

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(28)

Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2011

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., канд. юрид. наук, доц., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 1 від 26 січня 2011 р.)

М58 **Міжрегіональна Академія управління персоналом.**
Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1(28). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 212 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник «Наукові праці МАУП» зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України «Наукові праці МАУП» визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

Шайгородський Ю. Ж.

Міф як інтегрована форма політичної свідомості..... 5

Дікарев О. І., Луцишин З. О.

Інституалізація дипломатії в геоекономічному та енергетичному вимірі Євразії..... 9

Гольцов А. Г.

Геостратегія держав світу: основні рівні і типи 21

Дікарев О. І., Хоанг Дінь Чай

Дипломатії Ірану в маркетингових стратегіях 27

Медвідь Ф. М.

Стратегічне партнерство України і Польщі в умовах багатопольярного світу 33

Харебава Л. Д.

Проблеми зміцнення демократії у контексті міжнародно-правового співробітництва на сучасному етапі..... 39

Морару А. А.

Державно-правова організація системи державного управління: класичні і сучасні моделі 44

Тимошин В. В.

Поняття форми державного контролю господарської діяльності у сучасній державно-правовій теорії..... 49

Автенюк О. А.

Державно-правові проблеми реформування системи управління вищою освітою: зміст і способи їх розв'язання 54

Неуєнг Куїнь Май, Алмаши И. Н.

Региональные стратегии принятия внешнеполитических решений и модернизации в Евразии 59

Хоанг Дінь Чай

Сотрудничество в основных парадигмах международных отношений: концепт институтів в реализме и либерализме 68

Гудов В. А.

Стратегія розвитку міжнародних відносин на прикладі аварії на Чорнобильській АЕС..... 74

Алексейченко О. В.

Війна як специфічний феномен у міждержавних відносинах..... 79

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Юсеф Н. Н.

Енергетична співпраця України з країнами Близького Сходу..... 85

Ейсмонт В. В.

Концептуальний підхід до класифікації форм власності..... 94

Ейсмонт В. В.

Інституціональна система власності як фактор економічного розвитку 101

Медвідь Я. Ф., Ніколаєва Я. І.

Державне управління інвестиційною діяльністю в Україні 107

Бедрадін Г. К.

Визначення рівня якості менеджменту на туристичному підприємстві..... 113

Феїм Брава

Класифікація та основні характеристики міжнародних фінансових стратегій транзитивного типу 119

Гусейнов М. Й. огли

Концептуальні підходи до управління організаційними змінами промислового підприємства..... 125

Гусейнов М. Й. огли

Теоретичні аспекти організаційних змін підприємства..... 131

ПРАВОВІ НАУКИ

Зарудний Є. О.

Щодо питання про правовий статус спеціалізованої вченої ради 138

Білоус А. О., Автенюк О. А.

Державно-правове забезпечення розвитку системи вищої освіти в Україні: сучасний стан і перспективи 141

Соловйова А. М.

Психологічна залежність у контексті кримінального права 146

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН ПІДПРИЄМСТВА

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 1(28), с. 131–137

Зарубіжними та вітчизняними фахівцями накопичено великий досвід аналізу теоретичних моделей організаційних змін підприємств. Більшість моделей не відображає динаміку процесів. Дослідження сутності управління організаційними змінами потребує додаткового теоретичного осмислення.

Однією з визначальних умов ефективного функціонування й розвитку сучасних підприємств і компаній стає уміння вчасно й належним чином змінитися. Відомі фахівці у сфері бізнесу стверджують, що сучасні ділові організації зіштовхуються з такими мінливими обставинами, перед якими бліднуть усі минулі епохи змін: поєднання глобальної конкуренції, методів виробництва із застосуванням комп'ютерів і миттєвої комунікації спричиняють наслідки, які перевершують усе, що відбувалося з початку промислової революції; темп еволюції галузі збільшується, а для того щоб компанія домоглася успіху, її стратегія й організаційні структури мають бути адаптовані до навколишнього середовища.

