

УДК 338.22.021.4



**Берегова Галина Михайловна**  
кандидат экономических наук, профессор,  
кафедра менеджмента,  
Иркутский национальный исследовательский  
технический университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация



**У Баоюй**  
аспирант,  
кафедра менеджмента,  
Иркутский национальный исследовательский  
технический университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: 425849204@qq.com

## **ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Аннотация.** На сегодняшний день мировая экономика переживает период существенных преобразований и реформ. Текущий этап требует от компаний не только обновления собственных технологий и повышения эффективности производства, но и требует создания более эффективной системы управления. Управление изменениями является важным компонентом современного управления предприятием, и его эффективность и применимость напрямую влияют на эффективность управления предприятиями. Таким образом, предприятия должны усилить построение систем управления процессами и создать систему управления, подходящую для условий глобальной интегрированной рыночной экономики, тем самым всесторонне повышая основную конкурентоспособность. В рамках статьи представлена ценность и роль построения системы управления изменениями, обобщаются и анализируются общие проблемы и причины построения системы управления изменениями, и, наконец, предлагается оптимизация и улучшение системы управления изменениями промышленного предприятия.

**Ключевые слова:** промышленные предприятия, управление изменениями, системный подход, оптимизация, интеграция.

*Статья издана по результатам проведенной III Международной научно-практической конференции «Развитие малого предпринимательства в Байкальском регионе» в рамках Всемирной недели Предпринимательства,*

кафедра Экономики предприятий и предпринимательской деятельности (ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, Иркутск, Российская Федерация, 20.11.2020 г.).

**Galina M. Beregova**

*PhD in Economics, Professor,  
Department of Management,  
National Research Irkutsk State Technical University,  
Irkutsk, Russian Federation*

**Wu Baoyu**

*Postgraduate Student,  
Department of Management,  
National Research Irkutsk State Technical University,  
Irkutsk, Russian Federation,  
e-mail: 425849204@qq.com*

## **PROBLEMS AND SUGGESTIONS FOR OPTIMIZATION IN THE CHANGE MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**Abstract.** Today, the world economy is going through a period of significant transformations and reforms. The current stage requires companies not only to update their own technologies and improve production efficiency, but also to create a more effective management system. Change management is an important component of modern enterprise management, and its effectiveness and applicability directly affect the effectiveness of enterprise management. Thus, enterprises should strengthen the construction of process management systems and create a management system suitable for the conditions of a global integrated market economy, thereby comprehensively increasing their core competitiveness. The article presents the value and role of building a change management system, summarizes and analyzes common problems and reasons for building a change management system, and finally suggests optimizing and improving the change management system of an industrial enterprise.

**Keywords:** industrial enterprises, change management, system approach, optimization, integration.

На сегодняшний день в условиях новой рыночной конкуренции конкуренция между предприятиями больше не ограничивается конкуренцией продуктов и услуг, а постепенно превращается в конкуренцию между различными предприятиями с высоким и низким уровнем управления. Мышление, связанное с управлением изменениями, все еще имеет большое отставание, а корпоративная организация и структура власти все еще следуют консервативным традициям. Таким образом, промышленные предприятия должны тщательно

изучить характеристики своего производства и работы, изменить свое мышление в области управления изменениями и использовать современные информационные технологии для оптимизации и обновления системы управления процессами с целью улучшения корпоративного управления.

**Цель и задачи исследования.** Система управления изменениями предприятия является важной опорой для выполнения предприятием управленческой работы. Эффективная система управления изменениями может повысить ответственность и полномочия различных бизнес-отделов внутри предприятия, а также усилить сотрудничество между различными отделами компании и обеспечить достижения общих целей компании. Однако построение системы управления процессами не делается раз и навсегда, ее необходимо постоянно оптимизировать и совершенствовать в соответствии с изменениями рынка и целями развития предприятия.

**Методы исследования.** Применялись такие методы научных исследований, как: методы статистических группировок, научного обзора и метод оптимизации.

