

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМУВАНЬ

О.Д.Гудзинський, доктор економічних наук, професор
Національний університет біоресурсів і природокористування
України

Н.М.Сіренко, кандидат економічних наук, доцент, докторант
Миколаївський державний аграрний університет

У статті розкрито основні теоретико-методологічні та прикладні аспекти розвитку організаційних формувань в галузях сільського господарства, при цьому основну увагу спрямовано на функціональне забезпечення організаційного розвитку сільськогосподарських підприємств та забезпечення синергетичного ефекту даного процесу шляхом здійснення інноваційних перетворень.

Ключові слова: розвиток, організаційні формування, функціональне забезпечення, інноваційні порядки.

Постановка проблеми. В наукових дослідженнях та практичній діяльності досить багато уваги приділяється організаційним можливостям управління змінами, оскільки для збереження конкурентоспроможності і виживання на ринку суб'єкти господарювання змушені постійно вносити зміни в стратегії, виробничі процеси, організаційну структуру й культуру. Сучасна теорія управління організаційними змінами базується на великій кількості різноманітних концепцій та підходів, які зумовили в ній певні течії, зокрема концепція організаційного розвитку (С.Белл, У.Френч, Ф.Хьюз) і концепція реінжинірингу (М.Хаммар, Дж.Чампі). Але менеджмент організаційних змін вже нездатний здійснюватися на основі узагальнення минулого досвіду і потребує принципово нових теоретико-методологічних орієнтирів, досліджених насамперед на фундаментальному рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічними та практичними аспектам управління змінами при-

свячено праці як вітчизняних, так і закордонних вчених: І.Ансоффа, М.Байе, Т.Бауліної, П.Друкера, В.Єфремова, В.Панкова, В.Тоцького, Г.Широкової, М.Юнга та інших, в яких досліджуються закономірності процесу трансформації організації. Але майже відсутні дослідження управління змінами на сільськогосподарських підприємствах, проблем, якими супроводжується здійснення змін, особливо, пов'язаних зі здійсненням інноваційної діяльності.

Формулювання цілей статті. Тому ціллю статті є дослідження теоретико-методологічних та практичних аспектів розвитку організаційних формувань в галузях сільського господарства, при цьому основна увага спрямована на функціональне забезпечення організаційного розвитку сільськогосподарських підприємств, зокрема в процесі здійснення інноваційної діяльності.

Основний матеріал дослідження. Кожна господарююча структура виступає як системна цілісність, функціонує згідно із визначеною місією та цільовою спрямованістю, характеризується динамізмом. Рівень динамічного розвитку господарюючих структур визначається швидкістю здійснення якісних і кількісних змін в самій організації як системній цілісності. Темпи ж здійснення змін визначаються комплексом зовнішніх і внутрішніх факторів. При цьому, серед зовнішніх факторів слід виділити: розвиток глобальних процесів; входження України в Світову Організацію Торгівлі (СОТ); посилення зовнішнього конкурентного середовища, нестабільність світової економіки; спонтанне виникнення фінансової кризи; залежність української економіки від ресурсного забезпечення інших країн; політичний фактор в світовій організаційній взаємодії держав; різновекторність розвитку економіки України та країн Європи; різниця в рівнях розвитку економік країн

Європи та України; рівень інвестиційної привабливості регіонів та ін.

Серед внутрішніх факторів ми виділяємо: життєвий цикл організації; рівень розвитку організаційного клімату; рівень сформованості потенціалу господарюючих суб'єктів; рівень розвитку системи менеджменту підприємств та її готовність працювати в умовах ризику і нестабільної економіки; рівень сформованості управлінської команди; тип поведінки та реакції підприємств; стиль керівництва; модель організації; обрані стратегії розвитку та ін.

