



Динамічність зовнішнього середовища і можливі зміни в діяльності підприємства визначають важливість такого чинника, як функціональна варіабельність. Навіть за умов високої лояльності за певних обставин один або більше працівників підприємства можуть бути не в змозі виконувати свої обов'язки, і в такому випадку стабільність діяльності підприємства значно залежить від того, чи можна швидко замінити працівника, точніше, його працю, працею інших працівників. Чим вищою є функціональна варіабельність працівників підприємства, тим більш стабільною є діяльність підприємства, що, безумовно, впливає на рівень його безпеки.

У свою чергу, наявність такого фактора, як працездатність, є, швидше за все, умовою позитивного впливу на конкурентоспроможність персоналу інших розглянутих факторів. Адже кожен працівник навіть за умов великого досвіду, високої кваліфікації, лояльності, мотивації буде в змозі виконати певну роботу тільки у разі його фізичної можливості зробити це, тобто у випадку необхідної працездатності.

Якість внутрішніх комунікацій значною мірою визначає взаємодію працівників підприємства. Залежність якості управлінських рішень від наявності необхідної інформації не викликає сумнівів, і тому якість внутрішніх комунікацій прямо визначає координацію спільних дій працівників, що дозволяє виправдано визнати її істотний вплив на рівень безпеки підприємства.

Такі фактори, як єдність інтересів працівників, рівень об'єднаності колективу, адміністрування розвитку персоналу та його фінансове забезпечення, готовністю персоналу до взаємодопомоги та обміну знаннями становлять певні елементи організаційної культури, які прямо чи опосередковано визначають взаємодію працівників, впливають на формування конкурентоспроможності персоналу і визначають рівень безпеки підприємства.

Аналізуючи проблеми впливу конкурентоспроможності персоналу на підприємстві необхідно зазначити, що не в повному обсязі досліджені аспекти впливу факторів мікро- і макросоціума на формування особистості у колективі. Оскільки вони мають лише поодинокі публікації, в яких формування особистості розглядається у контексті успішного розвитку підприємства, галузі, країни а також їх безпеки. Саме тому ці питання потребують спеціального подальшого вивчення.

Таким чином, можна зробити висновок, що за результатами оцінки конкурентоспроможності персоналу можна визначити так званий "проблемний" персонал. "Проблемним" з позицій забезпечення безпеки підприємства слід розцінювати той персонал, який може виступати потенційним джерелом заподіяння шкоди компанії. Мотивація дій останніх може бути різною: помста, кар'єризм, залежність, азарт, заздрість і т. д. У той же час типовою помилкою є розподіл працівників на тих, хто створює загрози безпеки організації, і хто не представляє такого роду небезпеки, автоматично заносючи перших у розряд "проблемного" персоналу.

Наук. керівн. Котов А. М.

Література: 1. Городницкий Б. Кадровая безопасность и анализ рисков против угрозы должностных преступлений [Электронный ресурс] / Б. Городницкий. – Режим доступа : <http://www.midot.kiev.ua/>. 2. Горшкова Л. Оценка управленческого персонала: параметры и методы / Л. Горшкова // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 79–85. 3. Козьминых С. И. Концепция безопасности бизнеса / С. И. Козьминых // Конфидент. – 2003. – № 3. – С. 45–54. 4. Филин С. А. Информационная безопасность / С. А. Филин. – М., 2006. – С. 21–23. 5. Цветкова И. И. Анализ концептуальных подходов к понятию конкурентоспособности персонала / И. И. Цветкова // Экономика. Менеджмент. Підприємництво. – 2005. – № 13. – С. 164–169. 6. Юшук Е. Л. Конкурентная разведка: маркетинг рисков и возможностей / Е. Л. Юшук. – М. : Вершина, 2006. – С. 67–69. 7. Яскевич В. И. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы / В. И. Яскевич. – М. : Ось-89, 2005. – С. 78–80. 8. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 1 – С. 15–17.

УДК 658.01

Скорик М. Ю.

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

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Раскрыта сущность организационного развития через понимание организационных изменений, а также значимость и сущность организационной культуры, факторы, способствующие и препятствующие развитию на предприятиях в сфере инновационных технологий.

Анотация. Розкрито сутність організаційного розвитку через розуміння організаційних змін, а також значущість і сутність організаційної культури, фактори, що сприяють і перешкоджають розвитку на підприємствах у сфері інноваційних технологій.

