



В трех факторах (F1, F3 и F8) замечено приоритетное влияние силовой составляющей, что свидетельствует о необходимости активной защиты своего бизнеса отечественными машиностроительными предприятиями. Кроме того, необходимо усовершенствовать подсистему силовой составляющей исследуемых предприятий. Состав факторов F4 и F6 является индикатором очень высокой степени корреляции скорости бизнеса и уровня квалификации персонала, поэтому необходимо уделять особое внимание постоянному усовершенствованию уровня знаний, умений и навыков сотрудников.

Основные этапы разработанной комплексной методики оценки и анализа ЭБП:

1. Концептуальная постановка исследуемой проблемы. Основная проблема отечественного бизнеса состоит в недостаточном внимании к уровню их экономической безопасности.

2. Формирование системы показателей для функциональных составляющих ЭБП на основе системного подхода.

3. Выбор факторного анализа в качестве метода исследования, так как необходимо выявить основные причины снижения уровня ЭБП.

4. Построение экономико-математической модели.

5. Определение и интерпретация влияния факторов на ЭБП.

Таким образом, после выбора интересующей проблематики исследования следует изучить мнения различных авторов по заданной теме. На основе проделанной работы автор предлагает свою методику оценки уровня ЭБП. На примере необходимо рассчитать предложенные показатели для оценки значимости и взаимодействия составляющих экономической безопасности 14 машиностроительных предприятий Украины. В ППП "Statgraphics Plus 5.1" проводится факторный анализ и при помощи метода главных компонент выявляется и идентифицируется 11 факторов (см. таблицу). Для снижения уровня рисков предприятия очень важно выявить латентные факторы, влияющие на уровень ЭБП. Это обстоятельство обусловило выбор метода факторного анализа. В результате проведенного исследования выявлены ключевые закономерные факторы, влияющие на уровень ЭБП. Эти факторы являются закономерными для отечественных машиностроительных предприятий. В дальнейших исследованиях необходимо выявить уровень ЭБП на основании комплексной интегральной оценки факторов ЭБП.

Научн. рук. Иващенко А. А.

Литература: 1. Васильчак С. В. Економічна безпека підприємства та її складова в сучасних умовах / С. В. Васильчак, А. І. Веселовський // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15. – С. 98–105. 2. Ильяшенко С. Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке / С. Н. Ильяшенко // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 3 (21). – С. 12–19. 3. Камишнікова Є. В. Оцінка рівня економічної безпеки машинобудівного підприємства // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2009. – № 7. – С. 77–81. 4. Маляр С. Б. Функціональні складові економічної безпеки підприємства портової діяльності / С. Б. Маляр // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 34. – С. 115–128. 5. Нагорна І. І. Оцінка стійкої економічної безпеки промислового підприємства / І. І. Нагорна // Економічний простір. – 2008. – № 19. – С. 243–255. 6. Нусінова О. В. Методичні підходи до інтегральної оцінки економічної безпеки підприємств / О. В. Нусінова // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2011. – № 10. – С. 62–65. 7. Филипковская Л. А. Обеспечение экономической безопасности авиапромышленного предприятия / Л. А. Филипковская, А. Н. Скачков // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2011. – № 2 (14). – С. 100–112.

УДК 005.934

Бухалина Ю. Ю.

Магистр 1 года обучения
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

СУЩНОСТЬ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Обобщены понятия безопасности организации и организационного развития. Обоснованы проблемные аспекты организационного развития и возможные угрозы функционирования организации.

Анотация. Узагальнено поняття безпеки організації та організаційного розвитку. Обґрунтовано проблемні аспекти організаційного розвитку та можливі загрози функціонування організації.

© Бухалина Ю. Ю., 2013



Annotation. The article summarizes the concepts of organization security, organizational development. Problematic aspects of organizational development and the possible threats to functioning of the organization are substantiated.

