

Роль специалистов в сфере управления изменениями в развитии компании **Юршина Д. Ю.**

*Юршина Дарья Юрьевна / Iurshina Daria Iurievna – бакалавр,
профиль: ядерная физика и технологии,
кафедра лазерной физики, факультет экспериментальной и теоретической физики,
Национальный исследовательский ядерный университет
Московский инженерно-физический институт, г. Москва*

Аннотация: *доказывается необходимость привлечения экспертов из сферы Change management для развития компании. Приводится анализ возможных действий специалистов в работе с изменениями организационной структуры компании.*

Ключевые слова: *управление изменениями, внедрение преобразований, развитие компании, организация.*

Мы живем в сложном, непредсказуемом и стремительно меняющемся мире. Для того чтобы оставаться на плаву, крупным компаниям необходимо уметь инновационным способом приспосабливаться к сложившейся ситуации в сфере их специализации. Анализ внутренней и внешней среды предприятия, выявление сильных и слабых сторон своей деятельности позволяют компаниям для повышения эффективности своей работы утверждать и проводить такие проекты и инициативы как реорганизация ключевых процессов в соответствии со стратегией рынка, введение новых информационных технологий, повышение социальной и экономической эффективности [1]. Процесс внедрения изменения может затягиваться на долгое время, а для его логического завершения требуется закрепление новых организационных правил. Однако порой собственных ресурсов организации оказывается недостаточно для требующихся изменений. Сотрудники компании не могут в полной мере оценить её текущее положение, и, следовательно, предложить эффективное реформирование организационной структуры в силу своего субъективного мнения, нежелания изменений, привычного устоя работы. Для успешного и плавного внедрения преобразований необходимо привлечение независимых специалистов, которые помогут адаптировать коллектив и всю организационную структуру компании к предстоящим изменениям.

Организация — это комплексная «запутанная» система, и любые изменения практически невозможно проводить мгновенно. Необходимость создания проектных групп по введению преобразования обусловлена потребностью компании анализировать соответствие между текущей работой организации и желаемыми результатами, выявить наиболее подходящую стратегию развития. Проектная группа, создающаяся специально для внедрения преобразований, фокусируется не только на приспособлении сотрудников к новой политике или стратегии организации, но и занимается техническими аспектами изменения, создавая модель пошаговых действий организации для достижения долгосрочных выгод [2].

Специалисты Change Management используют различные подходы для решения задачи введения преобразования в жизнь компании. Самым простым и основательным способом проанализировать предстоящее изменение является его разбиение на простые промежуточные состояния, которые представляются в виде трех временных стадий: текущая, переходная, будущая.

Текущее состояние определяет то, чем является компания: её бизнес-процессы, организационную структуру, инструменты, технологии. На этой стадии выявляются те направления, в которых компания проводит успешную работу, и действия в которых предсказуемы и могут быть просчитаны. Переходная часть постоянно находится в движении, является беспорядочной. На этой стадии от компании требуется принять новые пути поведения и развития, в то же самое время, сохраняя темп и уровень работы. Стадия будущего - это то состояние, в котором компания стремится оказаться.

В зависимости от того, в какой стадии преобразования находится организация, применяются различные инструменты для его внедрения. Мероприятия, связанные с осуществлением изменения в компании, могут включать:

- ясное формулирование причин для принятия изменений;
- выявление группы людей, которые могут быть задействованы в тех или иных мероприятиях, связанных с проводимыми изменениями;
- оценка всех заинтересованных сторон и определения характера спонсорства, участия и коммуникации, которые будут необходимы
- оценка влияния изменений на людей и структуру организации;
- оценка потребностей в обучении, вызванном изменением, и планирование, когда и каким образом это будет осуществляться;
- определение и согласование показателей успеха совершаемого изменения и убедиться, что они регулярно измеряются.

Рассмотрение изменения как процесса позволяет анализировать правильность действий рабочей группы в определенный момент времени, а также обеспечивать сотрудников нужной информацией [3].

Таким образом, результатом работы является вывод о том, что к внедрению изменений в деятельность компании стоит отнестись как к проектной работе, требующей привлечения группы специалистов сферы Change management, нацеленной на внедрение изменений в структуру компании для усовершенствования её деятельности.

Литература

1. *Хаммер М., Чампи Дж.* Реинжиниринг корпорации // Манн, Иванов и Фербер, 2009. С. 46-52.
2. *Сазерленд Дж.* Scrum. Революционный метод управления проектами // Манн, Иванов и Фербер, 2015. С. 24-40.
3. *Петухов В. И.* Проблемы реинжиниринга российских предприятий // Директ-Медиа, 2014. С. 46