У ході безперервних змін видів діяльності, технологій, продуктів, ринків, організаційної культури підприємства забезпечують виживання на ринку, ефективне функціонування, збереження конкурентоспроможності, розвиток тощо. Зміни обумовлені необхідністю пристосування до реальних умов, тобто адаптацією. Чим вищий рівень адаптації, тим система надійніша і тим вищий рівень її виживання та ефективності. Тому потреба у змінах виникає так часто, що їх вплив на підприємства не розглядається як виняткове явище.

Буквально термін “зміна” трактується як виправлення, перетворення; змінити — означає зробити іншим; процес, який змінює що-небудь колись [9, 202].

З філософської точки зору [10], категорія “зміни” характеризує перехід з одного в інше; зміни передбачають певні перетворення стану. Перетворення — більш складна форма переходів,

що передбачає якісні стрибки, незворотні зміни. Існують різні форми перетворень: реформи (реформації), революції та ін. [10, 475]. Зважаючи на стан, як зазначає А. Г. Войтов, “необхідно мати на увазі не об’єкти, а процеси, що відбуваються з ними. Реальний об’єкт зазнає одночасно кілька таких процесів, наприклад, відбуваються циклічні переходи на тлі розвитку об’єкта. Розвиток об’єкта не виключає й інші форми його стану. Тому зміна — більш розвинена, ніж спокійна форма стану об’єкта. Для зміни є характерним динамічний стан властивостей об’єкта. Системними формами змін можна вважати рух, переміщення, потоки” [10, 472–473]. Отже, зміни є невід’ємною характеристикою стану об’єктів та процесів, тому їх аналіз є сутністю будь-якого дослідження [17, 370].

Згідно з економічним словником стан можна трактувати як перебування в якому-небудь положенні або як майно, капітал, власність якоїсь особи [9, 883]. Стан системи характеризують як безліч властивостей і функцій системи в даний проміжок часу. Тому для пізнання сутності стану підприємства необхідно дослідження процесів його функціонування.

З точки зору філософії, стан об’єкта визначається як вихідний для усвідомлення розвитку і є фундаментальною властивістю [10, 473]. Таким чином, пізнання сутності змін підприємства є можливим через поняття “стан”, “функціонування” і “розвиток” підприємства.

Автор глосарію термінів тайм-менеджменту Г. Архангельський функціонування і розвиток визначає як “два основних режими здійснення діяльності, відповідно, сталого, передбаченого

отримання певних результатів і нестійкого, важкопередбачуваного, стрибкоподібного виходу діяльності на новий якісний рівень” [5]. В академічному словнику функціонування трактується як дія від дієслова “функціонувати” (від лат. *functio* — виконання роботи) — діяти, бути в дії, працювати. З точки зору теорії функціональних систем, “функціональна система розглядається як така, що самоорганізується, до складу якої входить зворотна інформація про отриманий результат” [3]. Економічний словник функціонування визначає як процес реалізації функцій, режим функціонування системи встановлюється за допомогою організаційних методів управління, а якість функціонування системи характеризується критеріями ефективності управління (що дають змогу оцінити ступінь досягнення мети з урахуванням певних витрат різних ресурсів) [9, 202].

Будь-яка система є насамперед такою, що функціонує. На думку І. П. Отенко, функціонування підприємства є рух у часі, пов’язаний з перерозподілом його елементів, функцій і зв’язків [20]. Мета управління процесами функціонування підприємства — одержання прибутку в короткостроковому періоді й збереження поточного прибутку за рахунок наявних виробничих можливостей, тобто за рахунок використання потенціалу.

У теорії організації функціонування розвиток організації здійснюється паралельно-поступово [17, 151]. Зумовлені при цьому складність і різноманіття взаємозв’язків організації істотно збільшують її стійкість, забезпечують конструктивність, розвивають універсальність.

Розвиток — це і є якісна зміна об’єкта, яка, з точки зору філософії, “існує в різних формах переходів та перетворень” [10, 474]. Економічний словник трактує розвиток як “процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого” [25, 474].