Ключевые слова: организационное развитие, организация, безопасность, рост, развитие, преобразование, изменения, прогресс, регресс, эффективность.

Способность быстрого приспособления к изменчивым внешним условиям является не только желательным, но и во многих случаях необходимым фактором для успешного развития и существования современной организации. Для многих компаний вопрос стоит не в том, меняться или нет, а в том, как это делать и как избежать серьезных материальных и психологических проблем.

Проблемами организационного развития занимались такие ученые, как: Истомлин Е. П., Соколов А. Г., Панина Е. М. и многие другие.

Целью данной статьи является изучение организационного развития и возможных угроз функционирования организации.

С точки зрения теории управления организацией понятие организационного развития до сих пор является предметом серьезных разногласий. Существующее толкование термина "организационное развитие" подразумевает "определенный комплекс мероприятий в области преобразований, квалификаций, деятельности, методов и приемов, которые используются с целью оказания помощи людям и организациям стать более эффективными". Однако, несмотря на сравнительную простоту этого высказывания, не наблюдается всеобщего согласия относительно того, что следует включать в конкретный набор мер и с каких позиций следует оценивать эффективность организаций.

В разных компаниях, деятельность по организационному развитию понимается по-разному. В одних может исчерпываться работой одного-двух специалистов, обеспечивающих составление и поддержание в актуальном виде должностных инструкций и положений о подразделениях. В других – состоять в работе огромных дирекций и департаментов, занимающихся формированием и внедрением корпоративной культуры, внутренними коммуникациями, организацией проведения корпоративных мероприятий, построением системы управления производительностью или системы управления качеством, формированием и развитием кадрового резерва, организационным проектированием, разработкой программ наделения сотрудников правами и ответственностью, оптимизацией бизнес-процессов, в общем всем, что касается управления изменениями.

В наиболее общем виде развитие представляет необратимое целенаправленное и закономерное изменение материи или сознания. С указанной точки зрения развитие организации можно определить как необратимое целенаправленное и закономерное изменение ее основных элементов или сознания ее сотрудников.

В зависимости от характера и динамики происходящих процессов развитие может принимать две различные формы: эволюционную и революционную. Эволюционная связана с постепенным качественным и количественным изменением общественного сознания в строгом соответствии с изменением материи. Революционная форма развития предполагает скачкообразный, неосознанный переход материи или сознания из одного состояния в другое.

Процесс развития осуществляется неоднозначно и может иметь прогрессивный или регрессивный характер. Под прогрессом (от лат. *progressus* – движение вперед, успех) понимается такое направление развития, которое характеризуется переходом от низшего к высшему, от менее совершенного – к более совершенному. Прогресс присущ как системе в целом, так и отдельным ее элементам, структуре и другим параметрам развивающегося объекта. При изучении прогресса системы необходимо особое внимание уделять диспропорциям между прогрессом системы в целом и отдельными ее элементами [1].

Организационное развитие способствует решению множеству типов проблем [2]: слияния и поглощения, спад "реанимация", управление конфликтами.

Разочаровывающие финансовые результаты слияний и поглощений обусловлены невниманием менеджмента к возможности совмещения административных стилей и культур двух компаний. Прежде всего, руководство анализирует технологии, продукты, системы маркетинга и управления и далеко не всегда учитывает возможность серьезных расхождений в оценках, подходах, традициях. Такого рода различия приводят к возникновению напряженности в коллективе, а отрицательные эмоции негативно сказываются на показателях деятельности организации. Планируя процесс объединения, для оценки культурных различий двух фирм целесообразно привлечь экспертов по организационному развитию.

Переживая период спада или восстановления, организации сталкиваются с множеством проблем – низкий уровень доверия, отсутствие инноваций, высокий уровень текучести кадров, конфликты, напряженность взаимоотношений. Переходный период требует направленных на уменьшение напряженности, создание открытых коммуникаций и стимулирование инноваций управленческих усилий. Таким образом, методы организационного развития могут внести серьезный вклад в восстановление культуры организации.

