

О.Б. Греськів, канд. екон. наук, доцент
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ

В статті обґрунтовано основні теоретико-методологічні засади організаційним розвитком підприємств в основу якого покладено вимоги: системності, комплексності, цільової спрямованості, функціональної цілісності, рольової приналежності в системі організаційного забезпечення реалізації стратегій та досягнення цілей, динамічності сутнісних характеристик понять. Розглянуті закони розвитку організації.

Ключові слова: організація, розвиток, підприємство, закон, принцип, культура, клімат.

Постановка проблеми. Успішна діяльність суб'єктів господарювання залежить від організаційного розвитку та його упереджувальної адаптивності до можливих змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі. Тому, організаційному розвитку повинна надаватися пріоритетність, при цьому слід звертати увагу на те, що організаційний розвиток повинен охоплювати організацію не лише як процес, а як системну цілісність в єдності таких складових: організаційна взаємодія, організаційна поведінка, організаційна культура, організаційний клімат, організаційна структура та структура управління, тип управлінського профілю [1]. В наукових працях розкриті окремі складові організаційного розвитку підприємств. Однак, недостатня теоретична та методологічна опрацьованість проблеми обумовили вибір теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню окремих напрямів проблеми організаційним розвитком підприємств присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Серед них слід виділити: Ф. Бастіа, С. Белла, У. Бенніса, Н. Бренінга, Т. Бернса, Р. Вудмена та вітчизняних: А. Богданова, В. Герасимчука, О. Гудзинського, Г. Осовської, М. Сахацького, М. Судомир, С. Судомир, Е. Смірнова, М. Туленкова та інших вчених.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є обґрунтування основних теоретико-методологічних засад організаційного розвитку підприємств з акцентуванням застосування системного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів однією із важливих проблем є забезпечення збалансованості соціальних, екологічних та економічних факторів в їх органічній єдності, спрямованих на підвищений рівень конкурентоспроможності держави як суб'єкта діяльності, галузей та окремих підприємницьких структур аграрного сектора економіки. Розв'язання названих комплексних завдань можливо здійснити лише в умовах сформованих динамічно розвиваючих організацій як систем з сукупністю та взаємодіючих елементів, які в своїй організаційній єдності забезпечують системну цілісність з властивостями по створенню передумов для прояву синергетичного ефекту. Це потребує використання системного підходу при змінні організаційних форм управління, укрупненні сільськогосподарських підприємств, розвитку горизонтальної і вертикальної інтеграції, впровадження моделі інноваційного розвитку та ін. [2].

Різне падіння виробництва сільськогосподарської продукції, зниження рівня конкурентоспроможності держави, галузей та безпосередньо підприємств, реальна ситуація і нові завдання потребують і нового підходу, щодо формувань організацій як цілісних систем [3]. Розв'язання цих завдань можливо лише в умовах сформованих динамічно розвиваючих організацій як систем, які слід удосконалювати на обґрунтованій теоретико-методологічній основі, базовими складовими яких повинні бути: закони організації; теорія розвитку соціально-економічних систем; принципи формування організацій та ін .

Аналітичне осмислення теоретичних положень щодо розкриття законів організації дає підставу стверджувати, що в економічній літературі існують неоднозначні підходи до вирішення класифікаційних ознак при формуванні системи законів організації. Більш в систематизованому виді загальні і специфічні закони організації виділені в працях Порохіної В.М. [4, с. 104-121]. До основних загальних законів організації вона відносить: закон синергії, закон самозбереження, закон розвитку, закон відповідності різноманітності керуючої системи, різноманітності керованого об'єкта, закон пріоритета цілого над частиною, закон врахування системи потреб.

Однак слід відмітити, що названі закони організації як системної цілісності не охоплюють повною мірою всю систему законів організації. Тому, слід підтримати автора Судомір М.Р., яка виділила такі закони організації як: цільової спрямованості; упереджувальної адаптивності до змін у зовнішньому середовищі; динамічної організованої стійкої рівноваги; виживання організації; динамічної збалансованості організації як цілісної системи [5]. Дотримання їх вимог, як вважає автор, сприятиме

забезпеченню динамічного розвитку організації як соціально-економічних систем згідно методології системного підходу [5].

В науковій літературі має місце досить широке і неоднозначне трактування поняття «розвиток». Його визначення найчастіше розглядаються авторами в тій площині, в якій вони працюють, а саме: як процес, як явище, як результат [6].

