

Г.А. ДОРОШУК

Управління
організаційним розвитком:
теоретичні та концептуальні основи

Г. А. Дорошук

Управління організаційним розвитком:
теоретичні та концептуальні основи



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Г.А. Дорошук

**Управління
організаційним розвитком:
теоретичні та концептуальні
ОСНОВИ**

Монографія
за редакцією проф. Харічкова С.К.

Одеса

2016

УДК 65.014.1(076)

ББК 65.050.2я7

Д 69

Рецензенти:

Александров І.О. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри адміністративного менеджменту та проблем ринку Одеського національного політехнічного університету;

Ковальов А.І. – доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи Одеського національного економічного університета;

Осипов В.М. – доктор економічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України.

Друкується за рішенням Вченої ради Одеського національного політехнічного університету (протокол № 7 від 31.05.2016 р.)

Дорошук Ганна Анатоліївна

Д 69 **Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова. – Одеса, Бондаренко М.О., 2016. – 196 с.**
ISBN

У монографії розглянуто теоретичні положення та концептуальні основи управління організаційним розвитком.

Уточнено поняття організаційного розвитку та визначено його місце в розвитку підприємства, розроблено концепцію управління організаційним розвитком, яка включає систему факторів організаційного розвитку; методи та інструменти організаційного розвитку; кадрове забезпечення організаційного розвитку; стратегію організаційного розвитку в системі «стадія життєвого циклу – рівень конкурентоспроможності».

Монографія буде корисною для магістрів, аспірантів, науковців, бізнес-консультантів, фахівців, які займаються проблемами організаційного розвитку та управління змінами на підприємствах реального сектору економіки.

УДК 65.014.1(076)

ББК 65.050.2я7

ISBN 978-617-7261-99-4

© Г.А. Дорошук, 2016

ЗМІСТ

<i>Організаційний розвиток як сучасна парадигма економіки та менеджменту в умовах глобалізаційних викликів</i>	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	7
1.1 Управління змінами як нова реальність менеджменту	7
1.2 Організаційний розвиток як метод управління змінами: еволюція підходів до розуміння сутності	25
1.3 Фактори організаційного розвитку в умовах глобалізації світової економіки	48
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ	65
2.1 Концептуальні основи управління організаційним розвитком	65
2.2 Організаційні інновації як форма реалізації організаційного розвитку підприємства	83
2.3 Кадрове забезпечення змін та організаційного розвитку	96
2.4 Модель взаємодії ключових гравців змін та організаційного розвитку	109
РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ В СИСТЕМІ «СТАДІЯ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ-РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ» (на прикладі виноробних підприємств)	119
3.1 Світові та вітчизняні тенденції розвитку ринку вина	119
3.2 Конкурентоспроможність виноробних підприємств України	143
3.3 Стратегії організаційного розвитку в системі «стадія життєвого циклу-рівень конкурентоспроможності»	155
ПІСЛЯМОВА	173
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	178

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК СУЧАСНА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

(вступ від наукового редактора)

У сучасному світі годі знайти людину, яка б не чула слова «глобалізація». Процес глобалізації – це знак нинішньої епохи, це той макропараметр буття, що об'єднує людство, звужуючи простір та ущільнюючи час. Будь-який фахівець, який досліджує поведінку та розвиток суспільства, економіки, державного менеджменту наприкінці ХХ – початку ХХІ століття, не уникає проблем та викликів глобалізації. Саме у процесах глобалізації знаходять відображення системна природа взаємодії людства із природним довкіллям, економічний вимір цієї взаємодії, поведінкові стратегії трансформаційних перетворень та пошуку найбільш ймовірних напрямів переходу до сталого розвитку на користь сучасних та майбутніх поколінь людства.

Інтеграція України у світове економічне співтовариство вимагає впровадження сучасних практик менеджменту, практик взаємодії держави, бізнесу та суспільства, які дозволяють створювати умови для подальшого стабільного розвитку держави, суспільства, підприємств та організацій, які є важливою складовою сталого розвитку країни.

На світовому та регіональному рівнях відбуваються інтеграційні процеси; національні фінанси, ринки капіталів, трудові ресурси зливаються в єдині системи; узгоджуються законодавства, культурні і наукові досягнення стають загальним надбанням. Глобалізація стала провідним фактором розвитку світової економічної системи. Створення регіональних економічних союзів лише підкреслює глобальний характер світового розвитку. Початок процесу глобалізації пов'язаний з появою багатонаціональних корпорацій, які здійснюють дедалі потужніший тиск на національні компанії, змушуючи їх здійснювати перебудову на інтернаціональній лад. Загалом, глобалізаційні тенденції змушують компанії до необхідності змін в стратегіях розвитку, структурі, культурі та виробництві.

Формування інформаційного суспільства дозволяє швидко ділитися інформацією і проводити транзакції, проводити огляд діяльності великої кількості виробників, здійснювати електронну торгівлю, дозволяє краще реагувати на запити споживачів. Розвиток соціальних мереж стимулює розвиток споживання, розвиток сфери послуг, малого бізнесу. Розвиток

інформаційних технологій надає компаніям значні можливості розвитку ринку споживання, пошуку нових технологій і поліпшення обслуговування, тобто призводить до зростання гнучкості компаній.

