

Волошко В. Л.

ПОНЯТТЯ І КОНЦЕПЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Організаційний розвиток ґрунтується на концепції планування, ініціювання та здійснення процесів зміни соціальної системи із залученням великої кількості учасників. Організаційний розвиток може бути визначений як довготерміновий, ретельний, всеохоплюючий процес зміни і розвитку організації і людей, що працюють у ній.

Теорія і практика розвитку організації базується на тому, що вони будуються на декількох дуже важливих припущеннях:

- працівники мають бажання удосконалюватись і професійно зростати;
- працівники відчують потребу взаємного порозуміння;
- діяльність організації суттєво впливає на поведінку окремих працівників і груп, утворених в межах організації.

Характеристики основних складових організаційного розвитку:

1. процес розв'язання проблем та оновлення в організації визначається впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Культура характеризується нормами поведінки, почуттями, стосунками між працівниками, розумінням цінностей тощо;

2. спільне регулювання керівників полягає в управлінському впливі на організацію та її найважливіші параметри;

3. формальні робочі групи є головними об'єктами діяльності в організаційному розвитку;

4. агентом змін є зовнішній консультант – представник служб організаційного розвитку (на підприємстві такими службами можуть бути відділ кадрів, відділ технічних нововведень та ін.).

Концепція організаційного розвитку охоплює структурний і кадровий аспекти. У рамках структурного підходу робиться спроба за допомогою змін в організаційному регулюванні створити сприятливі рамкові умови для досягнення цілей організаційного розвитку. Кадровий підхід полягає у проведенні заходів із підвищення кваліфікації працівників (розвитку персоналу) і стимулювання їхньої готовності до прийняття і здійснення змін.

Серед концепцій, що стосуються організаційних змін, найбільшого поширення набули концепції структури компанії. У них подано взаємозв'язки, що утворюються між окремими галузями бізнесу, відділами та підрозділами підприємства. Ці взаємозв'язки є найпомітнішим організаційним чинником, тому організаційний розвиток підприємства виявляється насамперед у зміні його структури. При цьому змінюються не лише самі підприємства, стаючи організаціями, а й традиційні зв'язки і взаємовідносини між суб'єктами.

Оскільки, всі організації є відкритими системами, які взаємодіють з зовнішнім середовищем, то пристосування організації до його вимог вимагає відповідних цим вимогам змін самої організації.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Басвої О. І.