

УДК 65.01

Судомир М. Р.,
магістр

Національний університет біоресурсів і
природокористування України

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Анотація. В статті обґрунтовано теоретико – методологічні аспекти організаційного розвитку підприємств та обґрунтовано власне визначення «організаційний розвиток», під яким слід розуміти 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. Доповнено закони організації.

Ключові слова: розвиток, організація, підприємство, система, закон.

Annotation. In the article the theoretical - methodological aspects of organizational development enterprises are proved, which gives the reason to conclude that there are different interpretations of the said term in the economic literature.

They are characterized by: the essence of the concept as a property of the phenomenon does not reveal the fullness of its meaningfulness; "organizational development" as a subsystem is not considered in the context of task orientation as system integrity by selected strategies and development concepts; "organizational development" as an independent local system is not considered from the position of its components properties, which form the integrity of the system; in the general approach is unclear the systematic disclosure of the said term.

The author proves their own definition of "organizational development", it means a natural change in the organization as an integrated system in the organic unity of its components such as values, organizational culture, organizational behavior, organizational interactions, processes, organizational structures, management structures, systems documents - regulations, labour management etc.

The development of organization is based on the laws, however, it should be noted that the mentioned before organization laws as the system integrity is not fully encompass the entire system of law. The author proves the organization law such as:

task orientation;

proactive adaptation toward the changes of external environmental;

dynamic organized sustainable equilibrium;

organization's survival;

dynamic equilibrium of organization as the integrity system.

To ensure the dynamic development of the organization as the socio-economic systems according to the methodology of systematic approach it has to be in compliance with their requirements.

Keywords: development, organization, laws and organizational development.

Постановка проблеми. 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. Організаційний фактор, як головний регулятивно-координаційний в забезпеченні розвитку організацій не розглядався в контексті системних досліджень, а в основному - в контексті функціонального забезпечення діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєвий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми управління розвитком підпри-

ємств зробили такі вітчизняні вчені як В. Я. Амбросов, С. С. Бакай, М. О. Бесєдін, В. Л. Валентинов, В. О. Василенко, С. І. Дем'яненко, О. Д. Гудзинський, Й. С. Завадський, С. А. Кравченко, П. М. Макаренко, Т. Г. Маренич, В.Я. Месель-Веселяк, Л.І. Михайлова, О.О. Мороз, О.В. Олійник, В.І. Перебийніс, П.Т. Саблук, М.М. Турченко, О.О. Школьній, О.В. Шубровська, В.В. Юрчишин та інші.

Серед зарубіжних дослідників проблем організаційного розвитку – І. Ансофф, І. Адізес, М. Армстронг, Р.Л. Дафт, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Р. Бекхард, Дж. Л. Гібсон, Д.М. Іванцевич, Д.Х. Доннелі, Р.А. Фатхутдінов та інші. Однак, організаційна складова як системна цілісність у

наукових дослідженнях розкрита недостатньо. Зокрема, основний акцент спрямований лише на дослідження здійснення організаційних процесів при виробленні, прийнятті і реалізації управлінських рішень; удосконаленні структур управління; виконанні робіт та реалізації програм тощо.

Організаційний розвиток як системна цілісність також слабо розкривається в наукових працях управлінського спрямування.

Постановка завдання. Обґрунтування основних теоретико – методологічних аспектів організаційного розвитку підприємств, з акцентуванням застосування системного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблемою "організаційний розвиток" займається Герасимчук В. Г. [3, 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 само організаційної 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 [3, с. 17]. Така спрямованість дослідження з наукової точки зору є обґрунтованим підходом, оскільки дозволяє виявити специфіку і напрями організаційного розвитку соціально-економічних систем.

Розкриття поняття "організаційний розвиток" присвячений праці ряду науковців. Існують різні тлумачення (табл.1.).

Аналітичне осмислення результатів теоретичного дослідження щодо розкриття сутності дефініції "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 цілі-

сності 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.

Для уточнення визначення даного поняття нами покладено вимоги: системності, комплексності, цільової спрямованості, функціональної цілісності, рольової приналежності в системі організаційного забезпечення реалізації стратегій та досягнення цілей, динамічності сутнісних характеристик поняття.

Ми підтримуємо позицію Гудзинського О. Д., який вважає, що організаційний розвиток в структурному вимірі можна представити в такій логічній послідовності як: цінності, організаційна культура, культура організації, організаційний клімат, організаційна поведінка, організаційна взаємодія [1].

Розвиток організації ґрунтується на законах, однак існує неоднозначний підхід щодо виділення часткових та специфічних законів організації. Так, Е.О. Смірнов [9, с.113] виділяє закони як: закон безперервності, ритмічності в русі виробничих фондів; закон змагальності кадрів управління; закон інформованості упорядкованості; закон єдності аналізу і синтезу; закон диференціації та універсалізації функцій; закон різноманітності; закон соціальної гармонії; закон оптимального завантаження. Кожний з названих законів організації має свою специфіку і свої правила побудови організацій як соціально-економічних систем. Однак загальними системоутворюючими законами організації на нашу думку є: закон цільової спрямованості як головний системоутворюючий критерій та закон єдності інтересів [9, с. 113].

