

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ

*Краля В.Г., АСИСТЕНТ**,

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Динамічні зміни зовнішнього середовища, які останніми роками супроводжують функціонування підприємств і одночасно спонукають їх до адаптації в нових реаліях, головна причина організаційних трансформацій. Загальними об'єктивними передумовами, що зумовлюють необхідність здійснювати організаційні трансформації і управляти ними є суспільні потреби; удосконалення засобів виробництва та праці; рост масштабу концентрації виробництва; необхідність координації та інтеграції діяльності; виникнення управління як форми суспільної практики; виникнення потреби в знаннях про організацію та управління.

Актуальною проблемою для вітчизняних підприємств стає не тільки постійне урахування нових реалій, але і забезпечення ефективного функціонування в нових умовах. Ці обставини змушують підприємства шукати нові підходи щодо управління системами, що їх забезпечують, з урахуванням змін, що відбуваються як в зовнішньому середовищі, так і в середині підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури, присвяченої сучасним поглядам на організаційне управління [1-3] та інш., дає можливість зробити висновок про наявність підходів, що переважають на сьогоднішній час та складають сучасну управлінську парадигму, відповідно до якої не існує однієї наукової моделі управління, а сучасний менеджмент має запропонувати методичний підхід до управління. Зміна управлінської парадигми, що відбулася під впливом змін наприкінці ХХ століття, підтвердила існування тенденції сприйняття організаціями змін як одну із значущих проблем. На новий виклик з'явилася концепція управління змінами, яку підтримало багато

* Науковий керівник - Турченко М.М., к.е.н., професор

вчених. Аналіз публікацій, в яких висвітлено дану проблему, дає підставу виділити в рамках названої концепції таку групу проблем, що торкаються процесів організаційних перетворень. Напряму дослідження процесів управління змінами присвячені роботи вчених, що торкаються питань організаційних трансформацій.

Цитуючи відомих теоретиків менеджменту (зокрема, П. Сенге, Р. Паскаля) А.С. Царенко зазначає проблеми сучасної дисципліни «Управління змінами»: «Насправді багато чого з написаного про трансформації ... занадто концептуально і, отже, непрактично; або занадто емоційно і, отже, занадто туманно; або, навпаки, надто конкретно, тому застосовується не до будь-якої ситуації». «Біда в тому, що при всій великій кількості ...статей з управління змінами, ніщо з них не допомагає зрозуміти, як і що потрібно змінювати» [4].

Метою статті є визначення теоретичних основ управління організаційними трансформаціями.

Виклад основного матеріалу. У теорії та практиці управління підприємства поняття «трансформація» розглядається з двох точок зору. За першою – як результат перетворення ресурсів у продукти (готові товари та послуги) [5]. Інша розглядає трансформацію як процес здійснення системних організаційно-управлінських змін (реструктуризація тощо) з метою досягнення основних цілей організації, серед яких головна - підтримка її конкурентоспроможності на ринку [6].

Дослідження досвіду організаційних трансформацій доводить, що їх проведення, як правило, розпочинається вже на стадії занепаду, що характерно і для вітчизняних підприємств, а тому не завжди є ефективним. Задля економічного успіху організаційної трансформації обов'язковим є дотримання низки умов :

- базування її на відповідних наукових засадах і концепції сучасного менеджменту управліннями організаційними перетвореннями – трансформаційного менеджменту;
- ретельне планування, наукове обґрунтування і скеровування організаційних трансформацій на організаційний розвиток;
- створення нових організаційних форм і розвитку нових систем управління в процесі трансформації;
- скерування трансформації на якісні зміни стану об'єкта, процесу чи явища;
- створення організації, що навчається, яка здатна не тільки

враховувати зміни і здійснювати перетворення, але і управляти трансформаційними процесами.

