

РИСКИ И ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ОТ «AS-IS» К «TO-BE» ПРОЦЕССАМ, И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Полухина Екатерина Дмитриевна

студент Липецкого государственного технического университета, РФ, г. Липецк

RISKS AND PROBLEMS ARISING IN THE TRANSITION FROM «AS-IS» TO «TO-BE» PROCESSES, AND WAYS TO MINIMIZE THEM

Ekaterina Polukhina

Student of Lipetsk State Technical University, Russia, Lipetsk

Аннотация. Переход от существующих процессов («As-Is») к целевым («To-Be») процессам является важным этапом в реинжиниринге бизнес-процессов и управлении изменениями. Этот процесс сопровождается множеством рисков и проблем, которые могут негативно повлиять на успешность изменений. В статье рассматриваются основные проблемы, возникающие при этом переходе, и предлагаются способы их минимизации. Основной целью статьи является информирование о возможных рисках и предоставление методов их предотвращения для успешного внедрения изменений в организационных процессах.

Abstract. The transition from the current state of processes («As-Is») to the target state («To-Be») is a critical stage in business process reengineering and change management. This process is accompanied by numerous risks and problems that can negatively impact the success of the changes. The article examines the main problems that arise during this transition and suggests ways to minimize them. The main goal of the article is to inform about possible risks and provide methods to prevent them for the successful implementation of changes in organizational processes.

Ключевые слова: переход, управление изменениями, процессы «As-Is», процессы "To-Be", риски, минимизация рисков.

Keywords: transition, change management, «As-Is» processes, «To-Be» processes, risks, risk minimization.

Введение. Переход от существующих процессов ("As-Is") к целевым ("To-Be") представляет собой сложный и многогранный процесс, включающий изменения в организационных структурах, технологиях и методах работы. Этот процесс связан с многочисленными рисками и проблемами, которые могут существенно влиять на успех внедрения изменений. Понимание этих рисков и разработка эффективных методов их минимизации являются ключевыми факторами для успешного выполнения перехода [1].

В процессе перехода необходимо учитывать как внутренние, так и внешние факторы, которые могут влиять на организацию. Внутренние факторы включают в себя культуру компании, уровень подготовки сотрудников и готовность к изменениям. Внешние факторы могут

включать изменения в законодательстве, экономическую ситуацию и конкуренцию на рынке. Все эти элементы требуют тщательного анализа и планирования для минимизации негативных последствий и достижения поставленных целей.

Полученные результаты. Основные риски и проблемы:

1. Сопротивление изменениям. Одним из основных рисков при переходе к новым процессам является сопротивление сотрудников, обусловленное страхом перед неизвестностью и утратой привычных методов работы.
2. Недостаточная коммуникация. Недостаток информации о предстоящих изменениях может вызвать недопонимание и сопротивление среди сотрудников. Недостаточная коммуникация увеличивает вероятность недовольства, что может негативно сказаться на успешности изменений [2].
3. Неподготовленность персонала. Переход к новым процессам требует новых знаний и навыков от сотрудников. Недостаточная подготовка может привести к снижению эффективности работы и увеличению числа ошибок, что негативно скажется на общей производительности.
4. Технические сложности. Внедрение новых технологий и систем может сопровождаться техническими проблемами, такими как несовместимость оборудования, ошибки в программном обеспечении и другие непредвиденные сложности.
5. Повышенная нагрузка на сотрудников. В период изменений нагрузка на сотрудников может увеличиться из-за необходимости освоения новых процессов и систем, что может привести к выгоранию и снижению мотивации.

Способы минимизации рисков:

1. Эффективное управление изменениями. Разработка четкого плана управления изменениями, включающего этапы подготовки, реализации и закрепления изменений, помогает снизить уровень сопротивления и повысить готовность сотрудников к новым процессам [3].
2. Обучение и развитие персонала. Регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников помогают им адаптироваться к новым требованиям, что снижает количество ошибок и повышает общую эффективность работы [3].
3. Открытая и прозрачная коммуникация. Регулярное информирование сотрудников о целях, причинах и этапах изменений, а также учет их мнений и обратной связи помогают уменьшить уровень неопределенности и повысить доверие к руководству [2].
4. Пилотное тестирование. Проведение пилотных проектов и тестирование новых процессов на небольших группах сотрудников позволяет выявить и устранить возможные проблемы до полного внедрения изменений.
5. Постепенное внедрение. Поэтапный переход к новым процессам позволяет снизить нагрузку на сотрудников и системы в целом, а также быстрее реагировать на возникающие проблемы и корректировать план действий.

Заключение. Переход от "As-Is" к "To-Be" процессам является сложным и многогранным процессом, требующим тщательной подготовки и продуманного подхода. Успешная реализация изменений возможна только при условии учета всех возможных рисков и разработки эффективных методов их минимизации. Четкое управление изменениями, обучение и поддержка сотрудников, а также открытая коммуникация являются ключевыми факторами, способствующими успешному переходу к новым процессам.

Список литературы:

1. Веснин, В.Р. Менеджмент: Учебник для вузов. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2017.
2. Иванова, И.В. Управление изменениями в организации: Теория и практика. — М.: Инфра-М, 2015.

3. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента. — М.: Вильямс, 2014.