А. Булатов, автор посібника з економіки, визначає економічний розвиток як “багатопланове явище, що відображає насамперед економічне зростання, структурні зміни в економіці та зростання рівня і якості життя” [22]. Економічний розвиток в економічному глосарії Всесвітнього банку — це “якісне перетворення, структурна перебудова економіки відповідно до потреб технологічного і соціального прогресу. Найважливішим показником економічного розвитку країни вважається збільшення показників ВВП на душу населення

або ВВП на душу населення, що свідчить як про зростання ефективності використання виробничих ресурсів країни, так і про зростання середнього добробуту її громадян. Економічний розвиток тісно взаємозалежний із стійким розвитком” [31]. Експерти Всесвітнього банку трактують стійкий розвиток як “управління сукупним капіталом суспільства в інтересах збереження і збільшення людських можливостей” [30].

Ще одне, але більш чітке розуміння стійкого розвитку підприємства — це збереження рівноважного стану протягом тривалого періоду, що досягається виключенням заходів, здатних вивести розвиток об’єкта зі стану динамічної рівноваги [6]. Стійким вважається розвиток виробничих об’єктів, що не призводить ні до неприйнятних для економіки непрогнозованих стрибків обсягів виробництва, ні до ламання внутрішньої гармонії природного середовища. Стійкий розвиток, задовольняючи потреби сьогодення, не торкається можливостей майбутніх поколінь”.

”Розвиток є необоротною, виразно спрямованою і закономірною зміною матеріальних та ідеальних об’єктів, що приводить до виникнення нової якості” [20, 159]. При цьому важливим є те, що під розвитком варто розуміти не зміни, що “приводяться імпульсами ззовні”, а зміни, які об’єкт породжує сам. На думку І. П. Отенко, відмітними ознаками процесів розвитку від функціонування є: необоротність; спрямована зміна; закономірність процесів, що виникає із самої сутності об’єкта і з типу його взаємодії із зовнішнім середовищем; поява нової якості як результату реалізації процесів, що відбуваються. Розглядаючи процеси розвитку підприємства, варто мати на увазі під цими процесами тільки їх прогресивний характер. Об’єктивними критеріями таких процесів є: вдосконалення, диференціація й інтеграція елементів системи; ускладнення зв’язків усередині системи й ускладнення відносин між системами; збільшення інформаційної ємності системи; розширення діапазону реальних можливостей подальшого розвитку; наростання темпів розвитку. Процеси розвитку підприємства не є визначеними і припускають вплив випадків, відхилення, боротьбу протилежних сил. Управління даними процесами носить стратегічний характер. Це постійний пошук і реалізація нових можливостей використовуваних ресурсів, форм та видів діяльності підприємства. Результатами реалізації даних процесів, що визначають інноваційний розвиток і стійку конкурентну перевагу підприємства на ринку, є проектування й упровадження нових товарів і технологій.

Таким чином, зміни зумовлені станом підприємства, що пов'язане із необхідністю виходу з кризового стану, потенційним банкрутством, недостатньою ефективністю видів діяльності підприємства, виживанням та ефективним функціонуванням, і спрямовані на забезпечення розвитку підприємства у довготривалому періоді.

Чіткої єдиної наукової думки про визначення поняття “організаційні зміни” немає, й дослідники до аналізу організаційних змін підходять із різних боків. Розрізняють дві важливі складові організаційних змін: змістовну (що змінилося?) і процесну (як змінилося?).

Змістовний аналіз змін дає змогу зрозуміти, які організаційні характеристики змінилися за досліджуваній проміжок часу. При цьому “організаційні зміни” пов'язують із перетворенням, зміною окремих аспектів, елементів, характеристик організації і визначають як:

- “зміну в тому, як організація функціонує, хто її члени й лідери, якої форми вона набуває і як вона розподіляє свої ресурси” (Х'юбер [2]);
- “емпіричне спостереження у формі, якості або стані якого-небудь організаційного елемента протягом часу. Організаційними елементами можуть бути робота конкретного співробітника, робоча група, організаційна стратегія, програма, продукт або вся організація в цілому” (Ван дер Вен, Пул [2]);
- “переробку і перетворення форми для того, щоб вона краще виживала в навколишньому середовищі” (Хейг [29, 299]);
- “створення нових організаційних форм і розвиток нових здатностей” (Е. Кемпбелл і К. Саммерс Лачс [15, 180];
- перетворення економіко-правової форми і прийнятий на підприємстві розподіл прав та обов'язків [1, 35; 32];
- “внутрішню політику з постійно мінливими коаліціями і фракціями”, “з історичної точки зору або в перспективі розвитку із входженням у ринки й контролем ринків, в подальшому з мінливою власністю” (Р. Х. Хол [29, 298–299]);
- зміну головних компонентів організації: “стратегії, структури або процесу” (Дж. Р. Кімберлі й Р. Е. Куїнн [28, 310]), “бачення, цілей, стратегій, технологій, внутрішніх структур, людських ресурсів” (К. Фрайлінгер і І. Фішер [27, 73], а також бізнес-процесів, культури, структури і влади (Д. Бодді й Р. Пейтона [8]).

