

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



Annotation. The most well-known models of a company life-cycle, their features, purpose and application, as well as the role in the analysis of the structure and activities are considered. The advantages and disadvantages of these models are identified.

Ключові слова: організація, життєвий цикл, етап, розвиток, теорія.

Актуальність даної теми визначається тим, що в даний час організаційному розвитку приділяється велика увага. Як правило, під ним розуміються деякі цілеспрямовані зміни, що вводяться управліннями з метою збільшити ефективність роботи організації. При цьому одні організації розвиваються динамічніше й успішніше за інших, другі – немов стоять на місці. Потрібні фундаментальні зміни в управлінні й лідерстві, ретельне балансування ступенів контролю та гнучкості, що необхідні на кожній стадії.

Теоретичні питання з аналізу моделей життєвого циклу розглянуті в роботах І. Адізеса, Л. Грейлера, І. Івашковської, Г. Константинова, С. Філоновича, Е. Смирнова, Б. Широкова, К. Жюгляр, А. Маршалл, М. Туган-Барановського, Н. Кондратьєва та ін.

Об'єктом дослідження є життєвий цикл організації.

Метою даного дослідження є порівняння стадій та циклів розвитку організації за відомими моделями.

Організації, як і системи, не вічні: вони зароджуються, розвиваються, переживають періоди становлення, розквіту, занепаду і змінюються іншими або повністю перероджуються та оновлюються.

Концептуальна модель життєвого циклу організації (компанії, фірми) зазвичай представлена у вигляді п'яти послідовно змінюючих один одного етапів: зародження та накопичення потенціалу; зростаючого розвитку; стабільності і небезпеки циклічної кризи; кризи та післякризового стану [1].

Виходячи з того, що на сьогоднішній день існує досить велика кількість моделей життєвого циклу організації (далі ЖЦО) зі своїми загальними і відмінними рисами, необхідно зупинитися на найбільш відомих моделях ЖЦО – моделях Л. Грейнера й І. Адізеса, як рекомендують І. Івашковська, Г. Константинов і С. Філонович [2].

Л. Грейнер виділяє п'ять еволюційних етапів розвитку, які змінюються внаслідок революцій, що відбулися в організації, викликаних відповідними кризами. Модель Л. Грейнера описує не розвиток організації, а трансформацію з часом її системи управління, що є важливим обмеженням моделі. І. Адізес пропонує модель з десяти стадій розвитку організації. Автор стверджує, що на будь-якій стадії розвитку в організації є проблеми. Вони діляться на хвороби зростання та організаційні патології, з якими, на відміну від хвороб зростання, самостійно організація впоратися не може [3].

На думку І. Адізеса, конкретний параметр зростання сильно залежить від галузі (у цьому відношенні він згоден з Л. Грейнером). Крім того, І. Адізес допускає загибель організації ще до досягнення нею розквіту, якщо вона потрапляє в одну з "пасток".

І. Адізес докладно описує кожну стадію своєї моделі, причому в його описах відображаються не тільки управлінські технології, але й елементи корпоративної культури та організаційного клімату.

Іншими словами, модель І. Адізеса видається більш загальною, ніж модель Л. Грейнера, однак їх навряд чи слід вважати взаємовиключними [2].

Ще два важливі аспекти, які упускаються в більшості моделей. Як правило, стадії раннього розвитку і розпаду, або "смерті" ігноруються. Мало відомо про розвиток організації на стадії зародження, тобто до того, як організація починає своє формальне існування (цьому питанню приділяє увагу Л. Грейнер, І. Адізес, Дж. Кімберлі). А між тим у мемуарах успішних менеджерів дуже багато свідчень про те, як замислювалися нинішні компанії – лідери бізнесу. З іншого боку, крім І. Адізеса більше ніхто не приділив належної уваги стадії розпаду і "смерті". Даний етап за деякими природними причинами ігнорується дослідниками. Мало кому хочеться працювати з "вмираючими" організаціями, а архівні дослідження позбавлені суб'єктивної фактології, що цікавлять дослідників і консультантів з управління [4].

До багатьох організацій теорія І. Адізеса непридатна внаслідок особливої специфіки функціонування компаній у нашій країні. Багато державних і приватизованих підприємств не мають персоніфікованого творця. Ще однією основною особливістю цих підприємств є те, що вони довгий час розвивалися в умовах планової економіки. Не менш складно визначити, на якому етапі розвитку з теорії І. Адізеса виявилися приватизовані підприємства після приватизації. Однак для знову створюваних підприємств, які розраховують на довге функціонування в ринковому середовищі і вже пройшли певний шлях у своєму розвитку, теорія життєвих циклів виявляється важливим інструментом для забезпечення успішного управління. Дана теорія дозволяє менеджерам своєчасно уникати можливих "проблем зростання" і приймати рішення, необхідні на конкретній стадії життєвого циклу, вона може допомогти в проектуванні та діагностиці організацій, а також при реалізації проектів організаційних змін.

