

Гордієнко Лариса Юрїївна

*к.е.н., доцент Харківського національного
економічного університету ім. С. Кузнеця*

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ: ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД

Інституціональних зміни, що відбуваються в Україні під впливом як глобальних змін, а саме: політичної й економічної нестабільності в деяких країнах і т. п., так і національних факторів - політичного, економічного, соціального і подібного характеру, вимушують підприємства перетворювати свої моделі управління.

Управлінню змінами, в тому числі системного характеру, присвячені роботи як зарубіжних, так і українських вчених, серед яких І. Адизес, І. Ансофф, Д. Бабич, К. Вацьковські, Л. Гітельман, М. Данько, А. Тяпухін ті ін. В той же час питанню застосування проектного підходу щодо управління організаційними трансформаціями приділяється недостатньо уваги. Мета цієї роботи – обґрунтування доцільності застосування проектного підходу щодо управління організаційними трансформаціями, в тому числі шляхом використання сучасних типів організаційних структур.

Організаційні трансформації правомірно віднести до організаційних інновацій, що обумовлює їх здійснення на підставі засад проектного менеджменту, і тому для їх реалізації доцільно використовувати організаційні структури програмно-цільового та матричного типу.

При проектній або продуктивній структурі на керівника програми накладається вся відповідальність за якість і терміни виконання робіт. У зв'язку з цим він отримує всі права розпорядництва (виконавці програми переходять у повну підлеглість керівника). При цьому всередині програмно-цільової структури формується традиційна лінійно-функціональна структура. Така структура, за рекомендацією фахівців, може бути використана в організаціях,

що вирішують вузьке коло складних питань (наприклад, цей тип структури може бути застосований на підприємстві, що реалізує програму організаційної трансформації всього підприємства).

Матричний тип структури управління використовується в організаціях зі складним характером робіт, а також для забезпечення висококваліфікованих послуг та експертизи в галузі науки і техніки. Найбільшого розповсюдження матрична структура отримала в науково-дослідних та проектних організаціях, де виконавці можуть бути підлеглі керівникові підрозділу, наприклад начальнику комплексного проектування, та керівникові проекту, у виконанні якого він бере участь. Поняття проекту визначається такими ознаками: наперед поставлене спеціальне завдання; чітко обмежені засоби; участь у проекті декількох внутрішніх, а іноді і зовнішніх служб; однократність завдання [1].

При матричній структурі керівник проекту або програми управління організаційними трансформаціями може виступати в декількох ролях: як функціональний керівник - йому не підлеглий персонал підрозділів, що зайнятий у виконанні проекту, його повноваження обмежуються інформуванням, консультуванням та плануванням; як лінійний керівник - для розробки проекту створюється спеціальний підрозділ, до складу якого входять особи, які відокремлені від інших підрозділів і тимчасово передаються в повне розпорядження керівникові проекту; як лінійний керівник з одних функцій і функціональний з інших. Отже матричну структуру доцільно створювати при здійсненні декілька видів організаційної трансформації (наприклад, реструктуризації, реорганізації, модернізації тощо).

Таким чином, проектний підхід щодо управління організаційними трансформаціями надасть можливість ефективно здійснювати заплановані на підприємстві перетворення без порушення його функціональності.

Список використаних джерел

1. Организационные структуры управления производством / под общ. ред. Б. З. Мильнера. – М. : Экономика, 1975. – 320.