Процесний аналіз указує на те, яким саме способом відбувається ця зміна. Зазначені організаційні зміни визначають як “послідовність подій, які привели до спостережуваної змістовної зміни в організації, тобто сукупність причин, що викликали зміну, і підпроцесів ухвалення рішення про зміну, його детальне пророблення й упровадження в організації” [2, 36]).

Ряд дослідників, використовуючи процесний підхід, визначають організаційні зміни як:

- “перетворення організації між двома моментами часу” (В. Р. Барнетт, Г. Р. Керролл [2]);
- “процес руху від поточного стану до стану майбутнього, розділений перехідним періодом” (Дж. Харрінгтон, К. С. Есселінг, Хан Ван Німвеген [28, 19]);
- “постійний або східчастий процес переведення організації на новий щабель із використанням існуючих ідей і концепцій” (А. Т. Зуб, М. В. Лактіонов [14]).

Слід зазначити, що наведені визначення доповнюють одне одного: “подібний поділ має серйозне прикладне значення для дослідників, наприклад, Барнетт і Керролл указують, що повноцінне дослідження організаційних змін має охоплювати як змістовний, так і процесний бік, інакше буде отримане однобоке подання проблеми” [29, 35].

Таким чином, у розглянутих підходах до визначення організаційних змін науковці використовують як визначальні терміни елементи організації (структура, форма, процес) або елементи управління (цілі, стратегія, технологія, політика). Як синоніми в розглянутих визначеннях організаційних змін застосовуються терміни перетворення й переробки.

Відсутність єдності і ясності в розумінні організаційних змін зумовлює необхідність використання системного підходу до дослідження. Застосування принципу системності дає можливість визначити місце, значущість організаційної характеристики перетворень, виокремити об'єкти змін підприємства.

Визначення поняття “організаційні зміни” неможливе без визначення організації та її ролі у процесах, що відбуваються на підприємствах. Поняття “організація” знаходиться в одному ряді з такими термінами, як система, структура, мета, функція, властивість, дія, процес, які доповнюють і пояснюють один одного.

Термін “організація” походить від грецького слова “органон” (*organon*), що означає устрій, сполучення, об'єднання чого-небудь або кого-небудь в одне ціле, приведення в струнку систему.

“Организовую” дослівно перекладається як “надаю стрункого вигляду, улаштовую” [9; 19; 24]. У “Тлумачному словнику живої великоросійської мови” Володимир Даль визначав організацію як “саму справу або річ”.

У теорії організації поняття “організація” трактують як “об’єднання людей”, “внутрішню впорядкованість”, “устрій, будову”, “сукупність процесів і дій” [17, 18–20]. Широке і різноманітне сприйняття, розуміння та застосування терміна “організація” відображає події і явища. Вони можуть становити як процес, так і систему, мати суб’єктивну, об’єктивну та змішану природу, проявлятися в матеріальних, інтелектуальних і змішаних формах.

Е. А. Смірнов справедливо відзначає подвійність даного поняття: з одного боку, це процес, з другого — явище. “Як процес організація — це сукупність дій, що ведуть до утворення й удосконалення взаємозв’язків між частинами цілого. Як явище організація — це об’єднання елементів для реалізації програми або мети, що діє на підставі певних елементів і процедур” [23, 10].