Об'єднуючи ці теорії, можна отримати інструмент для аналізу трансформації корпоративного управління. У зв'язку з тим, що зараз відсутні систематичні експериментальні дослідження, спрямовані на вивчення життєвих циклів організацій, то питання про те, яка з моделей найкраще підходить для аналізу їх діяльності, так і залишається відкритим. Саме тому додаткові емпіричні дані можуть значною мірою вдосконалити застосування цих теорій у даний час [5].

Варто відзначити, що моделі Л. Грейнера й І. Адізеса є найбільш відомими, проте, крім них існують і інші моделі ЖЦО, що мають свої особливості. Необхідно зробити короткий огляд інших моделей життєвих циклів організації.



У 1967 р. свою модель ЖЦО запропонували Г. Ліппіт і У. Шмідт. У даній моделі також розглядаються три етапи розвитку організації: від народження (створення управлінських систем і досягнення життєздатності) в юності (сталий розвиток, підвищення іміджу, створення репутації) і потім до зрілості (досягнення унікальності).

Б. Скотт у своїй моделі "Стратегія і структура" (1971 р.) знову ж таки виділяє три стадії розвитку організації: неформальна, формалізована бюрократія та промисловий конгломерат [6].

Ще однією моделлю, в якій виділяється три стадії розвитку організації є модель Д. Каца і Р. Кану "Організаційна структура" (1978 р.).

Передумова розвитку даної моделі випливає з її назви, тобто основним об'єктом дослідження виступають організаційні зміни в організації на різних стадіях. Тут виділяються стадія простих систем, стійка стадія організації і стадія розробки структур.

К. Торберт запропонував модель розвитку, засновану на індивідуальних "менталітетах" членів організації. Ця модель була побудована при роботі з тимчасовими робочими групами. Організація розвивається в міру того, як її члени стають більш досвідченими в усвідомленні факторів, причин і рушійних сил розвитку і виробляють навички, необхідні для підвищення особистісної міжособистісної ефективності. Модель Торберта описує природну послідовність, через які організація може проходити, та конкретизує менталітети, що визначають кожну з них. На жаль, модель Торберта не дає чіткого уявлення про процеси і стратегії, що необхідні для забезпечення описаної вище послідовності розвитку організації [7].

Як зазначає Горбачова О. М., усі перераховані моделі об'єднують єдиний важливий аспект – організація розвивається, а розвиток виступає найвищим типом руху та змін, і пов'язаний із переходом від одного якісного стану в інший.

Отже, у даній статті було розглянуто створені різними авторами протягом десятиліть моделі еволюції організації, причому в основі кожної із них лежить особлива унікальна ідея. Проте всі моделі тією чи іншою мірою відображають сутність еволюції компанії. Відсутність єдиної об'єктивної моделі обумовлена тим, що автором проведено дослідження, об'єктом якого є організація, та її життєвий цикл. Складність таких експериментів у тому, що деякі стадії можуть тривати різну кількість років. Вивчення цих процесів у різних організаціях може дати відмінні результати. Однак є такі основні критерії, за допомогою яких можливо діагностувати в якій саме стадії еволюції перебуває організація.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

Література: 1. Партнерство, співпраця, тендери, дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://partnerstvo.ru>. 2. Івашківська І. В. Становлення корпорації в контексті життєвого циклу організації / І. В. Івашківська, Г. Н. Константинов // Журнал по менеджменту. – 2004. – № 4. – С. 19–34. 3. Смирнов Е. А. Основы теории организации : учебн. пособ. / Е. А. Смирнов. – М., 2010. – 279 с. 4. Пригожин А. І. Методи розвитку організацій / А. І. Пригожин. – К., 2003. 5. Акімова Т. А. Теорія організації : навч. посібн. / Т. А. Акімова. – К., 2008. – 322 с. 6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебн. пособ. / Т. Ю. Базаров. – М., 2002. – 224 с. 7. Хмелькова Н. В. Про життєві цикли внутрішнього середовища організації / Н. В. Хмелькова, Є. В. Попов. – 2005. – № 1. – С. 63–69.

УДК 339.92(477+575.4)

Ходжакулыева С. К.

Студент 4 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ УКРАИНОЙ И ТУРКМЕНИСТАНОМ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Аннотация. Исследованы направления сотрудничества Туркменистана и Украины в сфере экономики. Представлены статистические данные по торгово-экономическим отношениям. Приведены тенденции и перспективы дальнейшего сотрудничества двух стран.

Анотація. Досліджено напрями співпраці Туркменістану та України у сфері економіки. Подано статистичні дані з торговельно-економічних відносин. Наведено тенденції і перспективи подальшої співпраці двох країн.

© Ходжакулыева С. К., 2013