

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Динамічність та непередбачуваність зовнішнього середовища вимагає від сучасних підприємств реагування на існуючі виклики, що потребує швидкості, адаптивності та гнучкості при прийнятті управлінських рішень, щодо розвитку підприємства. Неоднозначність вирішення проблем, що виникають у процесі управління та розвитку, вимагає відповідного конкретного ефективного механізму їх подолання.

Перед компаніями постала необхідність формування дерева стратегій розвитку, що включає в себе поділ розвитку на функціональні складові, однією з яких є організаційний розвиток. Організаційний розвиток включає такі елементи, як організаційна структура, культура, процеси та комунікації, що спрямовані на підвищення ефективності функціонування організації в умовах, що характеризуються нестійкістю, невизначеністю, складністю [1, с. 99]

Організаційний розвиток підприємства - це довготерміновий, ретельно спланований, всеохоплюючий процес змін і розвитку підприємства і людей, що працюють у ньому, зумовлений змінами зовнішнього та внутрішнього середовища. Науковці визначають, що управління цими змінами має бути спрямоване на забезпечення ефективного використання ресурсного потенціалу та знаходження оптимального співвідношення між параметрами формальної структури організації й організаційної культури [2, с. 531].

Забезпечення цілеспрямованих послідовних перетворень стратегічного характеру потребує розбудови цілісного механізму управління процесом організаційного розвитку підприємства.

Механізм управління організаційним розвитком - це певна послідовність етапів, станів, процесів, які являють собою сукупність певних дій, явищ або систему, яка визначає порядок управління організаційним розвитком підприємства. Він включає організаційні форми і структури управління, методи і інструменти управління підприємством, які повинні забезпечити ефективну реалізацію цілей підприємства, узгоджують інтереси всіх учасників процесу.

Метою механізму управління організаційним розвитком підприємства може стати збереження стійкості підприємства або переведення з одного стану в інший, більш ефективний відповідно до визначених місії і цілей.

При формуванні механізму управління розвитком доцільно виділити наступні його підсистеми:

- стратегічна підсистема;
- організаційна підсистема;
- нормативно-правова підсистема;
- технологічна підсистема;
- інформаційно-комунікаційна підсистема;
- мотиваційна;
- забезпечувальна підсистема (ресурсне та фінансове забезпечення) ;
- контролююча підсистема (моніторинг, контроль) [3, с. 105]

Серед методів механізму управління організаційним розвитком підприємств традиційно розрізняють: економічні, соціально-психологічні та адміністративні методи.

Критеріями результативності роботи механізму управління організаційним розвитком підприємств можуть виступати такі критерії, як рівень досягнення визначеної мети, приріст конкурентних переваг; підвищення прибутковості.

У процесі реалізації концепції організаційного розвитку важливо встановити, в якому місці організаційної ієрархії знаходиться вихідний пункт для процесу змін, який в подальшому стане всеохоплюючим для всієї системи.

Формування механізму управління організаційним розвитком підприємств має бути націленим на створення адаптаційної моделі розвитку, адекватної внутрішнім реаліям підприємства та спроможної швидко реагувати на зовнішні виклики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тимченко І. П. Концептуальні основи формування поняття «організаційний розвиток». БІЗНЕСІНФОРМ. 2016. № 3. С. 99-107.
2. Краснолуцька О.В. Діагностика механізму управління організаційним розвитком підприємства в умовах невизначеності. Економіка і суспільство. 2017. № 13. С. 531-534.
3. Ноняк М. В. Механізм управління організаційним розвитком телекомунікаційних підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М.М. Палінчак. Ужгород : Гельветика, 2020. Вип. 29. С. 103–107.