Перше значення слова “організація”, що використовується в теорії і дослідженнях, — це певне соціальне утворення або колектив. У людській діяльності організація — це група людей, об’єднаних загальною програмою, загальною метою або завданням [18]. На думку Г. В. Атаманчука, з управлінської точки зору, поняттям “організація” “можна й потрібно охоплювати та характеризувати, тільки в різному ступені впорядкування, взаємозв’язки, взаємини, взаємодії людей, їхніх груп і об’єднань” [7, 301].

Р. Х. Хол організацію розглядає як середовище, у якому люди працюють [29, 31]. Автори відомого підручника з менеджменту М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [18] підприємство розглядають як організацію — групу людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або цілей. Дане визначення відповідає визначенню Честера Барнарда, який називає формальну організацію “системою свідомо координованих дій двох або більше людей”. Щоб вважатися організацією, ця група має відповідати кільком обов’язковим вимогам. До них належать наявність:

- принаймні двох людей, які вважають себе частиною цієї групи;
- принаймні однієї мети (тобто бажаного кінцевого стану або результату), яку приймають як загальну всі члени даної групи;
- членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягти значущої для всіх мети.

У типології організацій підприємство визначене як соціально-економічна організація, тобто відособлене об’єднання людей з метою вирішення економічних завдань [17, 298].

Будь-яке підприємство є складною сукупністю великої кількості взаємозалежних елементів. Найважливішими з них, на думку І. Ансоффа [4], є керівники, структура, інформація, системи та процедури, технологічні процеси, системи ціннісної орієнтації, набір яких становить організаційний потенціал.

Усі сторони організації охоплені визначенням Д. М. Гвішиані, що наведене в роботі [7, 302]. Так, організацію він розглядає як комплекс взаємозалежних елементів, до яких відносять:

- по-перше, мету, завдання (або завдання);
- по-друге, розробку системи заходів для реалізації мети і поділу завдання на окремі види робіт, які можуть бути доручені певним членам усередині організації;
- по-третє, інтеграцію окремих робіт у відповідних підрозділах, які могли б їх координувати різними засобами, включаючи й формальну ієрархічну структуру;
- по-четверте, мотивацію, взаємодію, поведіння, погляди членів організації, які визначаються заходами, спрямованими на реалізацію її цілей, або ж носять особистий, випадковий характер;
- по-п’яте, такі процеси, як прийняття рішень, комунікації, інформаційні потоки, контроль, заохочення і покарання, що мають вирішальне значення для забезпечення виконання цілей організації;
- по-шосте, єдину організаційну систему, що розуміється не як особлива додаткова ознака, а як внутрішня погодженість, яка має бути досягнута між усіма зазначеними елементами організації.

Понятійний і класифікаційний апарати організації бізнесу глибоко пророблені у науково-методичній та нормативній літературі Німеччини. У технічній і виробничо-господарській сферах діяльності зазвичай використовують так зване “інструментальне” визначення організації. Організація розглядається при цьому як інструмент для досягнення цілей певної соціально-технічної системи. Як мета між організацією й імпровізацією береться певна тривалість організаційних заходів, що відрізняє їх від спонтанних і непланованих “імпровізованих” рішень. У стислому вигляді основні організаційні постулати, що застосовуються у виробничо-господарській діяльності підприємств Німеччини, такі [16, 17–18]:

1. У кожному впорядкованому виробництві всі виробничі фактори мають бути відрегульовані. Предметом внутрішньої фірмової організації є вся виробничо-господарська діяльність компанії.

2. Організація є найважливішим обов'язком керівництва компанії й одночасно засобами в його руках, щоб орієнтувати комбінацію виробничих факторів (працю, засоби виробництва, матеріали), а також, власне, управління на досягнення відповідних цілей компанії.

3. Загальний бізнес-процес здійснюється на підприємстві в певному порядку й за певними правилами. Під організацією, з одного боку, розуміють “процес розробки” цього порядку (структурування), а з другого — результат цього процесу.

4. Організація становить сукупність писаних і неписаних правил, за допомогою яких керівництво компанії та її органи управління здійснюють усі бізнес-процеси. Ці правила утворюють зміст організації на підприємстві. Вони забезпечують певний порядок ходу внутрішньої фірмового бізнес-процесу і всіх його складових. Правила охоплюють вказівки керівництва підприємства та всіх його органів на різних рівнях управління.

