канд.екон.наук, доцент
*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*
03680, Україна, Київ, просп. Перемоги, 54/1
prokhorova_sun@ukr.net

Реформування підприємств житлово-комунального господарства потребує впровадження стратегічних змін, тобто змін в усіх сферах діяльності підприємств, пов'язаних із впровадженням нової стратегії. Включають зміни в організаційній структурі управління підприємством, зміни організаційної культури, кадрові, зміни системи заохочення працівників, процесів та процедур.

Найбільш відомі підходи до визначення послідовності впровадження стратегії підприємства сформулювали С. Серто та А. Пітер [1], Дж.Д. Хангер та Т.Л. Вілен [2], Л.Дж. Гребін'як [3], автори моделі 7 «S» [4]. Ґрунтуючись на вказаних розробках, вважаємо, що впровадження стратегічних змін на підприємстві має відбуватися в такій послідовності:

1. Ідентифікація рівня стратегічних змін [1].
2. Визначення складових змін на підприємстві за умов впровадження різних рівнів стратегічних змін.
3. Аналіз відповідності кожної складової стратегічних змін на підприємстві стратегії, що впроваджується.
4. Визначення необхідних змін по кожній із складових для відповідності та сприяння впровадженню стратегії підприємства.

Зміна системи заохочення та контролю включає зміну показників діяльності, за які відбувається заохочення працівників, та які контролюються. Кадрові зміни можливі наступні: набір додаткового персоналу з навичками та досвідом роботи, які необхідні для функціонування та розвитку підприємства; набір та/або призначення управлінців для різних стратегічних напрямів діяльності та для координації різних видів діяльності; скорочення або оптимізація управлінських посад, які дублюються; призначення нових управлінців для забезпечення досягнення цілей підприємства.

Зміни організаційної структури управління підприємством пов'язані зі створенням нових стратегічних напрямів діяльності (підрозділів) підприємства; запровадженням централізованого управління новоствореним об'єднанням підприємств; створенням об'єднання підприємств з органом координації діяльності; ліквідацією певних стратегічних напрямів діяльності (підрозділів); переглядом та впорядкуванням оргструктури управління підприємством.

Можливі зміни організаційної культури підприємства: формування культури, спрямованої на зростання та координацію діяльності; подолання конфлікту різних організаційних культур учасників об'єднання; формування інтегрованої культури об'єднання підприємств; формування культури, спрямованої на економію витрат та оптимізацію процесів.

5. Розробка плану впровадження стратегічних змін на підприємстві, який містить такі розділи: зміни системи заохочення та контролю на підприємстві; зміни в наборі, навчанні та призначенні персоналу; зміни організаційної структури управління підприємством; зміни в організаційній культурі підприємства.

Запропонована послідовність впровадження стратегічних змін на підприємстві дозволить охопити всі сфери діяльності та управління, зробити процес керованим та узгодженим.

Список літератури:

1. Certo S. C., Peter A. Strategic Management: Concept and Applications, Random House Business Division, 1988.
2. Thomas L. Wheelen, J. David Hunger, Strategic Management and Business Policy, 4th ed., Prentice Hall, 1992.
3. Гребиньяк Лоуренс Дж. Как заставить работать вашу стратегию / Пер. с англ. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2006. – 352 с.
4. Robert H. Waterman, Jr., Thomas J. Peters, and Julien R. Phillips. Structure is not Organization. - Business Horizons, 1980. [Електронний ресурс]. – Джерело доступу: // http://www.tompeters.com/docs/Structure_Is_Not_Organization.pdf