

УДК 658:009.12

А.Е. ВОРОНКОВА,

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри СНУ ім. В. Даля*

І.В. АМЕЛІНА,

*кандидат економічних наук,
доцент Донецького державного технічного
університету*

СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

У статті розкрито наукову проблематику формування системи організаційної поведінки підприємств в умовах інноваційної конкуренції. Розглянуто ієрархію концепції організаційного розвитку, тенденції сучасної організації та позитивні результати розвитку організації. Надано рекомендації щодо управління організаційним розвитком підприємств.

В статье раскрыта научная проблематика формирования системы организационного поведения предприятий в условиях инновационной конкуренции. Рассмотрены иерархия концепции организационного развития, тенденции современной организации и позитивные результаты развития организации. Даны рекомендации по управлению развитием предприятий.

The article represents scientific issues concerning the formation of enterprises organizational behaviour system on the competitive market of innovative technologies. The hierarchy of the concept of organisational development, contemporarily tendencies of a contemporarily organisation and positive results of an organisation development are considered. The recommendations are given concerning the management of organisational development of enterprises.

інноваційна конкуренція, організаційний розвиток, підприємство, реорганізація, стиль управління

Сьогодні відбувається значно більше змін, ніж будь-коли раніше; їх кількість, швидкість та складність зростають постійно. Швидкість обміну інформацією і отримання нових знань зросла на початку ХХІ ст. в декілька разів. На рівні підприємств також відбуваються суттєві зміни: нові технології, злиття, поглинання, розширення, нові політики та процедури, реорганізації, обов'язки та вимоги, що постійно змінюються.

Економічна ситуація в Україні характеризується зростанням тиску на підприємства з боку місцевих та іноземних компаній, конкуренції, споживчих союзів, урядових розпоряджень тощо. Це обумовлює необхідність змін в організаційній поведінці підприємств, зокрема розвитку інформаційної системи, організаційної структури, управління виробничими процесами та ін.

Аналіз літературних джерел останніх років показав актуальність проблеми конкурентоспроможності підприємств, управління в умовах інноваційного розвитку. Ці питання висвітлено в наукових працях зарубіжних учених: П. Друкера, Г. Кунца, М. Мескона, Ф. Махлупа, М. Хікса, Й. Шумпетера та ін.; російських учених: Л. Астахова, Л. Зайцева, Л. Карташова, В. Козлова, А. Сергєєва, В. Сидорова, Ю. Одегова та ін.; українських учених: Я. Берсуцького, Д. Богині, К. Ковальчука, Г. Одінцової, Л. Федулової, М. Чумаченка та ін.

Метою цієї статті є виявлення причин змін, що відбуваються в організаціях, а також тенденцій розвитку підприємства в умовах інноваційної конкуренції. У статті викладено основні положення концепції організаційного розвитку підприємства, що має інноваційну природу. Порівняно позитивні результати і обмеження організаційного розвитку підприємства.

Стабільність підприємства все частіше інтерпретують як стан застою. Невизначеність, яка традиційно пов'язувалась із значними організаційними змінами, поступається місцем іншій невизначеності – відсутності здатності до змін [2, с. 400–401].

Причини, що обумовлюють зміни на підприємстві, поділяють на три групи [5, с. 263–264]:

1. Пов'язані з подіями у зовнішньому середовищі (наприклад, внаслідок зміни законів, ситуації на ринку і т. д.).

2. Обумовлені новими цілями діяльності підприємства (найчастіше це відбувається при зміні власника компанії; новий керівник може запропонувати своє бачення розвитку організації).

3. Необхідність змін викликає логіка розвитку підприємства (зміна покоління менеджменту).

Організаційний розвиток підприємства – це організований процес, що порушує динамічний розвиток структури організації і спрямований на досягнення нового стану динамічної рівноваги, яка в оновленій структурі зберігатиметься відносно стабільно. У процесі організаційного розвитку підприємства відбувається поступове удосконалення окремих сторін діяльності організації і раціоналізація її внутрішніх структур, упорядковуються в часі і у просторі трудові, виробничі, соціальні та інші процеси.

Оскільки організація є складною системою, варто говорити про комплексний розвиток, під яким мається на увазі цілеспрямована і регульована зміна технічних, економічних, соціальних і організаційних параметрів.

Організаційний розвиток має інноваційну природу. Відповідно до теорії Й. Шумпетера [6, с. 48], важливе значення має феномен руйнування творчих цілей. Концепція творчого руйнування для підприємства означає, що для виживання на ринку воно має постійно впроваджувати інновації під час відмирання застарілого. Тому підприємство, має знаходитись у процесі перманентних змін і мати можливість адекватно реагувати на зміни.

У табл. 1 наведено основні положення концепції організаційного розвитку підприємства.