Глобалізаційні процеси і розвиток інформаційних технологій формують нові умови функціонування підприємств, що в свою чергу вимагає адекватних і сучасних підходів в менеджменті. Сучасна філософія менеджменту базується на класичних принципах, які знаходять сучасну інтерпретацію у вигляді формування так званих «плоских» структур, в яких менеджер працює з тими, хто необхідний для виконання роботи, і формує структуру в залежності від запитів зовнішнього середовища на відміну від жорстких ієрархічних структур; менеджер виступає не в ролі боса, а в ролі лідера і тренера, надихаючого колектив на розвиток і зміни. Також слід відзначити еволюцію інструментів менеджменту, які використовуються для адаптації компаній до вимог глобального простору: створення новітніх систем якості, реінжиніринг бізнес-процесів; введення принципів бережливого виробництва і сучасний напрямок - управління знаннями.

Окремо слід відзначити зміну природи робочої сили: зростання кваліфікації і середнього віку зайнятих; зростання зайнятості жінок, особливо в сфері менеджменту; часта зміна робочого місця; робота на дому. Ще однією важливою тенденцією в природі робочої сили є міграція населення і міграція найманих працівників, що призводить до необхідності врахування особливостей національних культур і кросскультурної взаємодії.

Також в якості глобальних тенденцій слід відзначити лібералізацію економіки - зростання приватного сектора економіки в порівнянні з державним; рост підприємницької активності; широку приватизацію державних підприємств; ослаблення регулювання приватного сектора; полегшення доступу іноземних компаній на національні ринки. Ці явища супроводжуються зростанням корпоративної «прозорості» - підзвітності компаній суспільству - і зростання значущості корпоративної соціальної відповідальності. Ці тенденції потребують дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізації шкідливого впливу на навколишнє середовище. Фактор лібералізації збільшив і без того велике значення транснаціональних корпорацій, які витісняють на другі позиції колишніх «гравців» світової економічної системи - національні держави.

Ще однією важливою тенденцією сучасності стає перехід розвинутих країн на постіндустріальний етап розвитку, що в міжнародній конкуренції погіршує позиції тих країн, які не змогли позбутися проблем

«індустріального» етапу, що робить їх технологічно, політично і ідеологічно залежними від лідера. Виходом із ситуації є формування інноваційної моделі розвитку для України.

Логіка побудови нашої роботи відображає базову гіпотезу наукового дослідження за темою «Інструменти управління розвитком суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U005504), яка відокремлює комплекс базисних концептуальних положень управління розвитком суб'єктів господарювання реального сектору національної економіки, методологічних засад та архітектури системно-структурної моделі інструментів управління розвитком, формування організаційно-методичного забезпечення впровадження інструментів управління організаційним розвитком суб'єктів господарювання.

Саме тому, підсумовуючи попередній результат першого етапу дослідження, запропонована публікація концентрує увагу читача на авторських версіях розуміння сучасних теоретичних основ організаційного розвитку, методологічних засад управління організаційним розвитком та ілюстративного відображення можливих варіантів прикладних рішень щодо управління організаційним розвитком на прикладі системи координат виміру якої є «стадія життєвого циклу – рівень конкурентоспроможності».

В світі не існує універсальних економічних та управлінських політик, які можна масово тиражувати. Майже у кожній країні є свої особливості, можливості і сильні сторони, які необхідно побачити і використовувати. Викладена в нашій роботі концептуальна ідея - одна з можливостей України, яка, втім, лежить на поверхні і є надзвичайно важливою для реалізації інших, якими ми повинні скористатися. До цього часу Україна таких системних рішень не впроваджувала, але цього категорично вимагає сьогодення.

Розділи виконані співробітниками кафедри менеджменту Одеського національного політехнічного університету: передмова – доктором економічних наук, завідувачем кафедрою менеджменту, професором С.К. Харічковим; післямова – кандидатом економічних наук, доцентом Г.А. Дорошук та доктором економічних наук, професором С.К. Харічковим; п.2.3 – кандидатом економічних наук, доцентом Л.І. Чернишовою; п.3.1 - сумісно з асистентом О.М. Субчинською; п.3.2 – кандидатом економічних наук, доцентом М.О. Панченко.

Автори висловлюють глибоку вдячність рецензентам доктору економічних наук, професору І.О. Александрову, доктору економічних

наук, професору А.І. Ковальову, доктору економічних наук, професору В.М. Осипову за цінні зауваження, наукові рекомендації, конструктивні пропозиції стосовно подачі матеріалу.

*Науковий редактор,
доктор економічних наук, професор,
академік Академії економічних наук України,
академік Української Екологічної Академії Наук,
зав. кафедрою менеджменту
Одеського національного
політехнічного університету*

С.К. Харічков