© Скорик М. Ю., 2014



Annotation. The article reveals the nature of organizational development through an understanding of organizational change, the importance of organizational culture and the essence of the factors that promote and prevent the development of enterprises in the field of innovative technologies.

Ключевые слова: предприятие, развитие, организационные изменения, организационная культура, фактор, инновации.

В условиях разделения труда на предприятии формируются объективные организационные отношения и связи в производстве и управлении им, и столь же объективный процесс организационного развития. Сложнейшая система организационных связей и отношений, проявляющихся в организации труда, производства и управления (производством и предприятием), формируется людьми сознательно в процессе реализации двух общих функций управления предприятием – организации и координации – с помощью организационно-распорядительных методов, то есть в процессе организационной деятельности. В условиях разделения труда на предприятии формируются объективные организационные отношения и связи в производстве и управлении им и столь же объективный процесс организационного развития. Понятие организационного развития оказывает всепроникающее воздействие на деятельность организации. Организационное развитие – сегодня популярная и актуальная тема. Носителями организационного развития являются люди. И именно от них зависит высота уровня организационного развития.

Термин "организационное развитие" одними из первых применили известные американские ученые Теренс Е. Дил и Алан А. Кеннеди, пытавшиеся осмыслить современные тенденции и найти способы оптимизации социальных проблем производственных организаций. Их анализ сложившейся практики управления привел к выводу, что предприятия располагают, наряду с уже хорошо известными в практике и в теориях организаций "рычагами" управления, особой формой идеологии и особым стилем поведения, названными ими "корпоративной культурой". В дальнейшем исследование организационного развития продолжилось. Идеи Б. Тернера развили Дж. Ван Маанен, С. Барлей, Д. Смирнич, Р. Грегори, включив их в более широкую дискуссию о методах полевых исследований, формах представления культуры и связи организационной культуры с властью и эмоциональной жизнью работников. Они дополнили уже известные такие аспекты организационной жизни, как: ценности, знания, значения, символы и эмоции индикаторами, характеризующими прагматическую сторону трудовых отношений: оплату труда, распределение ответственности в рамках административной иерархии и пр. В энциклопедическом словаре "организационная культура" определяется в качестве наиболее важных предположений о деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией, и выражающихся в социальных нормах и ценностях, разделяемых большинством работников.

Цель данной статьи – исследовать и раскрыть сущность понятия "организационное развитие" через понятия организационная культура и организационные изменения.

Теслинов А. Г. характеризует современный уровень понимания развития в технических дисциплинах следующим образом: "во многих современных употреблениях понятие "развитие" теряет свое внутреннее содержание как механизма (процесса) и феномена (результат, явление) изменения качества объекта" [1, с. 4]. Джим Стюарт в контексте развития команды приводит следующее определение развития: "...развитие представляется вполне простым. Оно означает процесс, посредством которого неэффективная команда становится эффективной. Развитие в таком случае означает процесс обучения, который позволяет команде приобрести, испытать им применить познания и навыки, необходимые для эффективного функционирования", то есть команда приобретает новые качества. Таким образом, прослеживается тесная связь развития и организационной культуры [2].

Современное понимание организационного развития достаточно многолико и противоречиво, так как зачастую это понятие подменяется другим – организационных изменений. В основном изменения связываются с необходимостью проведения улучшений в различных видах организационной деятельности. В свою очередь улучшения отождествляются с развитием. Поэтому грань между понятиями (организационным развитием и организационными изменениями) размыта, четкого различения между этими феноменами в доступной литературе не обнаружено. По этой причине отсутствует возможность ясного определения объектов управления при организационном развитии и изменениях, что снижает вероятность успеха в достижении конечного результата изменений. Понимание сущности изменений и развития позволит использовать в качестве оснований элементарные процессы, которые открывают перед менеджерами основания для создания оригинальных схем изменений для конкретных условий.

Организационная культура, являясь по своей природе социальной инновацией, позволяет осуществлять организационные изменения в соответствии с потребностями инновационного развития предприятия, а также формировать у персонала необходимую мотивацию к их реализации. В то же время сознательное и целенаправленное управление процессами развития культуры на предприятии позволяет существенно влиять на инновационную активность персонала.