Таблиця 1

Ієрархія концепції організаційного розвитку

Індивіди	Кожен індивід прагне до особистого зростання. Працівники мають енергію і креативні здібності, які використовуються не у повному обсязі. Більшість працівників прагне зробити особистий внесок у досягнення цілей організації, вони високо цінують надання їм повноважень.
Групи	Групи і команди відіграють вирішальну роль у досягненнях організації. Групи значно впливають на поведінку індивідів. Виконання складних групових ролей обумовлює розвиток професійних навичок.
Організація	Зайвий контроль, зловживання політичними прийомами і надмірна регламентація негативно впливають на результати діяльності. Конфлікт набуває конструктивного характеру, якщо він спрямований у потрібне русло. Цілі організації і окремих працівників можуть бути спільними.

Відповідно до концепції організаційного розвитку індивіди і групи вважаються життєво важливими елементами будь-якої організації, зміна яких через складність внутрішніх взаємодій – вельми складне завдання.

Сьогодні в умовах динамічних соціально-економічних обставин найважливішою умовою життєздатності організації є адаптивність. Більш того, щоб залишатися конкурентоспроможною в сучасному бізнес-середовищі, організація повинна не тільки пристосовуватися до його вимог, але й уміти передбачати останні; відповідати на виклики не лише сьогодення, але і завтрашнього дня.

Тенденції розвитку підприємства в умовах інноваційної конкуренції, як показано в табл. 2, полягають в удосконаленні інтегрованих інформаційних систем, організаційних структур, систем управління якістю, систем стимулювання, стабілізації складу робітників, залученні робітників до управління.

Таблиця 2

Сучасні тенденції розвитку організації

Розвиток інтегрованих інформаційних систем	– гнучке виробництво – реінжиніринг – мінімум запасів – зменшення розмірів
Розвиток організаційних структур	– дивізіональні структури – малі групи – внутрішні ринки – стратегічні центри прибутку
Розвиток систем управління якістю	– бездефектна робота – активізація персоналу – партнерство з постачальниками – самоконтроль
Розвиток систем стимулювання	– участь у прибутках – розвиток нематеріального стимулювання
Стабілізація складу працівників	– перекваліфікація – самостійність працівників – поліпшення професійного складу
Залучення працівників до управління	– робочі групи і комітети – демократизація управління

Від своєчасності, адекватності і якості здійснюваних заходів залежить не лише ефективність діяльності організації, але і саме її існування. Проте не всі зміни можуть виявитися вдалимими. Вони можуть спричинити як підйом, так і падіння організації. Результати змін визначаються їх адекватністю зовнішнім факторам та внутрішнім можливостям (ресурсам) підприємства, як показано у табл. 3 [4, с. 338].

Основні види змін полягають у такому:

- зміна стратегічного курсу організації;
- злиття декількох організацій в одну;
- перехід на нову систему планування;
- зміна принципів або ринків збуту;
- впровадження нових технологій;
- впровадження нового стилю управління;
- реструктурування організації [4, с. 339].

Таким чином, завданнями організаційної поведінки підприємств в умовах інноваційної конкуренції є: ініціація великих реорганізаційних проектів; підвищення конкурентоспроможності шляхом якісного менеджменту; об'єднання

Позитивні результати і обмеження організаційного розвитку (ОР)

Позитивні результати ОР	Обмеження ОР
Реорганізація підприємства в цілому	Істотні витрати часу
Вища мотивація	Значні затрати
Зростання продуктивності	Збільшення строку окупності
Підвищення якості праці	Можлива невдача
Підвищення задоволення від праці	Втручання особистих інтересів
Покращання роботи в командах	Можливе нанесення психологічної шкоди
Вирішення конфліктів	Можливий конформізм
Досягнення цілей	Акцент на групові процеси, а не на показники діяльності
Збільшення схильності до змін	Можлива концептуальна невизначеність
Зниження показників плинності кадрів	Складність оцінки результатів
Формування навчальних груп	Несумісність культур

інформаційних систем; переборення страху, пов'язаного з процесами реорганізації; зміна культури організації, спрямування її на підтримку бізнес-цілей; оптимальний підбір персоналу; програми розвитку почуття компетенції та самовіддачі співробітників; розробка нових товарів.

Список використаної літератури

1. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учеб. пособие / В.Н. Глумаков. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002. – 256 с.
2. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономистъ. – 665 с.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 384 с.
4. Одегов Ю.Г. Организационное поведение в структурно-логических схемах: учеб. пособие / Ю.Г. Одегов, В.В. Козлов, В.Н. Сидорова. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 360 с.
5. Сергеев А.М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера / А.М. Сергеев. – М.: Академия, 2005. – 282 с.
6. Шумпетер И. Теория экономического развития / И. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1992. – 864 с.

Надійшло до редакції 03.02.09.