**Полученные результаты.** У большинства промышленных предприятий есть определенные ограничения в понимании управления процессами, и они по-прежнему используют традиционный способ управления заказами. Параллельные отделы имеют слабое чувство сотрудничества, что приводит к снижению эффективности управления и высоким расходам [1]. Некоторые компании осознали важность управления процессами, но не нашли хорошего решения для эффективной интеграции с их собственными характеристиками. У них есть возможность обращаться к сторонним консалтинговым агентствам за помощь в создании систем управления изменениями. Однако стоит учитывать, что рабочие характеристики не могут быть полностью поняты. Приведенные схемы построения и оптимизации системы имеют большое отклонение от реальной ситуации. Трудно получить поддержку различных отделов и сотрудников в процессе внедрения. Из-за своей формы это вызывает бесполезную трату ресурсов. Перед лицом различных проблем, глубокое изучение реальных потребностей и общих проблем управления процессами предприятия, научное и эффективное продвижение построения управления процессами предприятия, а также побуждение предприятий к формированию долгосрочного механизма построения системы управления процессами являются важными проблемами, которые необходимо решать многим промышленным предприятиям вместе, и они являются комплексным улучшением к уровню корпоративного управления [2].

Проведем анализ общих проблем в системе управления процессами промышленных предприятий.

1 Степень профессионализма процессного управления невысок. Многие системы управления процессами предприятия не создают профессиональных отделов и в большинстве своем используют режим управления неполный рабочий день. Как правило, информационный центр предприятия, отдел планирования развития и отдел управления наукой и технологиями одновременно

несут ответственность за управление процессами. Такой режим работы может легко привести к несогласованности обязанностей по управлению процессами.

2. Плохая коммуникация между отделами, сложные процессы и низкая эффективность. Во многих крупных компаниях существует «болезнь крупных компаний», которая связана с плохой координацией между отделами, громоздкими бизнес-процессами в сотрудничестве и неэффективной работой и управлением. Это явление объясняется двумя основными причинами: во-первых, на крупных предприятиях существует множество уровней организации, и многие отделы находятся в параллельных отношениях [3]. Корпоративная культура, которая несет ответственность только перед вышестоящим подразделением, затрудняет межведомственное сотрудничество внутри предприятия. Во-вторых, существует дублирование в содержании работы отделов и учреждений, что приводит к нечетким обязанностям и полномочиям, а также к серьезным внутренним трениям, которые не могут обеспечить бесперебойное управление производством и операциями предприятий. Эффективность очень низкая в процессе принятия решений по основным вопросам, а реакция на резко меняющуюся рыночную ситуацию замедляется, что приводит к снижению конкурентоспособности. Поэтому управление процессами и совместная работа между предприятиями и отделами стали основной проблемой, ограничивающей качественное развитие предприятий. Компании должны сочетать свои собственные характеристики для усиления реформ корпоративного управления, использовать эффективное управление процессами для интеграции корпоративных внутренних ресурсов, формировать систему управления процессами, которая является последовательной и свободной от ответственности, стремится повысить эффективность управления, уделяет внимание эффективности управления и позволяет компаниям [4].

3. Общая координация и контроль процесса слабые. Некоторые крупные предприятия внедрили более совершенную систему в самом начале становления управления процессами [5]. Однако в связи с постоянным развитием и изменением рыночной среды и условий ведения бизнеса прежнее управление процессами было трудно адаптировать к более сложным реальным потребностям, особенно в случае изменений в бизнесе. В этом процессе общая способность к координации и контролю управления процессами не является сильной, и легко сузить сферу управления и контроля, не удастся сформировать систему процессов, охватывающую общую работу и управление предприятием, а также возникают конфликты между рабочими результатами различных процессов.

На основе проведенного анализа представим следующие предложения по оптимизации и совершенствованию системы управления процессами крупных компаний.