Виділені фактори зовнішнього і внутрішнього середовища в своїй сукупності визначають не лише темпи здійснення змін. В умовах передбачення змін у зовнішньому середовищі і максимальному використанні внутрішньосистемних факторів при створенні упереджувальних систем менеджменту, формується потенціал забезпечення конкурентоздатності та конкурентоспроможності підприємств. Із створенням результативної системи менеджменту забезпечується і конкурентостійкість господарюючих структур в обраних сегментах ринку товарів (продуктів) та ринку послуг. При цьому слід зазначити, що майже кожна юридична особа прагне збільшити часовий лаг конкурентостійкості підприємства в діючому сегменті ринку. Це обумовлено, як підтверджують результати наших досліджень, прагненням більшості підприємств до визначеності та стабільності в їхній діяльності. З такою філософією мислення і дій можна частково погодитися, якщо враховувати, що:

- підприємство виробляє традиційний товар;
- підприємство є лідером на даному ринку товарів;
- існує стабільність потреб споживачів в даному сегменті ринку;
- є стабільне задоволення споживачів якістю товару;

- не розвинута конкуренція на даному ринку товарів і послуг;
- підприємство використовує, залежно від ситуації на ринку, стратегії цінкових уступок та розвиває систему сервісного обслуговування;
- підприємство чітко орієнтується на стабільний сегмент ринку;
- підприємство здійснює управління за слабкими сегментами, орієнтуючись на індикатори поведінки споживачів;
- підприємство має високий рівень іміджу;
- підприємство здійснює косметичні, а не системні зміни, які сприймаються працівниками, а кінцевий продукт – споживачами;
- підприємство забезпечує рівновагу між ціною і споживчою корисністю товару;
- підприємство враховує життєві цикли організації та товару, час використання конкурентних переваг.

Однак, філософія мислення і дій, яка зорієнтована на динамічну стабільність в розвитку через можливе забезпечення стабільності на ринку, має ряд недоліків, а саме:

- 1) обмеженість часового лагу конкурентної переваги в загальній системі розвитку;
- 2) нерівнозначність та нестабільність конкурентних переваг на життєвих циклах організації;
- 3) орієнтація на стабільність конкурентних переваг розвиває пасивність в організації та послаблює її дієвість і здатність результативно функціонувати в конкурентному зовнішньому середовищі;
- 4) гальмування прагнення системи менеджменту до її системно-комплексного розвитку та саморозвитку;
- 5) послаблення ініціативи в пошуках факторів забезпечення успіху в діяльності організації та ін.

Така аргументація також підтверджується і результатами досліджень Гайдамак Н.В. [1]. Нами ж встановлено, що лише 10-15% управлінської команди сільськогосподарських підприємств готові йти на зміни і працювати в умовах ризику. Як правило, в таких господарствах забезпечується достатньо висока результативність їхньої діяльності.

Функціональне забезпечення динамічного розвитку діяльності таких підприємств знаходиться на рівні 0,8-0,9 коефіцієнта. Однак в цілому в розрізі підприємств АПК, рівень функціонального забезпечення їх розвитку та функціонування знаходиться на досить низькому рівні. Низький рівень участі управлінського персоналу і, зокрема, спеціалістів у здійсненні загальних функцій управління. Створюються зони невикористаного потенціалу в здійсненні названих функцій: планування – на 70%, інформаційне забезпечення – на 60%, мотивація – на 50%, координація – на 40%, контроль – на 30%, організація – на 20 відсотків.

Розвиток як економічна категорія і загальний принцип існування організаційної системи може охоплювати суб'єкт діяльності як цілісність, так і окремі її підсистеми. Напрями розвитку організацій в реальній практиці неоднозначні і визначаються, виходячи із обраних теорій: загальної теорії розвитку організації; теорії систем; популяційно-економічної теорії; теорії операційних витрат; марксистської теорії; теорії раціональної випадковості; інституційної теорії; теорії залежності від ресурсів; теорій власності; теорій відтворення; теорій права; теорій управління; теорій життєвих циклів; теорії інноваційного розвитку; маркетингово-логістичних теорій; теорій експортної орієнтації; загальної теорії розвитку; еволюційної теорії розвитку; революційної теорії розвитку; корпоративної теорії розвитку [2, 3, 4]. Кожна із названих теорій має свою специфіку, а реалізація її положень потребує адекватного підходу до обґрунтування напрямів розвитку та формуван-

ня структур управління; критеріїв оцінки та системи показників; соціально-трудоових, владних та управлінських відносин; функціональних підсистем; концепцій менеджменту; моделей організації; цільової спрямованості підприємницьких структур; функціональної інтеграції та ін.