Для достаточно большого числа предприятий на сегодняшний день, по мнению специалистов [1, с. 111], характерно восприятие организационной культуры в лучшем случае, как инструмента внешней адаптации и внутренней интеграции, а сама система ценностей и норм, культивируемая на предприятиях унаследована из прошлого. В наибольшей степени это свойственно предприятиям монополистам и государственным учреждениям. Углубляющееся противоречие между потребностями инновационного развития общества, его экономики и консервативной, по сути, организационной культурой, существующей на многих отечественных предприятиях и учреждениях, в значительной степени препятствует проведению необходимых организационных изменений, оказывает тормозящее воздействие на развитие. Успешное разрешение данного противоречия невозможно



без качественных изменений в сознании и поведении людей, без изменения характера взаимодействия руководителей и персонала предприятий, без целенаправленного изменения сложившихся организационных ценностей и норм.

Эффективность деятельности предприятия во многом зависит от своевременности и правильности изменения организационной культуры, а руководство, посредством управления должно создавать благоприятные условия для своевременного и адекватного осуществления изменений. При этом необходимо помнить, что любое изменение каким бы позитивным и хорошо спланированным оно ни было, часто встречает сопротивление. В компаниях сопротивлением является любая установка или поведение, демонстрирующее нежелание проводить или поддерживать желаемые изменения [2].

По результатам социологического исследования, проведенного авторами статьи [2] на базе предприятий города Белгорода, специализирующихся в сфере инновационных технологий, подтвердилась необходимость изучения, формирования и внедрения организационной культуры в корпоративном управлении. По мнению руководителей, организационная культура – это "неотъемлемый ресурс развития и процветания предприятия; важнейший фактор конкурентоспособности и креативности". Формирование и изменение организационной культуры в инновационной сфере осуществляется под влиянием многих факторов.

Один из признанных специалистов в области организационной культуры – Э. Шейн, выделяет пять первичных и пять вторичных факторов, которые определяют процесс формирования организационной культуры. Первичные факторы – это:

1. Система ценностей и верований, поддерживаемые высшим руководством.
2. Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации.
3. Лидерство и стиль поведения руководителей.
4. Система мотивации сотрудников.
5. Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации.

Ко вторичным факторам отнесены:

1. Организационная структура организации, уровень делегирования полномочий.
2. Система передачи информации и организационные процедуры.
3. Внешний и внутренний дизайн помещения, в котором располагается организация.
4. Мифы и истории о важных событиях и ключевых лицах в организации.
5. Формализованные положения о философии и целях существования организации.

Формирование организационной культуры связано, прежде всего, с развитием и реализацией творческого потенциала самого работника [3, с. 34]. В тоже время существует множество других факторов, учет и активное использование которых может существенно способствовать повышению эффективности и развитию. Так, факторы, способствующие развитию на предприятиях в сфере инновационных технологий – это:

1. Поддержка высшего руководством внедрения инноваций, способность эффективно выходить из конфликтных ситуаций.
2. Децентрализованная система управления, делегирование полномочий.
3. Мера готовности к риску и внедрению инноваций.
4. Неформальные и доверительные отношения.

Факторы, препятствующие развитию:

1. Непонимание руководством необходимости создания благоприятных условий труда и значения организационной культуры.
2. Высокая степень централизации, решения принимаются "наверху".
3. Противодействие работников, боязнь перемен, "нежелание что-то менять".
4. Атмосфера напряженная, нервная.

Именно культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни [4, с. 73].

Таким образом, организационная культура играет важную роль и является неотъемлемой частью организационного развития. Следовательно, организационное развитие имеет определенную структуру, являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, следование которым помогает людям в организации справиться с их проблемами. Организационное развитие является настолько важной частью, что может явиться либо питательной средой для осуществления самых дерзких планов, либо "болотом", в котором увязнет самая хорошая идея. Это "клей, удерживающий игроков вместе". Он дает людям непрерывное чувство реальности, придает смысл тому, что они делают.

Анализируя все изложенное, можно сделать вывод, что организационное развитие – это образ жизни, типы социального поведения, символический инструмент, используемый членами для организации и нормализации своей деятельности. Оно имеет очень большое влияние на функционирование организации и является очень важной составляющей организационного изменения.

Научн. рук. Москаленко Н. А.

Литература: 1. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура / А. Николаев // Наука и наукознание. – 2001. – № 2. – С. 4; 15–18; 111. 2. Ахмаева Л. Г. Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л. Г. Ахмаева. – М., 2006. – 21 с. 3. Шаповалова И. С. Социогенетическое моделирование организационной культуры : автореф. дис. ... докт. соц. наук. / И. С. Шаповалова. – Белгород. – 42 с. 4. Алексеев С. И. Исследование систем управления / С. И. Алексеев. – М. : МЭСИ, 2005. – 386 с. 5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.