У [8, С. 197-198] вказано положення, що можуть бути покладені в наукову основу управління організаційними трансформаціями, а саме:

1. Підприємства, що функціонують в умовах як ринкової, так і перехідної економіки, повинні враховувати тенденції й особливості зовнішнього середовища, зокрема наявність трансформаційних змін.

2. При управлінні підприємством організаційні зміни, у тому числі трансформаційні, котрі відбуваються як під впливом зовнішнього середовища, так і внутрішніх процесів, явищ і елементів (насамперед людей), необхідно сприймати як об'єктивну реальність і умови його функціонування.

3. Умовою успіху підприємства на сучасному етапі є не тільки адаптація до змін зовнішнього і внутрішнього середовищ, але і управління змінами, у тому числі системними, якісними перетвореннями (трансформаціями).

4. Управління організаційними трансформаційними процесами повинне бути науково обґрунтованим, зокрема базуватися на теоретичних положеннях, що враховують як загальні теоретичні основи управління організація-ми, так і ті, котрі дозволять узяти до уваги специфіку трансформаційних процесів, що можливо на основі відповідної системи управління, що функціонує відповідно концепції трансформаційного менеджменту.

5. Як методологічний базис для розробки системи трансформаційного менеджменту підприємства варто використовувати комплексний підхід і, у першу чергу, такі підходи, що випливають з цього базового підходу, а саме: системний, ситуаційний, функціонально-структурний, інноваційно-проектний, а також підходи стратегічного менеджменту і теорії навчання.

6. Методи й інструменти трансформаційного менеджменту об'єднати в систему, що базується на принципах гнучкості й адаптивності, з метою утворення відповідно до трансформаційної мети адекватного управлінського інструментарію.

7. Пропонується забезпечити систему трансформаційного менеджменту такими механізмами і компонентами, як: кадрове, інформаційно-комунікаційне, маркетингове, фінансове, технологічне забезпечення; системи підтримки вироблення і прийняття організаційно-управлінських трансформаційних рішень, а також

раннього попередження, механізм управління опором організаційно-управлінським перетворенням і організаційно-економічний механізм.

Вищевказані положення становлять теоретичну основу розбудови методології управління організаційними трансформаціями. При використанні цих основ важливим є використання законів управління, тобто загальних, внутрішніх, суттєвих зв'язків явищ та процесів, що допомагають розкрити природу та внутрішній зміст. До основних законів та закономірностей якими потрібно керуватися при управлінні організаційними трансформаціями слід віднести такі, що надаються в спеціальній літературі. Якщо скористатися переліком законів управління що наведені в [8], то в якості законів що будуть використовуватися при управлінні організаційними змінами можна використати такі, як єдність системи управління; пропорційність суб'єкта та об'єкта управління; співвідношення керуючої та керованої підсистем.

Основними цілями трансформування підприємств на думку [3] є:

- розвиток організаційних характеристик (удосконалення структури управління, формування інноваційної структури, використання інформаційних технологій тощо);

- зниження транзакційних (операційних) витрат (розширення інноваційної діяльності, вдосконалення технології та методів роботи, підвищення кваліфікації працівників та ін.);

- реалізація економічного ефекту великого виробництва (позитивний синергетичний ефект окремих підприємств у складі великих корпорацій);

- зниження кінцевих цін на продукцію (за рахунок застосування внутрішньо фірмового комерційного госпрозрахунку, переваги у конкуренції, зниження податків тощо);

- соціальний розвиток організації (формування відносин соціального партнерства, турбота про потреби працівників та ін.);

- зближення коаліційних намірів (розвиток співробітництва, само мотивації та систем мотивації тощо);

- розвиток соціального партнерства (зміцнення позитивного іміджу організації, створення доброзичливого соціального середовища та ін.);

- розвиток зовнішньогосподарських зв'язків (з постачальниками, споживачами, наукового партнерства, вертикальної інтеграції тощо).

Перелічені цілі при виваженому їх балансі мають забезпечити гармонійний довгостроковий розвиток підприємства.