5. Чим більш подібні між собою регулярні й повторювані процеси на підприємстві, тим більш загальними правилами вони можуть упорядковуватися і тим менше вимагають спеціальних команд. Перевага загальних правил полягає в тому, що вони істотно спрощують завдання керівництва й управління компанією і тим самим розвантажують органи управління від “дріб'язкової опіки”, звільняючи їх для інших завдань.

6. Організація будови компанії охоплює коло питань з'єднання і взаємозв'язків основних організаційних елементів — робочих місць, підрозділів та інстанцій у певній організаційній структурі. Організаційна будова компанії залежить від багатьох факторів, найважливішим з яких є призначення або характер виробничої діяльності (загальна бізнес-функція) компанії.

7. Організація процесів містить у собі впорядкування всіх бізнес-процесів підприємства. Організація бізнес-процесу впорядковує взаємодію організаційних елементів для виготовлення продуктів виробництва. Бізнес-процесами виступають: виготовлення певного виробу або деталі; обробка замовлень; калькулювання витрат та ін.

8. Оргструктура компанії нерозривно пов'язана із перебігом процесів. Організація будови компанії й організація внутрішньofірмових процесів мають синхронний перебіг.

Під організацією розуміють все, що визначає порядок системи. Усі організаційні явища, відносини і процеси, розглядаючи їх глобально, мають одну мету — раціонально об'єднати зусилля людей з доданими ресурсами й ефективно використовувати їх для забезпечення людської життєдіяльності. Звідси сутність організаційних змін полягає в реалізації процесів інтеграції, поєднанні всіх елементів підприємства як організації задля ефективного його функціонування і розвитку.

Для забезпечення системності аналізу організаційних змін необхідно використовувати моделі організації, які будуються для відображення всіх основних аспектів і характеристик діяльності підприємства. При цьому між собою моделі відрізняються тими акцентами, які розроблювачі моделей роблять при вивченні організації. Серед найвідоміших моделей організації такі: модель “шести осередків” М. Вайсборда [26], модель “7S” компанії МакКінзі [21], модель Берка-Літвіна [32] і модель Р. Дафта [13, 44]. Короткий опис основних положень зазначених моделей подано в таблиці.

Практика застосування розглянутих моделей в організаційному консультуванні показує, що в різних випадках доцільне використання різних моделей. Наприклад, при діагностиці організаційних змін невеликих і простих за структурою компаній модель Вайсборда працює відмінно, тоді як при вивченні більших і складних організацій вона виявляється занадто простою — більш ефективною буде модель Берка-Літвіна.

Сучасний організаційний аналіз оперує термінами “організаційні здатності” та “компетенції” для опису підприємств. З 1990-х років ресурси й організаційні здатності розглядаються як основне джерело конкурентних переваг, ефективної діяльності й фундамент для формування стратегії: “ресурси — це виробничі активи, що належать фірмі, а здатності — це те, що фірма може робити. Окремо ресурси не створюють конкурентної переваги, вони мають бути задіяні всі разом, тільки тоді вони формують організаційну здатність. Саме вона є сутністю ефективної діяльності” [12, 147]. Р. М. Грант використовує термін “організаційна здатність” для позначення “здатності фірми здійснювати специфічну продуктивну діяльність” [12, 154]. Взаємозамінним терміном, синонімом “здатності” є використовуваний у літературі термін “компетентність”. Г. Хемел і К. Прахалад застосовують термін “ключові компетенції”, щоб виокремити здатності, основні для стратегії та ефективної діяльності фірми [12, 154].

