

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

***Краля В.Г., ст. викладач, Таранова В.В.,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Немає сенсу сьогодні доводити необхідність дослідження проблем організаційного розвитку і управління змінами. Актуальність цієї тематики доведена, як то кажуть, часом. Проте, ці терміни стають, часом, не цілком ясним і не такими точними, як того хотілося б. Неясність проявляється в неможливості чітко визначити елементи процесу змін і очікуваний результат.

Концепція "організаційного розвитку" стає, в даному випадку, менш суперечливою, оскільки не задає жорстких обмежень у визначенні об'єкту управління. Процес організаційного розвитку і управління змінами спрямовані на забезпечення ефективності запланованих змін. Вони зачіпають послідовність конкретних дій, процесів, які сприяють організаційному вдосконаленню. Відрізняються вони в предметі дії. Процес організаційного розвитку оцінює людський потенціал, безпосередню участь і розвиток персоналу, тоді як процес управління змінами основна увага приділяє оцінці економічного потенціалу і створенню конкурентних переваг.

Процес організаційного розвитку істотно відрізняється від окремих запланованих змін, таких як технологічні нововведення, підготовку і розвиток персоналу, або розробку нового продукту, тому що центром дослідження є створення здатності організації оцінювати все, що в ній відбувається (усі потоки функціонування) і досягти поставлених цілей. Більше того, процес організаційного розвитку має на меті поліпшення роботи усієї системи - і організації, і її окремих підрозділів в умовах довкілля, що впливає на них. Процес організаційного розвитку і змін можна розглядати як частина сукупності соціальних змін, так і наслідок вимог наукового оформлення змін в організації. Практика організаційного розвитку і змін в компанії охоплює широкий спектр видів діяльності. Спільні дії менеджменту, структурні зміни в компанії, підвищення різноманіття роботи, зниження рівня спеціалізації у виробничій фірмі - усе це приклади організаційного розвитку.

По-перше, організаційний розвиток зачіпає стратегію, структуру і процеси системи в цілому, тобто організації, окремого підрозділу і робочої групи. Програма змін, що передбачає зміну організаційної стратегії, наприклад, може акцентувати увагу на тому, як

організація взаємодіє із зовнішнім середовищем і як ці взаємовідносини можуть бути поліпшені. Вони можуть виражатися в змінах структури, в способах здійснення комунікацій, вирішенні питань забезпечення зміні стратегії. Точно також програма організаційного розвитку, спрямована на рішення проблем менеджменту стає ефективнішою, приділяючи увагу на взаємодії робочих груп і персоналу усередині них.

По-друге, процеси організаційного розвитку ґрунтовані на теорії біхевіоризму, тобто теорії про поведінку особи, включаючи концепції лідерства, групової динаміки, дизайну робочих позицій. Завдяки цьому організаційний розвиток істотно відрізняється від консалтингу, технологічних інновацій, операційного менеджменту, які підкреслюють економічні, фінансові і технічні аспекти діяльності компанії. Ці підходи нехтують особистими і соціальними характеристиками організації як системи.

По-третє, процес організаційного розвитку торкається управління запланованими змінами, які мають на меті зробити зміни більше зваженими і передбачуваними. Більше того, процес організаційного розвитку найбільш адаптований до планування і здійснення змін, чим програми конкретних дій.

По-четверте, процес організаційного розвитку торкається як проведення, так і подальшого закріплення змін, що сталися. Це виходить за рамки початкових дій із здійснення програми змін в довгостроковому періоді для стабілізації нових видів діяльності усередині організації. Наприклад, виконання управлінських функцій може змусити звернути увагу на делегування частини повноважень від керівника, зокрема над методами виконання роботи. Проте, це вимагає розвиток і придбання нових навичок і стилю поведінки, що припускає додаткові тимчасові і матеріальні витрати.

### **Література.**

1. Ицхак К. Адизес Управление жизненным циклом компании / СПб.: Питер, 2007. – 384 с.
2. Камрасс Р., Фарнкомб М. Алхимия корпорации Как реформировать структуру бизнеса в соответствии с реалиями завтрашнего дня. // М.: ИД Секрет фирмы. 2005. – 256 с.
3. Людеман К., Эрландсон Э. Радикальные перемены-радикальные результаты // М.: Фаир-пресс, 2005. – 288 с.
4. Г. Минцберг Структура в кулаке: создание эффективной организации // СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
5. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: Инфра-М, 1996.