

Л.Д. Забродська, канд. екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

Г.І. Забродська, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Отримання підприємством довготривалих конкурентних переваг нерозривно пов'язане з умінням його внутрішньої структури вчасно реагувати на зміни навколишнього середовища. Тому особливо актуально постає питання підтримки підприємства в бажаному конкурентному стані, що вимагає його безперервного розвитку як відкритої соціально-економічної системи, важливою ланкою внутрішнього середовища якої є організаційна складова, що обумовлює зростання значення досліджень організаційних аспектів розвитку підприємств на основі ефективного використання економічних можливостей управління, що є суттю організаційного розвитку.

Концепція організаційного розвитку є прикладом еволюційного підходу і підходить для стратегії безперервного розвитку, тобто це безпосередні дії усередині підприємства щодо постійного розвитку і трансформації організації підприємства.

В економічній науці превалюють два основних підходи до визначення організаційного розвитку. З одного боку, організаційний розвиток (розвиток організації) – об'єктивний процес, що відбувається незалежно від волі менеджменту. Однак у сформованій практиці під організаційним розвитком часто розуміють заходи в галузі менеджменту, спрямовані на здійснення великих змін в організаціях. Саме отримання нових якостей та компетенцій є ознакою розвитку організації. Більш того, результатом організаційного розвитку є збільшення потенціалу організації з позиції формування нових здібностей.

Аналітичне осмислення результатів теоретичного дослідження щодо розкриття сутності дефініції дає підставу виокремити такі підходи в трактуванні «організаційний розвиток підприємства» як: науково-методичне підґрунтя обґрунтування і проведення змін в організації; процес якісних змін в організації; оновлення або удосконалення організації підприємства; практична діяльність працівників підприємства; освітня програма або стратегія, розрахована на зміну соціальних відносин, поглядів людей і структури організації з метою поліпшення її адаптації, до вимог ринку.

У результаті проведеного узагальнення дефініцій науковців щодо розкриття суті поняття «організаційний розвиток підприємства» представляється можливим стверджувати, що домінантою поняття організаційного розвитку є єдине поняття розвитку підприємства через здійснення якісних змін в організації, яке, незважаючи на наявність певних точок зору щодо його розуміння, зважаючи на різність висловлених точок зору, потребує певної конкретизації, яку здійснено із використанням контент-аналізу, що дозволило визначити низку відмінних характеристик. Так, організаційний розвиток підприємства:

- являє собою процес, який зорієнтований на вирішення проблем організації за допомогою використання різних теорій та наукових досліджень;

- концентрується на досягненнях і результатах;

- являє собою процес, що орієнтується на дії;

- ґрунтується на структурному, процесному, поведінковому, системному підходах та пов'язує потенціал організації з її технологією, структурою та менеджментом;

- являє собою довгострокові програми по вдосконалюванню процесів організаційного відновлення й прийняттю рішень;

- спирається на досвід;

- здійснюється за рахунок адаптації до змін зовнішнього середовища, навичок вирішення виникаючих проблем, удосконалення внутрішніх взаємовідносин;

- засновується на співробітництві;

- процес навчання, який ґрунтується на перепідготовці персоналу, що є одним із засобів здійснення перетворень.

Дослідження підходів до визначення сутнісних характеристик дефініції «організаційний розвиток» дозволило визнати, що організаційний розвиток підприємства є складним поняттям, яке на підставі узагальнення результатів проведеного контент-аналізу пропонується розуміти як науково-методичне забезпечення реалізації на практиці довготривалих програм якісних організаційних змін, використовуючи системну сукупність процесів діяльності підприємства, які дозволяють адаптуватися до умов зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, й забезпечувати зростання ефективності функціонування й досягнення цілей організації, шляхом удосконалення процесів вирішення проблем і оновлення, у результаті чого забезпечується збільшення потенціалу підприємства з позиції формування нових компетенцій.