

О.Б. Шумінська, старш. викладач

<https://orcid.org/0000-0002-9620-8863>

olga1970@ukr.net

ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

В статті обґрунтовано теоретико-методологічні аспекти розвитку, організації та організаційного розвитку підприємств. На основі узагальнення літературних джерел, доведено, 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.

***Ключові слова:** розвиток, організація, підприємство, система, закон, організаційний розвиток, організаційна культура.*

Постановка проблеми. Важливою складовою системи управління є організаційний потенціал. Від рівня його розвитку залежатиме успіх суб'єктів діяльності. Організаційний фактор є координаційним в системі діяльності господарюючих структур. В цьому зв'язку організаційному розвитку повинна надаватися пріоритетність. Організаційний розвиток повинен охоплювати не лише як процес організацію, а як системну цілісність, а також і такі складові як організаційну взаємодію, організаційну поведінку, організаційну культуру, організаційний клімат, організаційні структури та структури управління, тип управлінського профілю. Однак, даній проблематиці приділено мало уваги, що і обумовило вибір теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню окремих напрямів проблеми організаційного розвитку підприємства присвячені праці таких науковців, як: О.Д. Гудзинського, С.М. Судомир, М.Р. Судомир, О.О. Мороз, О.В. Олійник, В.І. Перебийніс, П.Т. Саблук, О.О. Шкільного, О.В. Шубровської, В.В. Юрчишин та інших вчених.

Формулювання цілей статті. Обґрунтування основних теоретико-методологічних аспектів організаційного розвитку підприємств, з акцентуванням застосування системного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з основних проблем розбудови ринкових відносин в аграрному секторі економіки України є формування ефективного механізму управління розвитком підприємств. Тому передусім з'ясуємо сутність поняття «розвиток» (табл. 1).

1. Тлумачення поняття «розвиток»

Автор, джерело	Тлумачення поняття
А. Н. Азрилиян, [1, С. 542]	Розвиток – 1) процес закономірної зміни, переходу від одного стану до іншого, більш досконалого; перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого; 2) рівень свідомості, освіченості, культури
С. С. Бакай, С. О. Білун, А. В. Світлична, [2, С. 108]	Розвиток – незворотна, направлена, закономірна зміна матерії і свідомості, їх універсальна властивість; в результаті розвитку виникає нова якість, стан об'єкту – його складу і структури
В. О. Василенко, [3, С. 363]	Розвиток – це в першу чергу зміна, рух. В процесі руху як розвитку створюється нове, необхідне, здатне до самопросування, самовідтворення
С. М. Судомир [6, С. 40]	Розвиток – якісно-динамічний, прогресивно-змінюючий процес в організації та менеджменту як системних цілісностей, спрямованих на підвищення рівня і якості життя людей, стратегічної конкурентоспроможності суб'єктів діяльності

Аналізуючи різні тлумачення поняття «розвиток» слід відмітити, що вирізняють дві форми розвитку:

– еволюційну, пов'язану з поступовими кількісними й якісними змінами;

– революційну, яка характеризується стрибкоподібним неусвідомленим переходом від одного стану матерії до іншого.

Проаналізувавши різні точки зору науковців щодо розкриття сутності тлумачення „розвиток”, дане поняття потребує зовсім іншої інтерпретації.

Слід підтримати автора Судомир С.М., яка в основу змістовної інтерпретації даної категорії вважає за необхідне покласти вимоги таких основних принципів, як: сутнісної повноти, системності, синергетичності, гармонійної збалансованості напрямів розвитку та цільової спрямованості діяльності організацій, органічної єдності екологічних, соціальних та економічних складових як системної цілісності та ін. [6].

Виходячи з таких вимог, автором Судомир С.М. дано визначення поняття „розвиток” в контексті соціально-економічних систем в такій інтерпретації: як якісно-динамічний, прогресивно-змінюючий процес в організації та менеджменту як системних цілісностей, спрямованих на підвищення рівня і якості життя людей, стратегічної конкурентоспроможності суб’єктів діяльності [6].

Щоб глибше дослідити сутність організаційного розвитку ми передусім з’ясували тлумачення поняття «організація» (табл. 2).

2. Тлумачення поняття «організація»

Автор, джерело	Тлумачення поняття
С. С. Бакай, С. О. Білун, А.В. Світлична, [2, с. 81]	1. Організації як явище – це субстанція системи, її структура і зміст, сутність і форма організації як юридичної особи. 2. Економічна організація є системою соціальною, яка реалізує себе у виробництві товарів, послуг, інформації і знань
В.І. Даль, [5, с. 690]	Організація – організм, сама справа чи річ
М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф Хедоурі, [9, с. 31]	Організація – група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або цілей
Б.З. Мільнер, [10, с. 46]	Організація представляє собою свідомо координоване соціальне утворення з певними межами, яке функціонує на відносно постійній основі для досягнення загальної цілі чи цілей

Василенко В.О. [3, с. 149–150] виділяє два принципово різних типи системних моделей організації: модель організації як штучної системи і модель організації як природної системи. Згідно з першою моделлю

організація розглядається як гнучка система із мінливою і штучною природою, яка в ідеалі забезпечує найкращі умови для досягнення цілей, за ними ж і оцінюють її ефективність. Розвиток організації в таких моделях пов'язаний з глобальними інноваціями (плановими технологічними, організаційними чи соціальними змінами), які реалізуються на основі створених підприємцями і менеджерами проектів розвитку, сформованих ними цілей і стратегій. Саме менеджери виступають в ролі основних агентів як організаційного розвитку, так і інших форм організаційних змін. Сам же організаційний розвиток тут визначено як ініційований менеджером (чи підприємцем) процес.