1. Руководители должны активно менять концепции управления. Создание системы управления процессами является изменением корпоративного управленческого мышления и концепций управления. Трудно добиться

успеха, если полагаться только на методы управления и инструменты управления процессами. Сторонники системы управления изменениями должны коренным образом изменить это управленческое мышление, основанное на функциональном управлении, выработать ориентированный на клиента подход к управлению и принять общую цель компании в качестве оценки, а также создать научную и полную систему управления процессами. В полной мере необходимо использовать преимущества рядовых сотрудников, непосредственно контактирующих с рынком, пользователями и продуктами, а также повысить скорость реакции компании на рынке и уровень обслуживания.

2 Оптимизация и улучшение платформы управления информационными процессами. При проектировании и внедрении системы управления процессами необходимо использовать полную информационную платформу для интеграции различных отделов предприятия для запуска процессов на общей платформе. Использование информационной платформы может сделать управление процессами явным и упростить мониторинг управления процессами. Необходимо оценить работу отделов и задействованный в процессе персонал. В настоящее время существует множество систем информационных платформ для управления процессами на крупных предприятиях. Важной темой является выбор системы программной платформы, подходящей для управления предприятием. Система процессов должна быть спроектирована и перестроена в соответствии с характеристиками предприятия. В последние годы разработка программного обеспечения внутренней информационной платформы шла очень быстро.

3. Создание системы служебной аттестации на основе управления процессами. Если предприятие хочет успешно провести реформу системы управления процессами, оно должно создать процессно-ориентированную систему оценки. Это важное институциональное средство для обеспечения плавной реализации концепций управления процессами. Ключ к управлению процессами состоит в том, чтобы акцентировать внимание на измерении и производительности участников процесса на основе результатов процесса. Этот метод оценки, который связывает производительность сотрудников с результатами всего процесса, может эффективно повысить внимание сотрудников к процессу работы процесса. Вместо того, чтобы просто сосредотачиваться на собственном бизнесе и обязанностях, как раньше, вам также следует обратить внимание на работу всей операционной системы процесса, чтобы улучшить субъективную инициативу и чувство ответственности сотрудников.

Выводы. Таким образом, построение системы управления процессами - это незаменимая и важная работа для современных крупных предприятий, и это единственный способ ускорить работу предприятий для достижения более совершенного управления и содействия качественному развитию предприятий. Однако, поскольку традиционная функциональная модель управления существует на крупных предприятиях в течение длительного времени, управленческое мышление руководителей предприятий сложно быстро изменить, что



по-прежнему затрудняет построение системы управления процессами предприятия, что в основном проявляется в отсутствии профессионального управления процессами и координации между отделами. Такие проблемы, как низкая производительность и отсутствие систематического управления процессами. В ответ на эти проблемы в данной статье предлагается, чтобы руководители крупных предприятий должны активно менять свое управленческое мышление, ломать стандарты и в полной мере использовать передовые информационные технологии, чтобы создать новую систему управления процессами, основанную на управлении процессами в качестве основы для оценки эффективности, тем самым повышая эффективность управления компанией и сокращая ее. Управляйте затратами и повышайте конкурентоспособность в жесткой и сложной рыночной среде.

### Список использованной литературы

1. Мусостова Д. Ш. Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей и комплекса / Д. Ш. Мусостова, А. Р. Албастов, А. М. Дудаев. – Текст : электронный // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2019. — № 3–1. — С. 80–83. — URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=355>.
2. Попович Н. А. Китайский менеджмент как способ управления компаниями/ Н. А. Попович // Вестник Омского университета. Серия «Экономика» — 2016. — № 3. — С. 68–69.
3. Beregova G. Problems and prospects of import substitution in the construction industry of the region / G. Beregova, A. Klipin, A. Shupletsov // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. New Technologies and Special-Purpose Development Priorities. — 2019. — P. 12–13.
4. Чжао Чжунвэй. Оценка роста высокотехнологичных предприятий на основе динамических возможностей / Чжао Чжунвэй, Ван Пин, Лю Миньяо // Исследования в области управления наукой и технологиями. — 2016. — № 23. — С. 74–77.
5. Фомин П. А. Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий / П. А. Фомин // Экономика и управление. — 2017. — С. 134–151.