Вказана специфічність теорій розвитку проявляється в механізмах господарювання та в механізмах управління конкурентоспроможністю підприємств; антикризовою діяльністю підприємницьких структур; потенціалом; ризиками та економічною безпекою; організаційним розвитком виробничих формувань; інноваційним розвитком підприємств; стратегічним розвитком соціально-економічних систем; маркетинговою та логістичною діяльністю тощо.

Об'єднуючим критерієм оцінки результативності механізмів управління, згідно з теоріями розвитку та типами управління, повинен бути синергетичний ефект організації як системи. При цьому слід зазначити, що синергетичний ефект системи забезпечується лише в умовах збалансованого розвитку всіх підсистем з урахуванням життєвих циклів організації та порядків інновацій (табл.). Це обумовлено рівнем розвитку організаційних формувань, особливостями їх функціонування, потенційними можливостями.

Висновки. Таким чином, існуюча система менеджменту в більшості господарюючих структур не приведена у відповідність з новими завданнями щодо забезпечення ефективного функціонування організації як цілості. Сучасні тенденції в розвитку глобальної економіки підсилюють об'єктивну необхідність забезпечення динамічного розвитку організаційних формувань. В той же час, розвиток наукової думки й емпіричні дослідження сучасних тенденцій породжують нові підходи до побудови моделі та системи менеджменту змін, в яких основна увага приділяється забезпеченню синергетичного ефекту від системного здійснення змін із урахуванням життєвих циклів організації та рівня її інноваційної діяльності.

**Напрями змін в організаційних системах
залежно від порядків здійснення інновацій**

Порядок інновацій	Основний зміст порядків інновацій та напрями змін в організаційних системах	
	Основний зміст	Основні напрями змін
Перший	Відтворення початкових властивостей системи та здійснюваних функцій	Еволюційний шлях розвитку. Оновлення окремих елементів організаційної системи та менеджменту.
Другий	Орієнтація на простий тип поведінки, на зміну кількісних параметрів виробничої системи	Збалансованість попиту і пропозиції при збільшенні обсягів виробництва. Збалансованість портфеля стратегій за кількісними параметрами обсягів виробництва. Зміцнення виробничого потенціалу за кількісними параметрами.
Третій	Проста зміна організаційних складових підприємницьких структур	Організаційна зміна в підприємницьких структурах. Зміна комунікаційних зв'язків в системі діяльності. Зміна потоків інформаційного забезпечення. Зміщення центрів відповідальності.
Четвертий	Адаптивне пристосування виробничої системи до змін, зумовлених зовнішнім середовищем	Завчасна і упереджувальна зміна потенціалу, адаптована до нових змін в зовнішньому середовищі.
П'ятий	Часткова зміна функціональних властивостей системи	Часткові зміни у виробничих та загальних функціях управління. Формування умов для інтеграції окремих функцій управління.
Шостий	Зміна функціональних властивостей системи при збереженні організаційної складової та її структури	Зміна в технологіях, процесах, цільовій спрямованості здійснюваних функцій. Зміна в центрах відповідальності за лінійно-функціональною ознакою.
Сьомий	Нова якісна зміна функціональних властивостей системи, адаптованих до нових стратегічних змін	Зміна кількісних і якісних параметрів потенціалу організації менеджменту як цілісності. Зміна портфельних стратегічних змін.
Восьмий	Кардинальна зміна функціональних властивостей системи, її структури та механізмів забезпечення ефективного функціонування	Формування інтегрованих структурних складових потенціалу, механізмів, адекватних стратегічному розвитку підприємств, інноваційним моделям господарювання. Організаційно-функціональна інтеграція.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гайдамак Н.В. Управління результативністю функціонування сільськогосподарських підприємств: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.02 / Н.В. Гайдамак; Нац. аграр. ун-т. — К., 1999. — 19 с.
2. Гудзинський О.Д. Обліково-аналітичний механізм менеджменту підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д.Гудзинський, Г.Г.Кірейцев, Т.М.Пахомова, В.К.Савчук; за заг. ред. О.Д.Гудзинського. — К.: ІПК ДСЗУ, 2009. — 226 с.
3. Масленникова Н.П. Управление развитием организации / Н.П.Масленникова. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2002. — 304 с.
4. Стецюк П.А. Сучасна парадигма управління фінансовими ресурсами підприємств / П.А.Стецюк // Агроінком. — 2008. — № 5-6. — С. 93-97.