УДК 005.591:005.72

Іванова А. В.

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Анотація. Розглянуто позиції авторів щодо тлумачення та виокремлення різновидів організаційних змін. На основі аналізу уточнено поняття "організаційні зміни".

Аннотация. Рассмотрены позиции авторов относительно толкования и выделения разновидностей организационных изменений. На основе анализа уточнено понятие "организационные изменения".

Annotation. The viewpoints of the authors regarding the interpretation and distinguishing of the types of organizational change are studied. Based on the analysis the category of the organizational change is specified.

Ключові слова: організація, зміни, стратегія,інновація, управління.

Основою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку, відтворення капіталу, досягнення високого рівня економічної ефективності. Сьогодення зумовлене великою конкуренцією, що змушує підприємців ураховувати різноманітні аспекти у своїй діяльності та проводити різнобічні зміни для того, щоб відповідати вимогам сучасної економіки. Організаційні зміни відіграють одну з провідних ролей на підприємствах, адже їх послідовність, логічність та цілеспрямованість дають змогу покращувати ринкові позиції підприємств та оперативно реагувати на проблеми.

Метою дослідження є уточнення сутності поняття "організаційні зміни".

Сучасна економіка характеризується нестабільними та несприятливими умовами функціонування підприємницького середовища. Глобалізація сприяє значному впливу фінансово-економічної кризи на всі елементи економічної системи. Нестабільність не дає змоги підприємствам займати міцні позиції на сучасному ринку і розвивати свої можливості з метою отримання максимального економічного ефекту. У зв'язку з такою ситуацією підприємствам необхідно організаційно розвиватись і використовувати кожну можливість для проведення позитивних організаційних змін.

В умовах стрімкого розвитку техніки і технології виробництва, динамічних змін споживчих властивостей продуктів і послуг, безпрецедентного зростання комунікацій і взаємозалежностів управлінні принципову важливість здобуває прагнення до організаційних змін та інновацій як до можливості перешкоджати застою і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів [1].

Здатність організацій до розвитку значною мірою забезпечується вмінням менеджерів налагоджувати ефективні взаємозв'язки із ключовими чинниками бізнес-середовища. Водночас не менше значення має здатність внутрішнього середовища організації змінюватись відповідно до нових стратегічних цілей, що виникають на якісно іншому етапі її розвитку. Не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому у разі зміни визначальних ситуаційних факторів, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їх вплив, мають відбуватися і організаційні зміни [2].

Результати аналізу опрацьованих літературних джерел свідчать, що єдності у визначенні поняття "організаційні зміни" немає. Так, у "Новому тлумачному словнику української мови" зазначається, що зміна – це [3]:

змінювання; перехід, перетворення чогось у щось якісно інше;

заміна когось, чогось кимось, чимось іншим.

У літературі існує поняття, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть уміло поєднуватись у різних напрямах, а саме: зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів тощо [4].

Доцільно зауважити, що науковці виділяють два основних підходи до трактування "організаційних змін". Перший із них ґрунтується на тому, що зміни – це різні типи нововведень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямах (зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів) та можуть перешкоджати застою та забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів. Другий підхід ґрунтується на тому, що не існує універсального типу організаційної структури, який би забезпечував максимальну ефективність управління на всіх стадіях розвитку організації. Тому за зміни визначальних ситуаційних факторів, коли організаційна структура перестає адекватно реагувати на їхній вплив, мають відбуватися й організаційні зміни в межах удосконалення структури управління [5].

Отже, на основі зазначеного, можна запропонувати таке визначення організаційних змін: організаційні зміни – це різні типи нововведень та перетворень, які можуть уміло поєднуватись у різних напрямах (зміна цілей організації, організаційної структури, техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів тощо) і здатні перешкоджати рецесійним тенденціям і забезпечувати ефективне використання всіх наявних ресурсів.

Умови сьогодення диктують свої правила функціонування підприємства на ринку, і те, наскільки воно спроможне адаптуватись до нових умов діяльності, визначає успіх підприємства.

© Іванова А. В., 2013

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

Література: 1. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2010. – 860 с. 2. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Вид. "Інтелект-Захід", 2012. – 352 с. 3. Новий тлумачний словник української мови / укл. В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Вид. "Аконіт", 2009. – Т. 2. – 912 с. 4. Боженко О. С. Організаційні зміни – основа розвитку підприємств [Електронний ресурс] / О. С. Боженко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2._SND_2012/Economics/19367.doc.htm. 5. Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Вид. "Академвидав", 2011. – 342 с.