

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Н. Н. ОЛЕШКЕВИЧ

Учреждение образования

«БРЕСТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Брест, Беларусь

В деятельности промышленных предприятий непрерывно происходят изменения, что дает почву для научных исследований последствий таких изменений. *Изменение* – категория философского дискурса, которая характеризует состояние, альтернативное стабильности, переход из одного состояния в другое, смену содержания во времени [1]. Изменения порождают события, которые могут стать источниками как благоприятных возможностей, так и проблем.

Если рассматривать коммерческие организации с точки зрения изменений, то, прежде всего, следует отметить, что организации создаются, развиваются, добиваются успехов, ослабевают и, в конце концов, могут прекратить свою деятельность. Именно поэтому широко распространено понятие о **жизненном цикле организаций** как о предсказуемых их изменениях с определенной последовательностью состояний в течение времени. Руководитель должен знать на каком этапе развития находится организация и оценивать, насколько принятый стиль руководства соответствует этому этапу.

Графическая модель жизненного цикла предприятия представляет собой ломаную линию с определёнными точками перегиба (переломными моментами): создание (перелом) – рост (стадия) – кризис роста (перелом) – стабильность (стадия) – кризис стабильности (перелом) – спад (стадия) – ликвидация (перелом) (рис. 1.).

Исследовав социально-экономические обстоятельства, характеризующие ту или иную стадию жизненного цикла, автор обнаруживает **тенденцию увеличения числа проблем** (по сравнению с числом благоприятных возможностей) **по мере приближения экономического субъекта к стадии «упадка».**

Важно помнить, что организация приходит в упадок не от времени, а от просчётов и от ошибок в управлении – от плохого менеджмента, а поэтому проблема профессионального менеджмента или профессионального управления является ключевой в управлении жизненным циклом предприятия.

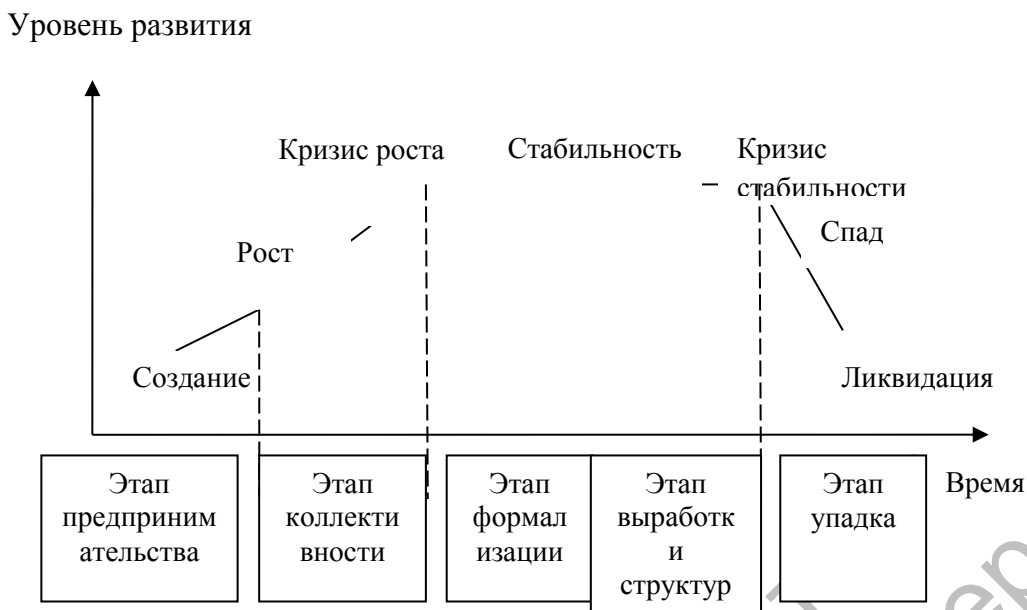


Рис. 1. Модель жизненного цикла организации

И тут успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Т.е. в качестве источника обеспечения длительного существования организации на этапе зрелости и стабильности начинает выступать человеческий ресурс, а именно, – предпринимательство.

Предприниматели – есть люди, «принимающие управленческие решения» в экономической жизни [2]. Предпринимательство выступает как особый вид человеческого ресурса, как умение в экстремальных условиях принимать оптимальные решения. Объектом управленческого труда является предприятие как совокупность хозяйственных процессов, предметом такого труда служит информация. И здесь определяется еще один источник обеспечения длительного существования организации на этапе зрелости и стабильности – информация как экономический ресурс (совокупность сведений о состоянии управляющей и управляемой подсистем, а также окружающей среды [3].

Таким образом, на этапе зрелости организации возможно управление изменениями деловой активности, приводящее к благоприятным возможностям за счет повышения качества использования предпринимательства и информации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стёпин, В. С. Новая философская энциклопедия: в 4 т. [Электрон. ресурс] / Под ред. В. С. Стёпина. – М. : Мысль, 2001. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy.
2. Dobb, M. Capitalist Enterprise and Social Progress / M. Dobb. – P. 54
3. Лебедев, О. Т. Основы менеджмента : учеб. пособие / О. Т. Лебедев, А. Р. Каньковская. – СПб, 1998. – 192 с.