Однак слід відмітити, що названі закони організації як системної цілісності не охоплюють повною мірою всю систему законів організації. На нашу думку, доцільно було б виділити такі закони організації як:

- цільової спрямованості;
- упереджувальної адаптивності до змін у зовнішньому середовищі;

Дефініції науковців щодо розкриття поняття "організаційний розвиток"

Автор наукових праць	Інтерпретація науковців
У. Бенніс [2, с. 322]	Організаційний розвиток – це "...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".
Г. Ліппіт [2, с. 322]	Організаційний розвиток – це дія на людські процеси в організації, які покращують функціонування організаційної системи для досягнення її цілей.
С. Белл [2, с. 322]	Організаційний розвиток розглядається як довгострокові зусилля на вдосконалення процесів розв'язання проблем та оновлення в організації шляхом ефективного, спільного регулювання організаційною культурою при особливій увазі щодо культури формальних робочих груп через агента змін чи каталізатора, застосовуючи теорію та технологію прикладної науки про поведінку, включаючи дослідження дією.
Є. Моргунов [5, с. 256]	Організаційний розвиток розглядається в такій інтерпретації як: природний процес якісних змін в організації; як зміну що сприяє росту чисельності персоналу або збільшенню розмірів організації; як стратегію управлінського консультування, зміну соціальних відносин, поглядів людей і структури організації.
Герасимчук В.Г. [3, с.23]	Організаційний розвиток розглядається як широкомасштабний, запланований систематизований процес на підприємстві, який реагує на зміни, що відбуваються у середовищах – внутрішньому і зовнішньому. Розширений варіант тлумачення поняття "організаційний розвиток" підсилюється цілеспрямованою діяльністю підприємства, спрямованою на вдосконалення процесів розв'язання проблем соціального, організаційного, економічного, техніко-технологічного та ін., які виникають під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів
Забродська Л.Д. [6, с.157]	Організаційний розвиток – це "... це робота з удосконалення процесів розв'язання проблем та проведення оновлення на підприємстві шляхом ефективного спільного регулювання культурних постулатів при особливій увазі до культури в формальних робочих групах..."
Ф.І. Хміль, [10, с. 173 –174]	Організаційний розвиток можна трактувати як довготермінову роботу в організації щодо удосконалення процесів вирішення проблем і оновлення. Такий розвиток є стратегічним шляхом, з одного боку, зростання загальної ефективності організації, а з іншого – підвищення почуття задоволеності та поліпшення умов праці співробітників
Г.О. Колесніков, [7, с. 173]	Організаційний розвиток – процес удосконалення формальних (організаційної структури управління, процесів управління, розподілу та координації прав, обов'язків, відповідальності, організації праці управлінських працівників й ін.) і неформальних сторін організаційної діяльності (підвищення знань, навичок і досвіду у міжособистісному та груповому спілкуванні; організації підвищення кваліфікації, перекваліфікації та раціонального переміщення, тобто кар'єри, з метою досягнення найефективнішого балансу між ними на основі застосування ефективних методів мотивації та формування організаційної культури), тобто безперервне вдосконалення процесів вирішення проблем й оновлення організації
Є.Н. Ємельянов, [4, с. 73]	Організаційний розвиток представляє собою консультаційну течію, яка поєднує в собі практику консалтингу, дослідницький і науково-прикладний напрямки на перетині організаційної психології, теорії організації і менеджменту, направлену на вирішення широкого кола завдань щодо ефективного встановлення і досягнення цілей розвитку організації як в бізнесових, так і в некомерційних структурах
У. Френч, С. Белл, [8, с. 538]	Організаційний розвиток – довготривала робота по удосконаленню процесів вирішення проблем і оновленню в організації шляхом ефективного спільного регулювання культурних постулатів організації – при особливій увазі до культури всередині формальних робочих груп – з допомогою агента змін, чи каталізатора, – використовуючи теорію і технологію прикладної науки про поведінку, враховуючи дослідження дією

динамічної організованої стійкої рівноваги;

виживання організації;

динамічної збалансованості організації як цілісної системи.

Дотримання їх вимог сприятиме забезпеченню динамічного розвитку організації як соціально-економічних систем згідно методології системного підходу.

Висновок: На основі узагальнення, ми прийшли до висновку, що поняття «організаційний розвиток» слід розглядати 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.

Список використаної літератури:

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 – К. : ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с.
2. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посіб. / В. Г. Герасимчук . – К. : КНЕУ, 2000. – 360 с.
3. Герасимчук В. Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність / В. Г. Герасимчук . – К. : Вища школа, 1995. – 267 с.
4. Емельянов Е.Н. Практика консультирования по организационному развитию и организационная психология / Е.Н. Емельянов // Журнал практического психолога. – 2000. – № 5–6. – С. 72–85.
5. Моргунов Е. Б. Модели и методы управления персоналом: российско–британское учеб. пособ. / Е. Б. Моргунов. - М. : ЗАО "Бизнес–школа" "Интел–Синтез", 2001. – 464 с.
6. Забродська Л. Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії : навч. посіб. для студ. екон. спец. / за ред. Л. Д. Забродська. – Харків: Консул, 2004. – 208 с.
7. Колесніков Г.О. Менеджерський словник / Г.О. Колесніков. – К.: Професіонал, 2007. – 288 с.
8. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хеддоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1998. – 799 с.
9. Смирнов Е. А. Теория организации: учеб. пособ. / Е. А. Смирнов. – М. : ИНФРА–М, 2008. – 248 с.
10. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: Підруч. / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.