

**УДК : 65.016.7**

***Чумаченко С.Г., к.э.н.***

***доцент кафедры***

***Ростовский государственный университет путей сообщения***

***Россия, г. Ростов-на-Дону***

***Зубкова Е.В.***

***заместитель начальника отдела***

***ОСФР по Ростовской области***

***Баращян А.К.***

***магистрант***

***Ростовский государственный университет путей сообщения***

## **ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

*Аннотация. В статье управление организационными изменениями рассматривается сквозь призму внутренних перемен, но под влиянием внешних факторов. Рассматриваются базовые понятия в управлении изменениями: организация, управление, функционирование и изменение. Характеризуется их конструктивная взаимосвязь. Приводятся элементы, необходимые для успешного управления изменениями.*

*Ключевые слова: изменения, организация, развитие, система, внутренняя среда.*

***Chumachenko S.G., Candidate of Economic Sciences***

***Associate Professor***

***Rostov State Transport University***

***Russia, Rostov-on-Don***

***Zubkova E.V.***

*Deputy Head of the Department  
Pension Fund for the Rostov region  
Barashyan A.K.  
Master's student  
Rostov State Transport University*

## **CHARACTERISTICS OF THE MODERN MODEL OF ORGANIZATIONAL CHANGE**

*Abstract. The article considers organizational change management through the prism of internal changes, but under the influence of external factors. The basic concepts in change management are considered: organization, management, functioning and change. Their constructive interrelation is characterized. The elements necessary for successful change management are provided.*

*Keywords: changes, organization, development, system, internal environment.*

### **Введение**

В условиях нестабильной экономики, не редко наступают циклические кризисы в функционировании организации в зависимости от жизненного цикла. Это, безусловно, пагубно влияет на производство нашей страны. Поэтому руководителям следует принимать меры по внедрению проектов изменений. Руководителям необходим особенный комплекс мер при работе с сотрудниками в условиях организационных изменений.

Персонал предприятия является главной составляющей компании. Его роль в организации заключается в том, что именно от него зависит прибыльность и общий успех предприятия. Этим и объясняется актуальность выбранной темы – в условиях организационных изменений данная составляющая подвержена высоким рискам, что может привести к

упадку или полному сокращению организации.

#### Основная часть

Организации как юридические лица и как социальная общность создаются людьми. Организации функционируют в условиях постоянного взаимодействия с внешней средой, которая оказывает прямое или косвенное воздействие на внутреннюю среду, внутренние процессы и ситуацию в самой организации. Управление организацией включает руководство людьми, руководство технологиями, управление производством, управление закупками, поставками и сбытом. И за всем этим управлением стоит человек.

Таким образом, управление персоналом в современных условиях нестабильности внешней среды и колеблемости внутренней среды и есть управление постоянными изменениями.

Изменения во внутренней среде субъектов хозяйствования вызываются ответом организации на изменение внешнего окружения (связи, требования и возможности). Организации вынуждены постоянно приспосабливаться к среде, в которой существуют. Сами они также генерируют изменения во внешней среде, разрабатывая и выпуская на рынок новые товары и технологии, которые становятся доминирующими и находят широкое распространение. Управление персоналом в период организационных изменений основывается на трех базовых понятиях: организация, изменение и управление.

Рассмотрим их. Организация представляет собой юридическое лицо, созданное для достижения определенной цели, одновременно, это группа людей, работающих совместно, во главе с руководителем и достигающих определенные цели. Изменение, это переход из одного состояния в другое, в частности какой-либо системы. Управление подразумевает руководство процессами и деятельностью всех ресурсов.

Любая организация является социо-техно-экономической системой.

Изменения в этой системе происходят на основании субъективных и объективных предпосылок.

В процессах развития организации всегда возникают новые ситуации и события, меняющие условия существования и состояния организации. Это могут быть условия устойчивости, стабильности и изменчивости (рисунок 1). Изменчивость проявляется в отклонениях от общей тенденции развития организации. Устойчивость характеризует не абсолютное отсутствие отклонений, но их диапазон и роль в развитии.