Важливою ознакою організаційної трансформації в умовах ринкового господарювання є системність перетворень. Системний, міждисциплінарний та комплексний підходи мають бути покладені в основу побудови системи управління організаційними трансформаціями (як частини системи управління підприємством), основним завданням якої є здійснення своєчасних цілеспрямованих дій, які забезпечать організаційні перетворення відповідно до цілей функціонування і розвитку підприємства в мінливих умовах зовнішнього середовища.

Висновки. Визначення теоретичних основ управління організаційними трансформаціями допоможе обґрунтувати управлінські рішення, що виробляються та приймаються на підприємствах з метою організаційних змін. Слід пам'ятати, що на ефективність організаційних змін буде впливати: ціль змін, типи змін, стиль їх проведення, механізми та важелі проведення, розподіл прав і повноважень.

Література.

1. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пейтон – СПб : Издательство «Питер», 1999. – 816 с.
2. Поршнёва А.Г. Управление организацией / А.Г. Поршнёва, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 669 с.
3. Бодров В.Г. Трансформация экономических систем / В.Г. Бодров //: концепції, моделі, механізми регулювання та управління. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 104с.
4. Царенко А.С. В поисках рецепта эффективных организационных изменений / А.С. Царенко // М. : ООО «ИПЦ „Маска“», 2010. – 204 с.
5. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.
6. Гордієнко Л.Ю. Управління організаційними трансформаціями: теоретико-методолічні засади та управлінський інструментарій : монографія / Л.Ю. Гордієнко. – Харків: вид. ХНЕУ, 2011. – С. 24.
7. Данько М. Реорганізація підприємств у контексті формування корпоративних структур / М. Данько // Економіка України. – 2007. – №1. – С. 64-70.
8. Одінцева Г.С. Державне управління та менеджмент/ Г.С. Одінцева, Г.І. Мостовий, О.Ю. Амосов // За заг. ред. д-ра екон.наук, проф. Г.С. Одінцової. – Х.: ХарПІ УАДУ, 2002. – 492 с.

Краля В.Г. Теоретичні основи управління організаційними трансформаціями

У статті висвітлюється проблема формування теоретичних основ управління організаційних трансформацій. Як переконув практика, теоретичні аспекти управління організаційними змінами на підприємствах України недостатньо досліджені. Наведено положення, що становлять теоретичну основу розбудови методології управління організаційними трансформаціями. При використанні цих основ важливим є використання законів управління. Ефективність організаційних змін буде впливати на ціль змін, типи змін, стиль їх проведення, механізми та важелі проведення, розподіл прав і повноважень.

Ключові слова: теоретична основа, трансформація, організаційні зміни, менеджмент, підприємство.

Краля В.Г. Теоретические основы управления организационными трансформациями

В статье освещается проблема формирования теоретических основ управления организационных трансформаций. Как убеждает практика, теоретические аспекты управления организационными изменениями на предприятиях Украины недостаточно исследованы. Приведены положения, составляющие теоретическую основу развития методологии управления организационными трансформациями. При использовании этих основ важным является использование законов управления. Эффективность организационных изменений будет влиять на цель изменений, типы изменений, стиль их проведения, механизмы и рычаги проведения, распределение прав и полномочий.

Ключевые слова: теоретическая основа, трансформация, организационные изменения, менеджмент, предприятие.

Kralya V.G. Theoretical bases of management of organizational transformations

The article highlights the problem of the formation of the theoretical foundations of management organizational transformations. How to convince practice, theoretical aspects of organizational change management at the enterprises of Ukraine insufficiently investigated contains provisions that constitute the theoretical basis for the development of the methodology for managing organizational transformations. Using these foundations, it is important to use control laws. The effectiveness of organizational change will affect the target changes the types of changes the style of their mechanisms and levers of, distribution of rights and responsibilities.

Keywords: the theoretical basis, transformation, organizational change, management, company.

Рецензент – Красноруцький О.О., д.е.н., професор