

Грузіна І.А.
к.е.н., доцент
кафедра менеджменту та бізнесу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО СТВОРЕННЯ КОМПЕТЕНТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Повномасштабне військове вторгнення росії в Україну, незважаючи на жахливі наслідки для українського суспільства та економіки, спровокувало активізацію євроінтеграційних процесів. Це підвищує шанси України на повноправне членство в Європейському союзі (ЄС), що супроводжується відкриттям доступу до фінансово-технічної допомоги, грантів, інвестицій та програм ЄС, піднесення національної економіки на новий якісний рівень. Попередніми дослідженнями [6] обґрунтовано виключну роль організацій у забезпеченні ефективного функціонування економіки. Однак, отримавши доступ до європейського ринку, вони зіштовхнуться зі зростанням конкуренції, підвищеним ризиком втрати частки українського покупця через насичення ринку європейською продукцією, впливом транснаціональних компаній, прагнучих до монополізації окремих галузей. Очевидною стає необхідність забезпечення ефективної діяльності організацій з урахуванням особливостей впливу розвитку євроінтеграційних процесів. Це вимагає модернізації підходів до управління організаціями з акцентом на їх внутрішні властивості.

Метою статті є дослідження наукових підходів до створення компетентних організацій.

Актуальність тематики підтверджується дослідженнями [1 – 3], які, однак, спрямовані, на пошук шляхів підвищення показників діяльності організацій. Оминаються увагою їх внутрішні властивості, що обумовлюють досягнення показників. Мова йде про унікальні знання та організаційний досвід, що, комбінуючись з ресурсами та технологіями, обумовлюють спроможність ефективної ринкової діяльності. Це визначає компетентність українських організацій на європейському ринку, їх здатність конкурувати з досвідченими гравцями. Розуміння причин та наслідків різного рівня компетентності, можливість окреслити напрями набуття та розвитку найпріоритетніших, прискорює адаптацію організацій до процесів євроінтеграції, забезпечує стійкі ринкові позиції у довгостроковій перспективі.

Функціонування та підтримка організації забезпечується реалізацією двох процесів: функціонування і розвитку. Розвиток є результатом постійних перетворень організації та відображує перехід до нового якісного стану,

забезпечуючи функціонування. Основою організаційного розвитку є організаційне проектування. Український досвід проектування організаційних систем відрізняється надмірністю використання формальних норм та процедур, механічним перенесенням колишніх форм організації у нові умови. Отже, є необхідність у дослідженні підходів до проектування, виявлення доцільності їх застосування для побудови компетентних організацій.

Процес організаційного проектування має тривалу еволюцію розвитку. Ф. Тейлор та його прихильники, досліджуючи характеристики організації та системи управління, доповнили останню системою формальних правил і процедур, що назвали «механістичним» підходом до вирішення проблем управління з пріоритетом інженерних рішень [1]. Представники адміністративної школи, пояснюючи трансформацію організацій в процесі ускладнення завдань, підкреслювали важливість розподілу праці та спеціалізації працівників; розподілу влади, що базується на статусі; комунікацій; норм і стандартів виконання; формальних критеріїв оцінки [1]. Розвиток теорії інформації призвів до розгляду організації як інформаційної системи, проектування структури якої спрямовувалось на оптимізацію інформаційних зв'язків. Г. Саймон, розглядаючи організацію як систему взаємодій між співробітниками, визнавав базу організаційного проектування результати обліку неформальних наслідків групових взаємовідносин, з урахуванням комплексу внутрішніх і зовнішніх змінних [9]. Поява ситуаційного підходу спрямувала увагу на вивчення залежності між технологією та організаційним проектуванням [5], довівши ускладнення організаційної структури зі зростанням кількості рівнів управління пропорційно збільшенню технологічної складності. Загально визнаним стало твердження про ситуаційний характер структури організації та її модифікацію у відповідь на зміну зовнішньої ситуації. І. Адісес, визнаючи, що структура впливає на поведінку людей, яка обумовлює стратегію діяльності організації, доводив, що реалізація змін у поведінці вимагає першочергової зміни структури [4].

Стрімка зміна умов функціонування організацій, обумовлена орієнтацією на нові технології, проблеми ризикових інвестицій, способи високопродуктивного ведення господарства, прогнозування споживчого попиту та поведінки конкурентів, а також домінантою стратегічного підходу в управлінні, призвели до того, що організаційне проектування знову опинилось у центрі теоретичних розробок і тенденцій. Сьогодні у найзагальнішому розумінні «проектування» означає процес створення проекту, тобто прототипу або прообразу можливого об'єкта чи стану. Не існує універсальної думки щодо переліку стадій, етапів і робіт з проектування організаційних систем. Склад етапів та документів організаційного проекту найчастіше встановлюється за «місцем», залежить від управлінської мети. Але загальну методичну послідовність робіт, що

відображають логіку конструювання і впровадження конкретної організаційної структури, визначити можна.

Для усвідомлення сутності поняття «організаційне проектування», його ролі у процесі створення компетентної організації, визначення складу та послідовності етапів проектування, доцільним стало дослідження даного поняття на підставі аналізу точок зору фахівців. Це дозволило визначити його як процес реалізації певних кроків, спрямований на пошук найефективнішого варіанту поєднання організаційних елементів (людських та технічних), необхідних як для забезпечення виробничо-управлінської діяльності, так і формування сприятливих взаємовідносин організації із зовнішнім середовищем, що обумовлює можливість створення високонадійної, стійкої та економічної організаційної системи. Особливістю є безперервний характер процесу, необхідність врахування мінливих ситуаційних факторів впливу, як внутрішніх: розмір організації, її цілі, стратегія, технології, так і зовнішніх: попит, конкуренти, досягнення НТП, що обумовлює ситуативний характер середовища функціонування організації та необхідність модифікації її структури у відповідь на зміну виробничої ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисов Р. Макс Вебер і сучасність: модернізація, раціоналізація, легітимація. Український соціологічний журнал. 2021. № 24. С. 14–22. DOI: 10.26565/2077-5105-2020-24-02.
2. Економіка підприємства: компетентність і ефективність розвитку : монографія / В.С. Пономаренко та ін. ; за ред. В.С. Пономаренка. Харків : ХНЕУ, 2013. 176 с.
3. Пінчук Т.А. Особливості впливу факторів на організаційну структуру підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. Вип. 10. Ч. 4. С. 36–40.
4. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about it. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall, 1989. 218 p.
5. Chandler A.D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. Cambridge, MA: MIT Press. 1998. 536 p.
6. Gruzina I. Trends in the development of the national economy as a medium for the functioning of Ukrainian organizations / I. Gruzina, O. Krasnonosova, I. Pererva. Development management. 2022. №20(3). P. 8–19. DOI: [10.57111/devt.20\(3\).2022.8-19](https://doi.org/10.57111/devt.20(3).2022.8-19)
7. Hamel G. & Prahalad C. Competing for the Future : Breakthrough Strategies for Seizing Control of Your Industry and Creating Markets of Tomorrow. Boston : Harvard Business School Press, 1994. 220 p.
8. Peter F. Drucker Essential Drucker. London : HarperPB, 2003. 358 с.
9. Simon H.A. A Behavioral Model of Rational Choice. Quarterly Journal of Economics, February. 1955. Vol. 69, P. 99–118.