

УДК 658: 336.2

Нечаєва І.А.¹, Гордієнко І.А.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУз-519м НУ «Запорізька політехніка»

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В
УМОВАХ КРИЗИ**

Кризові ситуації повинні розглядатися насамперед як можливості, а не як загрози та бути відправною точкою в розвитку організації, а не реакцією на негативні явища та результати [1, с.158].

Під розвитком організації (РО) розуміють структурований процес зміцнення сталості організаційних структур в урядовому, неурядовому та бізнес-секторах, а також їхньої готовності протистояти викликам. [2, с.11].

Розвиток організації – це комплексне застосування та використання знань із поведінкових наук з метою забезпечення запланованого розвитку, покращення та посилення стратегій, керівництв, структур і процесів, які впливають на ефективність роботи організації [3].

В літературі виділяють декілька базових підходів до першопричин розвитку організації: розвиток особистості (модель Ліппіта та Шмідта); еволюційні та революційні етапи розвитку підприємства (модель Грейнера); особисті характеристики засновника підприємства (модель Кімберлі); зростання та старіння - біологічні фази життя (модель Адізеса); організаційна структура (модель Міллера та Фрізена, модель Каца й Канна); відповідність розміру підприємства його операційній системі (модель Фламхольца) [4]

Основою розвитку будь-якої організації є три основні принципи:

- принцип селекції. Кожна організація має широку палітру взаємозв'язків у суспільному житті, але для її життєдіяльності необхідні передусім ті, які найбільш відповідають її структурі, менталітету;

- принцип компенсації. По-перше, це передбачення можливих зривів у процесі селекційної роботи. По-друге, це стабілізація роботи організації на засаді планування, організації, мотивації і контролю;

- принцип змін. Почуття впевненості багатократно збільшується, коли організація налаштована на постійні зміни діяльності як всередині її, так і поза нею. Організація, яка ігнорує принцип кількісних і якісних змін в своїй діяльності, приречена на невдачу, банкрутство [5].

Будь-яка система, у т. ч. організація, розвивається циклічно. Дослідники виділяють від трьох до десяти стадій життєвого циклу організації. Найбільш популярними є:

- схема життєвого циклу організації за моделлю Л. Грейнера, відповідно до якої, передумовою для переходу організації в нову фазу (стадію) розвитку (або її ліквідації) є кризова ситуація;

- концепція життєвого циклу організації І. Адізеса. В основі виокремлення фаз циклу покладено співвідношення двох параметрів: гнучкість та контрольованість.

Як б модель не використовувалися для опису життєвого циклу організації закономірним є те, що всі переходи з однієї стадії розвитку на іншу будуть супроводжуватися системними кризами в організації.

Криза в розвитку організації – річ закономірна і прогнозована. Криза може бути неявною, довготривалою, такою, що відволікає на себе

великі ресурси. А може бути «гострою», проходити вкрай швидко, особливо, якщо власники компанії та менеджмент оцінили наявні ресурси і визначили, що з ресурсів (фінансових, людських, виробничих, збутових тощо) необхідно змінити або додати для успішного подолання кризи.

Процес управління розвитком організації має відбуватися на постійній основі та з урахування стадії життєвого циклу організації (рис.1).

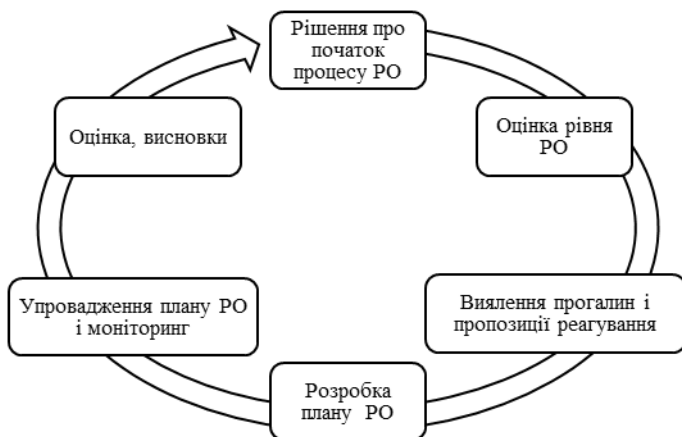


Рисунок 1 – Процес управління розвитком організації.

Незалежно від ідеології розвитку, парадигми управління організацією, домінянти її функціонування рано або пізно виникає необхідність змін в організації, що викликані кризовими явищами. Криза не тільки є невід’ємною стадією розвитку організації, а й може виникати на кожній його фазі, а отже, потребує постійного реагування та управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Нечаєва І. А. Особливості прийняття управлінських рішень, їх оцінка та оцінювання в умовах кризи. Економічний аналіз. Тернопіль. 2019. Том 29. № 1. С. 156-163.
2. Про організаційний розвиток простою мовою: Посібник для практиків. – Київ, 2017. – 84 с.
3. Thomas G. Cummings, Christopher G. Worley. (2009) Organization Development and Change <http://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/Organization-Development-and-Change.pdf>.

4. Матюшенко О. І. Життєвий цикл підприємства: сутність, моделі, оцінка. Проблеми економіки. 2010. № 4. С. 86-91 URL : https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2010-4_0-pages-82_91.pdf.

5. Герасимчук А.А., Палеха Ю.І., Шиян О.М. Соціологія: навчальний посібник. Київ: Вид-во Європейського університету, 2004. 246 с.