Огляд моделей організації

Автори концепцій	Короткий опис
Модель “шести осередків” М. Вайсборда, 1978 р. [161]	Модель заснована на ідеї, що розглядає організацію як відкриту систему і принципи рівнозначності та взаємозв’язки осередків. Питання, позначені в осередках, визначаються автором моделі як основні при проведенні діагностики і стосуються мети, структури, винагороди, взаємин, допоміжних механізмів, лідерства. “Сканування” осередків, на думку Вайсборда, дає можливість прояснити всі основні аспекти діяльності організації
Модель “7S” С. Пітерса й Р. Уотермана, 1982 р. [131]	Модель розроблена для аналізу конкурентних переваг компанії, не включає в явному вигляді зовнішнє середовище й у цілому орієнтована на внутрішні механізми функціонування компанії: структуру, системи і процедури, стратегію, компетенції організації, персонал організації, стиль, загальні цінності
Модель Берка–Літвіна, 1992 р. [191]	Модель відповідає підходу до організації як до відкритої системи, оскільки зовнішнє середовище в ній є частиною загальної моделі компанії, вона первинно ієрархічна: чотири верхні осередки — зовнішнє середовище, місія і стратегія, лідерство і культура є основними елементами моделі
Модель Р. Дафта, 2003 р. [43; 44]	Для досягнення стратегічної переваги менеджери можуть зосередитися на чотирьох типах змін усередині організації. Ці фактори забезпечують загальний контекст, у рамках якого дані чотири типи змін служать вихідною точкою для досягнення переваг у міжнародному навколишньому середовищі. У кожній компанії є неповторний набір товарів, послуг, стратегії, структури, культури і технологій, які можна зібрати разом для завдання максимально потужного удару по вибраних ринках

Організаційні здатності мають свою структуру: здатності, що орієнтовані на виконання одного-єдиного завдання; спеціалізовані здатності (пов’язані із виробництвом); здатності, пов’язані із діяльністю (операційною); широкі функціональні здатності; міжфункціональні здатності, які описують організацію діяльності підприємства.

На думку Р. М. Гранта, “тривалість періоду, під час якого відбувався розвиток здатності, впливає на готовність підприємства до змін. Чим більше високорозвинені організаційні здатності, тим вужче репертуар і тим складніше фірмі пристосуватися до нових обставин” [12, 176]. “Основні здатності одночасно є основними факторами твердості (ригідності) — вони гальмують здатність фірм до розвитку нових здатностей. Проте деякі компанії явно мають передумови до безперервної модернізації, розширення й реконфігурації своїх організаційних здатностей. Деякі фірми в умовах швидкозмінної технології здатні адаптуватися і процвітати впродовж десятиліть, що вказує на існування здатностей більш високого порядку, що забезпечує зміну конфігурації, адаптацію та створення функціональних і технічних здатностей” [12, 176]. Такі здатності називають динамічними.

Таким чином, узагальнюючи сучасні наукові погляди на внутрішній контекст організації, модель сучасної організації визначають: стратегія, цілі, організаційна структура, ресурси, організаційні здатності, організаційна культура. Керуючись концепцією організаційних здатностей, сутність організаційних змін можна охарактеризувати як здатності підприємства до виконання функціональних та стратегічних завдань.

Отже, організаційні зміни носять системний характер, через те що взаємообумовлені — перетворення одного з елементів будь-якої підсистеми підприємства впливає на стан інших. За змістом організаційні зміни можуть бути процесними, структурними та функціональними.

Використання наведених моделей організації дає можливість одержати “миттєву фотографію” підприємства і визначити об’єкти організаційних змін, але не дає можливості відобразити динаміку його розвитку в часі. Саме тому дослідження сутності управління організаційними змінами потребує вивчення положень теорії.



Література

1. Аистова М. Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям. — М.: Альпина Паблишер, 2002. — 288 с.
2. Андреева Т. Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций // Вестник Санкт-Петербург. ун-та. — 2004. — Вып. 2 (№ 16). — Сер. 8. — С. 33–50.
3. Анохин П. К. Идеи и факты в разработке теории функциональных систем [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.galactic.org.ua/Prostranstv/anoxin-8.htm>
4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Питер, 1999. — 416 с.
5. Архангельский Г. Глоссарий терминов тайм-менеджмента [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/>
6. Астахов А. Краткий словарь важнейших правовых, экономических, экологических терминов и понятий / А. Астахов, В. Зайденварг, М. Певзнер, В. Харченко [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/>