Дотримуючись позиції Судомир С. М., слід зазначити, що в основу змістовної інтерпретації категорії розвиток, як зазначає автор необхідно покладати вимоги таких основних принципів, як: сутнісної повноти, системності, синергетичності, гармонійної збалансованості напрямів розвитку та цільової спрямованості діяльності організацій, органічної єдності екологічних, соціальних та економічних складових як системної цілісності та ін [7].

Виходячи з таких вимог, автором Судомир С. М. дано визначення поняття „розвиток” в контексті соціально-економічних систем в такій інтерпретації: як якісно-динамічний, прогресивно-змінюючий процес в організації та менеджменту як системних цілісностей, спрямованих на підвищення рівня і якості життя людей, стратегічної конкурентоспроможності суб’єктів діяльності [8].

Рівень і якість життя людей, конкурентоспроможність та стратегічний розвиток підприємств органічно взаємопов’язані і взаємообумовлені. Пріоритети, зміна параметрів кожного із них потребує проведення адекватних змін в параметрах інших пріоритетів [7]. Паралельно-послідовна зміна в розвитку соціально-економічних систем повинна проводитися в названих трьох взаємозв’язаних напрямках. Лише при такому підході можливо забезпечити єдність інтересів. При цьому автор розширює розуміння рівня та якості життя людей, обмежуючи не лише межами підприємства і населеного пункту, а й розглядає його в розширеному варіанті: на рівні адміністративного району, на рівні обраного сегмента ринку певного продукту, товару чи послуги [7].

Зміна складових соціально-економічних формувань є системно-комплексним явищем. Це означає, що будь-яка зміна в одній із підсистем або елементів вимагає проведення змін в усіх інших складових системної цілісності. Така позиція прослідковується в працях багатьох науковців і, зокрема, в працях Гудзинського О.Д. [8, с.11-15]. Системні зміни повинні проводитися як в керуючій, так і в керованій підсистемах на принципах упереджувальної дії ще на стадії проектування стратегічних напрямів розвитку. В аграрному секторі економіки слід надавати пріоритетність біологічним активам підприємств як функціонально обґрунтованому головному критерію цільової спрямованості в проведенні системних змін в

усіх складових організації, а саме в підсистемах: технологічній, технічній, організаційній, інформаційній, мотиваційній, економічній, комунікаційній, в соціально-трудовах відносинах, в системі управлінських відносин та ін. Лише при такому підході можливо повною мірою реалізувати біологічний потенціал сорту, породи і на цій основі створити передумови для формування конкурентоздатного потенціалу продукції, підприємства [8, с.11-15].

Організація нами розглядається в статичній як певна системна упорядкованість. При цьому, акцент ми робимо на динамічно-змінюючий характер упорядкованості організації як системної цілісності. Ми підтримуємо позицію Туленкова М.В., який стверджує, що ”...організація є способом існування матерії як певної системи, що розвивається сама по собі і входить до нескінченності матеріального і духовного буття, а також виявляє свої можливості тільки через рух, через зміну форм самовираження...” [9, с. 33].

Слід відмітити, що проблемі організаційного розвитку в економічній літературі мало приділяли уваги. В основному наукові дослідження спрямовувалися на розкриття теоретико-методологічних та практичних аспектів соціально-економічного, інноваційного, стратегічного розвитку.

Проблемою ”організаційний розвиток” займається Герасимчук В.Г. [10, с. 7-33]. Ним обґрунтована концепція організаційного розвитку. В основу обґрунтування концепції ним покладені підходи системного характеру, які охоплюють: теоретичні положення щодо розкриття підприємства як відкритої самоорганізаційної системи згідно теорії систем, організаційний розвиток з позицій біхевіорального підходу. Сутнісна характеристика організаційного розвитку базується на розкритті: раціональної, природної, соціальної моделей організації; поведінки організації через функціонування, вдосконалення, зміну і системний розвиток [10, с. 17]. Така спрямованість дослідження з наукової точки зору є обґрунтованим підходом, оскільки дозволяє виявити специфіку і напрями організаційного розвитку соціально-економічних систем. У. Бенніс під організаційним розвитком розуміє – спрямований на застосування комплексної створювальної стратегії з метою змінити надії, відношення, цінності та структуру організації таким чином, щоб вони могли краще адаптуватися до нових технологій, ринків та можливостей, а також відповідним чином змінити й себе [11, с. 322]. В основу сутності розкриття поняття «організаційний розвиток» покладено напрям розвитку в контексті проведення змін як основи адаптації до викликів ринкового середовища. Однак в цьому підтвердженні відсутній концептуально-системний підхід.

Аналітичне осмислення результатів теоретичного дослідження щодо розкриття сутності дифенції ”організаційний розвиток” дає підставу зробити висновок, що в економічній літературі існують різні тлумачення названого поняття.