Организационное развитие (ОР) использует широкий спектр техник и методов для повышения эффективности работы организаций с точки зрения системного подхода к ней как к единому организму. Одно из основных предположений, лежащих в основе ОР, состоит в том, что изменения должны проводиться на всех уровнях функционирования организации, охватывая всю организацию как систему.

Исходя из этого, организационное развитие можно определить как долгосрочную деятельность, направленную на повышение способности организации решать проблемы и обновляться, осуществляемую, в частности, при помощи более эффективного управления организационной культурой (особенно культурой трудовых коллективов) с использованием концепций и практических методов прикладной психологии [3].

Основная задача специалистов по организационному развитию состоит в том, чтобы помочь организации решить проблемы, препятствующие эффективному использованию человеческих ресурсов, создать организационную среду, благоприятствующую развитию и самосовершенствованию каждого сотрудника организации и добиться более успешного и продуктивного функционирования организации в целом.

Несмотря на то, что ОР имеет много общего с традиционными формами управленческого консультирования и управления человеческими ресурсами (Human Resource Management), между ними есть и существенные различия. ОР отличается от традиционного консалтинга тем, что фокусируется на процессах, происходящих в организации, а не на содержании работы, активно вовлекает клиента в процесс изменений, а не просто дает рекомендации, и рассматривает изменения как постоянный непрерывный процесс. От управления человеческими ресурсами ОР отличается то, что главная задача ОР – развить структуры, системы и процессы внутри организации, которые способствовали бы повышению эффективности организации, в то время как управление человеческими ресурсами сконцентрировано вокруг персонального роста индивидов в организационной системе.

Итак, организационное развитие – это не просто набор управленческих техник, но и своеобразная философия. В основе ОР лежит совокупность принципов и ценностей, которых придерживаются профессионалы в данной области. Любая управленческая теория основывается на некоторых общих предпосылках и утверждениях относительно организации, людей как элементов организационной системы и деятельности менеджеров. Эти предпосылки могут быть скрытыми и никогда не обсуждаться, но тем не менее они существуют. То, как менеджер действует в организации, напрямую зависит от их убеждений относительно того, что представляет собой организация и как она функционирует.

Таким образом, без понимания основных предпосылок, на которых строится организационное развитие, ни одна ОР-программа не может быть реализована успешно, поскольку все техники ОР могут быть эффективными только в том случае, если использующий их консультант или менеджер опирается на комплексное видение организации и своей роли в ней. Принципы ОР выработались на основе практики множества консультантов и менеджеров, и они постоянно совершенствуются, обновляются и уточняются. Теоретические предпосылки организационного развития меняются с течением времени, поскольку ОР – не статичный корпус концепций и методов, а постоянно развивающаяся и адаптирующаяся открытая система деятельности.

Научн. рук. Москаленко Н. А.

Литература: 1. Организационное развитие [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gendocs.ru/v30764/?ss=7>. 2. Истомлин Е. П. Теория организаций: системный подход : учебник / Е. П. Истомлин. – М. : ООО "Андреевский издательский дом", 2009. – 314 с. 3. Панина Е. М., Организационное развитие: история и современность / Е. М. Панина // Вестник Московского Университета. – 2006. – № 2. – С. 7. 4. Понятие организационного развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cai.ru/fset.asp?Url=/case/gloss.htm>.

УДК 338.3

Вінокурова О. О.

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто найвідоміші моделі життєвого циклу організації, їх особливості, призначення та застосування, а також роль в аналізі діяльності та структурі організації. Визначено переваги та недоліки цих моделей.

Аннотация. Рассмотрены наиболее известные модели жизненного цикла организации, их особенности, назначение и применение, а также роль в анализе деятельности и структуры организации. Определены преимущества и недостатки этих моделей.

© Вінокурова О. О., 2013