

### Список використаної літератури:

1. Менеджмент. Основи управлінської діяльності. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://stud.com.ua/42605/menedzhment/sut\\_tipi\\_strategiy](http://stud.com.ua/42605/menedzhment/sut_tipi_strategiy).
2. Студопедія. Типи стратегій бізнесу. – Режим доступу: [http://studopedia.com.ua/1\\_38300\\_tipi-strategiy-biznesu.html](http://studopedia.com.ua/1_38300_tipi-strategiy-biznesu.html).
3. Гаркавий В.В. Еталонні стратегії розвитку бізнесу / В.В. Гаркавий // Дніпропетровський державний аграрний університет. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-43591.html?page=3>.

УДК 65.012

## УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ “ОРГАНІЗАЦІЙНИХ МЕТАФОР”. ПОРІВНЯННЯ ПІДХОДІВ К. ЛЕВІНА (1951) ТА ГРЕЙНЕРА (1967)

Студ. Нертик О.В.  
Центральноукраїнський національний технічний  
університет, м. Кропивницький

Модель у три етапи управління змінами К. Левіна, стала своєрідним фундаментом для подальших досліджень науковців у сфері управління змінами [1]. Модель складається з наступних етапів:

1. Розморожування (оцінити ситуацію; збільшити дієві сили; зменшити опір) на основі використання аналізу силового поля.

2. Рух – здійснення бажаного типу перетворень (заохочення працівників; вироблення нових вимог; реалізація змін).

3. Замороження (інституціалізація змін; винагорода за бажаний результат).

Вчений Ларрі Грейнер розробив модель успішного управління змінами, який зобразив як процес, що містить 6 етапів:

1. Тиск і спонукання (тиск факторів зовнішнього середовища та визнання необхідності змін через динаміку внутрішніх факторів).

2. Посередництво та переорієнтація уваги (залучення зовнішнього консультанта чи співробітників як посередників).

3. Діагностика і визначення конкретних проблем – усвідомлення (збирання інформації «згори донизу» за умов зворотного зв'язку).

4. Вирішення проблеми та забезпечення зобов'язання щодо виконання нового курсу.

5. Експеримент і виявлення (аналізування наслідків експериментального впровадження змін з метою підвищення їх ефективності шляхом коригування);

6. Підкріплення і згода (мотивування персоналу та впровадження змін) [2, 3, 4].

Якщо порівняти ці моделі між собою, то можна зробити висновок, що кожна із них впливає на підприємство та безпосереднє управління. Застосування цих підходів потребує бачення перспектив для підприємства загалом та зв'язків його з навколишнім середовищем.

### Список використаної літератури:

1. Современное управление. Энциклопедический справочник. Т.1 / Под ред. Д.Н. Карпухина, Б.З. Мильнера. – М.: “Издатцентр”, 1997. – 584 с.
2. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт Рамперсад: [пер. с англ.].— М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.
3. Тарасюк Г. М. Управління змінами в системі управління підприємством // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – №2(52). – с. 287-291.
4. Амблер Т. Практический маркетинг /Т. Амблер. – СПб.: Питер, 2000. – 213 с.