Для них характерні: сутність поняття як властивість явища не розкриває повноту його змістовності; «організаційний розвиток» як підсистема не розглядається в контексті цільової спрямованості організації як системної цілісності згідно обраних стратегій та концепцій розвитку; «організаційний розвиток» як самостійна локальна система не розглядається з позицій властивостей її складових, які утворюють цілісність даної системи; в загальному підході не чітко прослідковується системність в розкритті сутності названого поняття.

Висновки. Розглянувши різні позиції поняття «організаційний розвиток» ми прийшли до висновку, що найбільш обґрунтованим визначенням є визначення автора Судомир М.Р., яка розглядає «організаційний розвиток», як закономірну зміну організації як цілісної системи в органічній єдності таких її складових як: цінностей, організаційної культури, організаційної поведінки, організаційної взаємодії, процесів, організаційних структур, структур управління, системи документів-регламентів, організації праці та ін. [5].

Бібліографічний список: 1. Гудзинський О.Д. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): [колективна монографія] / [О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Ю.С. Гудзинська та ін.]; за заг. ред. О.Д. Гудзинського – Київ: ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с. 2. Гудзинский А.Д. Развитие механизма управления сельскохозйственным производством / А.Д. Гудзинский. – Киев: Изд-во ЦСХА, 1992. – с. 224. 3. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О. Гуренко. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с. 4. Порохина В.Н. Теория организации: учеб. пособие / В.Н. Порохина, Т.М. Федоренко. – [3-издание., стер.] – М.: КНОРУС, 2007. –296 с. 5. Судомир М.Р. Організаційний розвиток підприємств: теоретико – методологічні аспекти / М.Р. Судомир // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – Мелітополь. – 2013. – № 4 – С. 267–269. 6. Судомир М.Р. Управління розвитком підприємства / М.Р. Судомир // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2015. – № (29).–

С. 101–105. 7. Судомир С.М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія: [монографія] / С.М. Судомир. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 483 с. 8. Судомир С.М. Розвиток соціально-економічних систем конкурентоспроможного спрямування / С.М. Судомир // Економічний часопис-XXI. – № 9–10 (1) 2013. – С. 57–60. 8. Гудзинський О.Д. Методологічні аспекти формування потенціалу адекватного стратегічному розвитку підприємств / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир // Вісник аргарної науки Причорномор'я. – Миколаїв. – 2007. – Вип. 1139. – С. 11 – 15. 9. Туленков М.В. Теоретико – методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: монографія / М.В. Туленков. – Каравела, 2010. – 512 с. 20. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність / В.Г. Герасимчук. – К.: Вища школа, 1995. – 267 с. 11. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посібник / В.Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.

О.Б. Грес'ків. Теоретико-методологические основы организацион-ным развитием предприятий. В статье обоснованы основные теоретико-методологические основы организационным развитием предприятий в основу которого положены требования: системности, комплексности, целевой направленности, функциональной целостности, ролевой принадлежности в системе организационного обеспечения реализации стратегий и достижения целей, динамичности сущностных характеристик понятий. Рассмотренные законы развития организации.

Ключевые слова: организация, развитие, предприятие, закон, принцип, культура, климат

О.В. Gres'kiv. The oretical and methodological principles of enterprises organizational development. Successful activity of business entities depends on organization development and its proactive adaptability to possible changes in the external and internal environment. Therefore, the priority should be given to the organizational development. It should be noticed that organizational development should include not only the organization as a process but as a system integrity uniting the following components: organizational interaction, organizational behavior, organizational culture, organizational climate, organizational structure.

The real situation and new tasks require a new approach to the formation of organization as integrated system. Solving these issues is only possible if the organization is the formed dynamically developing system that is necessary to be improving using grounded theoretical and methodological framework. The

basic elements of the framework are such concepts of organization as the target orientation; the proactive adaptability to changes in the external environment; the organized dynamic stability; survival of the organization; the dynamic balance of the organization as the integrated system. Compliance with the conceptual requirements will promote dynamic development of the organization as a socio-economic system in accordance with the methodology of systematic approach.

Examining the various approaches to the essence of the concept of "organizational development", we have concluded that this concept should be considered as the regular development of the organization as an integrated system in the natural unity of such components as values, organizational culture, organizational behavior, organizational collaboration, processes, organizational structures, management structures, systems of documents regulations, labor organization, etc.

Keywords: organization, development, enterprise, law, principles, culture and climate.

Стаття надійшла до редакції: 10.05.2017 р