Існують різні підходи, щодо поняття організаційний розвиток, результати яких представлено в табл. 3.

3. Тлумачення поняття «організаційний розвиток»

Автор, джерело	Тлумачення поняття
У. Френч, С. Белл, [9, 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
Р. Бекхард, [11]	Організаційний розвиток – ціленаправлена робота, здійснювана вищим керівництвом для підвищення ефективності й життєздатності організації за рахунок планових змін процесів, які в ній протікають, використовуючи при цьому знання і методи науки про поведінку і науку управління
Ф. І. Хміль, [13, 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

Ми підтримуємо позицію Гудзинського О.Д. та Судомир С.М., які вважають, що організаційний розвиток в структурному вимірі можна представити в такій логічній послідовності як: цінності, організаційна культура, культура організації, організаційний клімат, організаційна поведінка, організаційна взаємодія [4].

Розвиток організації ґрунтується на законах, однак існує неоднозначний підхід щодо виділення часткових та специфічних законів організації. Так, Е.О. Смірнов [8, 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 [8].

Слід відмітити, що названі закони організації як системної цілісності не охоплюють повною мірою всю систему законів організації. Слід погодитись з автором М.Р. Судомир, яка виділяє такі закони організації як: цільової спрямованості; упереджувальної адаптивності до змін у зовнішньому середовищі; 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 [7].

Висновки. На основі узагальнення, ми прийшли до висновку, що потрібно повністю погодитися з автором Судомир М.Р., яка поняття «організаційний розвиток» розглядає 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. [7].

Бібліографічний список.

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой Экономики, 1998. – 864 с.
2. Бакай С.С. Словник з теорії організації: навч. посібник / Бакай С.С., Білун С.О., Світлична А.В. – Полтава, 2002. – 146 с.

3. Василенко В.А Менеджмент устойчивого развития предприятий: монография / В.А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 648 с.
4. 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.
5. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка / Даль В.И. – Т. 2., И–О. – М.: 1976. – 779 с.
6. Судомир С.М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія: [монографія] / С.М. Судомир. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 483 с.
7. Судомир М.Р. Організаційний розвиток підприємств: теоретико-методологічні аспекти // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 4. – С. 267–269.
8. Смирнов Є.А. Теория организации: учеб. пособие / Є.А. Смирнов. – М.: ИНФРА–М, 2008. – 248 с.
9. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хеддоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1998. – 799 с.
10. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Борис Захарович Мильнер. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 480 с.
11. Организационное развитие компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psymanager.km.ru/social/orgdevelop/file_definition.html
12. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х – мл. / Пер. с англ. М.З. Штернгарц. – М.: ИНФРА – М., 2000. – 662 с.
13. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Федір Іванович Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

Шуминская А.Б. Организационное развитие социально-экономических систем. В статье обоснованы теоретико-методологические аспекты развития, организации и организационного развития предприятий. На основе обобщения литературных источников, доказано, что понятие «организационное развитие» следует рассматривать как закономерную смену организации как целостной системы в органическом единстве таких ее составляющих как: ценностей, организационной культуры, организационного поведения, организационного взаимодействия, процессов, организационных структур,

структур управління, системи документів-регламентів, організації труда и др.

Ключевые слова: развитие, организация, предприятие, система, закон, организационное развитие, организационная культура.

Shuminska O.B. Organizational development of socio-economic systems. The article substantiates the theoretical and methodological aspects of the development, organization and organizational development of enterprises. On the basis of the generalization of literary sources, it is proved that the concept of "organizational development" should be regarded as a natural change in the organization as an integral system in the organic unity of its components: values, organizational culture, organizational behavior, organizational interaction, processes, organizational management structures, system of documents -regulation, labor organization, etc. The development of the organization is based on laws, but there is a mixed approach to the allocation of partial and specific laws of the organization. We will analyze laws as: the law of continuity, rhythm in the movement of productive assets; the law of the competition of personnel management; law of ordering awareness; the law of unity of analysis and synthesis; the law of differentiation and universalization of functions; the law of diversity; the law of social harmony; law of optimal loading.

The position of Sudomir M.R. on the allocation of the laws of the organization as a target orientation is supported. anticipatory adaptability to changes in the external environment; dynamic organized stable equilibrium; the survival of the organization of the dynamic balance of organization as a holistic system. Compliance with their requirements will help ensure the dynamic development of the organization as socio-economic systems in accordance with the methodology of the system approach.

It is noted that organizational development of business structures should be determined by the target orientation of the organization, their interaction with the external environment, the choice and implementation of the development strategy. It should be noted that the latter are not adequate. Each strategy has its own specifics of implementation. Formulate and adequate strategies for implementing strategies, including an organizational mechanism. Such an approach will contribute to the balanced development of competitive advantages and to ensure synergy effects from their implementation.

Keywords: development, organization, enterprise, system, law, organizational development, organizational culture.

Стаття надійшла до редакції: 22.02.2019 р.