

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

**Федорова В.І., гр. МО-11**

Науковий керівник – канд. екон. наук, проф. **Забродська Л.Д.**  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Необхідність управління організаційним розвитком підприємства обґрунтована наявністю динамічних змін, що відбуваються в сучасних економічних умовах, та їх впливом, часто негативним, на функціонування підприємства як економічної системи. Необхідність управління організаційним розвитком, полягає в оптимізації організаційної структури підприємства, обґрунтована потребою формування на підприємстві дієвого механізму, спрямованого на реалізацію стратегічних цілей його функціонування.

Розглядаючи організаційний розвиток як послідовний процес змін, можна трактувати управління організаційним розвитком як управління переходом. При цьому слід розглядати такі рівні управління: об'єднання, окреме підприємство, окреме виробництво, окремі лінійні керівники, діяльність працівників.

Процес організаційного розвитку розглядати як складову наступних етапів: уточнення місії організації; аналіз внутрішніх та зовнішніх умов розвитку, збір інформаційних даних; забезпечення залученості; постановка мети змін; здійснення змін і запропонованих заходів розвитку; оцінка змін та їх закріплення.

Таким чином, управління організаційним розвитком – це поступовий процес управління змінами, які відбуваються з підприємством (системою) та окремими його функціональними підрозділами (підсистемами), що здійснюється з метою підвищення ефективності функціонування організаційних, структурних і кадрових складових діяльності підприємства.

Метою управління організаційним розвитком є підвищення ефективності функціонування організаційних, структурних і кадрових складових діяльності підприємства як факторів досягнення економічних, інноваційних та соціальних цілей розвитку.

Сукупність способів і методів управління в організаціях включає (залежно від самостійності об'єкта) методи впливу на: поведінку індивіда; групу; рівні організації (узгодження формальної та неформальної структур (подолання протиріч між запланованими і реальними зв'язками та нормами); залучення виконавців до вироблення рішень.