7. Атаманчук Г. В. Управление — фактор развития. — М.: Экономика, 2003. — 567 с.
8. Бодди Д. Основы менеджмента. Сер. "Теория и практика менеджмента" / Д. Бодди, Р. Пэйтон; Пер. с англ. — СПб.: Питер, 1999. — 816 с.
9. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — 5-е изд., доп. и перераб. — М.: Ин-т новой экономики, 2002. — 1280 с.
10. Войтов А. Г. Философия: Учеб. пособие для аспирантов. — М.: Изд.-торг. корпорация "Дашков и Ко", 2003. — 512 с.
11. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Донелли; Пер. с англ. — М.: Инфра — М, 2000. — 662 с.
12. Грант Р. М. Современный стратегический анализ / Пер. с англ.; Под ред. В. Н. Фунтова. — 5-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 560 с.
13. Дафт Р. Л. Менеджмент. — СПб.: Питер, 2002. — 832 с.
14. Зуб А. Т. Системный стратегический менеджмент: методология и практика / А. Т. Зуб, М. В. Лактионов. — М.: Генезис, 2001. — 752 с.
15. Кемпбелл Э. Стратегический синергизм / Э. Кемпбелл, К. Саммерс Лачс. — 2-е изд. — СПб: Питер, 2004. — 416 с.
16. Кравченко В. Ф. Организационный инжиниринг: Учеб. пособие для вузов / В. Ф. Кравченко, Е. Ф. Кравченко, П. В. Забелин. — Приор, 1999. — 253 с.
17. Латфуллин Г. Р. Теория организации: Учеб. для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — СПб.: Питер, 2005. — 395 с.
18. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 704 с.
19. Новый философский словарь. — 2-е изд., перераб. и доп. — Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом, 2001. — 1280 с.
20. Отенко И. П. Стратегическое управление потенциалом предприятия: Науч. изд. — Х.: Изд-во ХНЭУ, 2006. — 256 с.
21. Питерс С. В поисках эффективного управления / С. Питерс, Р. Уотермен. — М.: Прогресс, 1986 — 423 с.
22. Словарь по профориентации и психологической поддержке. — Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary>
23. Смирнов Э. А. Основы теории организации. — М.: ЮНИТИ, 2000. — 376 с.
24. Том Н. Управление изменениями // Проблемы теории и практики управления. — 1998. — № 1. — С. 68–75.
25. Советский энциклопедический словарь / Науч.-редакцион. совет: А. М. Прохоров (пред.) — М.: Сов. энцикл., 1981. — 1600 с.
26. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В. В. Щербины. — М.: Независимый ин-т гражданского общества, 2003. — 600 с.
27. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, Й. Фишер; Пер. с нем. Н. П. Береговой, И. А. Сергеевой. — М.: Книгописная палата, 2002. — 264 с.
28. Харрингтон Дж. Оптимизация бизнес-процессов: документирование, анализ, управление, оптимизация / Дж. Харрингтон, К. С. Эсселинг, Хан Ван Нимвеген — СПб: АЗБУКА, БМикро, 2002. — 318 с.
29. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл; Пер. с англ. Е. Нектерова; Под. общ. ред. И. В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 508 с.
30. Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена; Пер. с англ., науч. ред. чл.-корр. РАН В. С. Автономов. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 932 с.
31. Экономический глоссарий всемирного банка. — Режим доступа: <http://www.worldbank.org>
32. Casual Model of Organizational Performance and Change (Причинно-следственная модель организационной деятельности и изменения) (Burke и Litwin). — Режим доступа до докум.: http://www.12manage.com/methods_burke_litwin_model_ru.html

Модель сучасної організації визначають: стратегія, цілі, організаційна структура, ресурси, організаційні здатності, організаційна культура. Керуючись концепцією організаційної здатності, сутність організаційних змін можна схарактеризувати як вдосконалення здатності підприємства до виконання функціональних та стратегічних завдань.

Модель современной организации определяют: стратегия, цели, организационная структура, ресурсы, организационные способности, организационная культура. Руководствуясь концепцией организационной способности, сущность организационных изменений можно охарактеризовать как совершенствование способности предприятия к выполнению функциональных и стратегических задач.

Modern organizations model defines by: strategy, objectives, organizational structure, resources, organizational capacity, organizational culture. Guided by the concept of organizational ability, the nature of organizational change can be described as improving of the enterprise's capability to perform functional and strategic objectives.

Надійшла 11 лютого 2011 р.