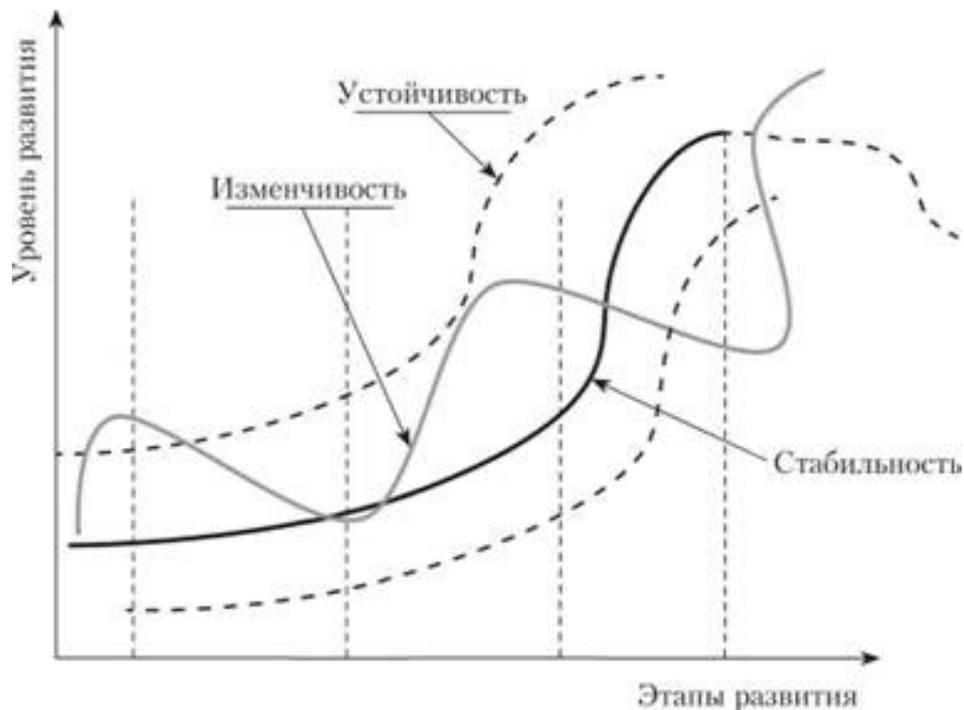


Рисунок 1 – Динамика организационного развития

Стабильность в организации возникает тогда, когда на протяжении определенного периода она функционирует без изменений и перестроек технологического, управленческого, коммерческого или иного процесса. Изменения и стабильность всегда находятся в определенном сочетании и совмещении и играют важную роль в существовании организации. Они определяют направление и эффективность развития, темпы и результаты. И эти условия зависят от управления. Управление с отклонениями от эталона, совершенства оказывает отрицательное влияние на процесс

развития, тормозит движение, нарушает тождество процессов функционирования и развития, приводит к предприятие к разорению. Схема управления предприятием в условиях организационных изменений, взаимосвязь всех вышеобозначенных параметров показана на рисунке 2.



Рисунок 2 – Организация: функционирование и развитие, управление, развивающее и развивающееся

Необходимость изменений в организации должна согласовываться с возможностями их осуществления. Могут возникать противоречия: возможности не всегда соответствуют необходимости. Возможности организации могут зависеть от управления, но могут и не зависеть. Под возможностями здесь понимается наличие, качество и количество ресурсов, незнание или непонимание особенностей организации, нереальные цели ее развития и многое другое.

Управление изменениями, помимо всего прочего, требует определения и оценки возможностей их осуществления, искусства воздействия на изменения, систематизации их по значимости для развития организации и влияния на комплексы других изменений, вызываемых

выбранным для управления в настоящее время главным изменением, имеющим далеко идущие последствия («гирлянда» изменений).

#### Заключение

Эффективным процесс организационных изменений поможет сделать видение организации и ее будущего руководителем. А представлять он ее должен как целостную систему с реальными показателями конкурентоспособности во внешней среде и ее работоспособности во внутренней среде. Особое внимание следует уделить существующим проблемам.

#### Использованные источники:

1. Воронина, А. В. Управление изменениями / А. В. Воронина, Н. Н. Буланкина // Современные вызовы и реалии экономического развития России : Материалы VIII Международной научно-практической конференции, Ставрополь, 14–16 апреля 2022 года. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. – С. 70-72. – EDN DPZHTW.

2. Воронина, А. В. Компаративный анализ подходов к управлению персоналом организации / А. В. Воронина // Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики : Материалы Шестой Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 12 ноября – 13 2021 года / Редколлегия: А.Н. Гуда (пред.) [и др.]. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2021. – С. 172-176. – EDN PFJWTD.

3. Киященко, Т. А. Техника трансляции изменений и работы с сопротивлениями в компании / Т. А. Киященко, О. Г. Сорокина // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 5(64). – С. 581-583. – EDN GANEJH.

4. Логвинова, И. К. Детерминизм и вероятность в управлении персоналом / И. К. Логвинова // Транспорт: наука, образование, производство : Материалы Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 24–26 апреля 2024 года. – Ростов-на-Дону:

Ростовский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 288-291. – EDN JMEFFQ.

5. Поляков, Д. С. Вовлеченность персонала как индикатор эффективности использования человеческого капитала / Д. С. Поляков, И. А. Полякова // Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики : материалы Девятой Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 08–09 ноября 2024 года. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 160-163. – EDN PJUУBT.