

Судомир М. Р., магістр (Національний університет біоресурсів і природокористування України)

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Організаційний розвиток повинен охоплювати організацію не лише як процес, а як системну цілісність в єдності таких складових: організаційна взаємодія, організаційна поведінка, організаційна культура, організаційний клімат, організаційна структура та структура управління, тип управлінського профілю. Залежно від рівня їх розвитку і збалансованості визначатиметься кінцева результативність функціонально-організаційного забезпечення підприємств з орієнтацією на синергетичний ефект.

Вивченню окремих напрямів проблеми управління організаційним розвитком підприємств присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Серед них слід виділити: Ф. Бастіа, С. Белла, У. Бенніса, Н. Бренінга, Т. Бернса, Р. Вудмена, Д. Гелрігела, Г. Ліппіта, Б. Мільнера та вітчизняних О. Гудзинського, І. Должанського, Г. Осовську, М. Сахацького, Е. Смірнова, М. Туленкова, В. Франчука, Р. Фатхутдінова, І. Червена та інших вчених. Проте в наукових працях розкриті окремі складові організаційного розвитку підприємств. Дослідженнями не охоплено організаційний розвиток як системну цілісність.

Управління організаційним розвитком підприємств повинно здійснюватися в такій логічній послідовності: розробка концепції розвитку підприємства – обґрунтування цільової спрямованості діяльності підприємства – оцінка зовнішнього і внутрішнього середовищ – формування загальної стратегії розвитку підприємства – оцінка життєвого циклу організації – вибір типів реакції підприємств – оцінка можливостей підприємств – формування функціонально-забезпечуючих стратегій по реалізації загальних – формування потенціалу адекватного стратегіям розвитку підприємств – формування організаційного потенціалу – формування системи управління організаційним розвитком підприємств та системи організаційної взаємодії – по реалізації стратегії розвитку підприємства в контексті їх стратегічного розвитку [5, с. 5-6, 15].

Важливою складовою системи управління організаційним розвитком підприємств є структура управління, яка є визначальною в обґрунтуванні структури: задач, функцій, центрів відповідальності, інформації, обов'язків, прав. В реальній практиці організаційна взаємодія інститутів діяльності здійснюється в умовах структур управління: багатогалузевої (територіальної), цехової, змішаної, так і цехової. Останній тип структур управління може функціонувати на принципах побудови як багатогалузевої і змішаної, так і цехової. Названі структури управління

визначають і специфіку організаційної взаємодії в процесі формування системи забезпечення організаційного розвитку підприємств, а відповідно і специфіку управління їх організаційним розвитком.

Змістовна сторона структур за своєю сутністю може змінюватися, на що акцентують ряд науковців. Заслуговує на увагу позиція Герасимчука В. Г., який виділяє такі структури управління як: лінійно-штабну, лінійно-функціонально-централізовану, лінійно-функціонально-децентралізовану, дивізіонально-інноваційну, матрично-проектну, матрично-функціональну, ринково-стратегічну, множинну і адаптивну [4, с. 69-70]

Кожна із них має специфіку, що вимагає формування і відповідної системи: управління організаційним розвитком підприємств, механізмів забезпечення організаційної взаємодії суб'єктів діяльності в інституціонально-структурній трансформації. Основою виділення специфічних особливостей в управлінні організаційним розвитком підприємств та його складовими (цінністю, організаційною культурою, культурою організації, організаційною поведінкою, організаційною взаємодією) є запропонований Герасимчуком В. Г. тип управлінського профілю, а саме управління подіями, децентралізоване управління, управління горизонтальними зв'язками, програмно-цільове управління, стратегічне управління, асоціативне управління, спрямований саморозвиток [4, 69-70].

Забезпечення організаційного розвитку підприємств через результативну систему управління можливо здійснити на основі сформованої зведено-аналітичної інформації, одержаної в процесі дослідження. Цінність такої інформації визначатиметься рівнем обґрунтованості методології дослідження та оцінки результативності системи управління організаційним розвитком підприємств як соціально-економічних систем.

1. Гудзинський О.Д. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємницьких структур / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир // Сталій розвиток економіки. – 6' 2012 [16]. – С. 67–72. 2. 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. 3. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О.Гуренко. – К. : ПК ДСЗУ, 2010. – 212 с. 4. Герасимчук В. Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність / В. Г. Герасимчук . – К. : Вища школа, 1995. – 267 с. 5. Судомир С. М. Управління формуванням потенціалу стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. "Управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / С. М. Судомир. – Київ, 2008. – 22 с.