

УДК 005.1

МІСЦЕ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ НАУК ПРО МЕНЕДЖМЕНТ

Гордієнко Лариса Юріївна, к.е.н., доцент, Харківський національний економічний
університет

імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна,

Анотація — Надано концептуальні положення управління організаційними перетвореннями, які закладені в основу побудови системи трансформаційного менеджменту. Визначено місце трансформаційного менеджменту в системі наук про менеджмент, який віднесено до сфери процесно-орієнтованого менеджменту.

Ключові слова — Менеджмент, організація, система, трансформація.

Вживаність й ефективність будь-якої організації (підприємства, установи тощо) в сучасних умовах багато в чому залежить від того, наскільки швидко вона зможе адаптуватися до нових обставин, але й вчасно зможе перебудувати свою систему управління. Для цього організація має мати відповідний управлінський інструментарій, який має базуватися на сучасній управлінській парадигмі та новітній методологічній основі, які забезпечать швидку реакцію підприємства на впливи і флуктації зовнішнього оточення, в тому числі шляхом здійснення відповідних організаційних змін.

Теоретичні основи управління організаційними змінами, які розроблені вченими І. Ансоффом [1], Л. Д. Гігельманом [2], Ф. Ж. Гуїяром, Дж. Н. Келлі [4], Л. Кларк [5] та іншими, далеко не в повній мірі відповідають реаліям управління трансформаційними процесами в організаціях, в тому числі таких, що знаходяться в турбулентному зовнішньому оточенні.

В роботі [3] підкреслено, що актуальною стає проблема розробки теоретико-методологічних засад та управлінського інструментарію управління організаційними трансформаціями.

Мета статті – обґрунтування місця трансформаційного менеджменту в системі наук організаційно-управлінського циклу, в тому числі наук про менеджмент.

Термін «трансформація» відповідно комплексному підходу з урахуванням концепції управління змінами використовується стосовно змін, що здійснюються в організації, у процесі яких змінюється не тільки стан і форма самої організації, але і характер дій та операцій, які відбуваються в ній, тобто здійснюється процес перетворень [3].

Управління організаційними трансформаціями має бути науково обґрунтовано, зокрема базуватися на теоретичних положеннях, що враховують як загальні теоретичні основи управління організаціями, так і ті, котрі дозволять узяти до уваги специфіку організаційних трансформаційних процесів, що можливо на основі відповідної системи управління, яка має функціонувати відповідно до концепції трансформаційного (перетворюючого) менеджменту.

Отже система управління організаційними трансформаціями має бути побудована з урахування концептуальних положень щодо управління організаційними перетвореннями, які були викладені в [3], а саме:

1. Сучасне підприємство є складною відкритою динамічною соціально-економічною системою, одним із важливіших атрибутів якої є наявність функції управління. Процеси управління,

що здійснюються на рівні підприємства, скеровані для досягнення загальної мети або цілей тієї групи людей, які є його власниками, які його створили, тих, які на ньому працюють і діяльність котрих свідомо координується задля поставлених цілей, а також тих, хто вступає у взаємодію з цим підприємством (постачальники ресурсів, споживачі, конкуренти, державні органи та установи тощо);

2. Вітчизняні підприємства, які хочуть не тільки вижити, але й успішно функціонувати в сучасних умовах, мають враховувати, що успішні підприємства готуються до змін вчасно. Для цього підприємство має мати уявлення про тенденції й особливості розвитку соціально-економічних систем на глобальному, регіональному й організаційному рівнях;

3. При управлінні підприємством організаційні зміни, у тому числі трансформаційні, котрі відбуваються як під впливом зовнішнього середовища, так і внутрішніх процесів, явищ й елементів (насамперед людей), необхідно сприймати як об'єктивну реальність і умови його функціонування та розвитку.

Розвиток як загальний принцип існування природи, суспільства і пізнання є об'єктивним процесом, що супроводжується переходом від одного стану об'єкта розвитку до іншого. Іншими словами, на об'єкті здійснюються зміни, одним з видів яких є корінні системні перетворення (трансформації).

Для організаційного рівня при розгляді підприємства як відкритої системи трансформації слід визначити як процес здійснення системних перетворень, тобто таких, які охоплюють або всю організацію в цілому, або окрему її частину, але з корінними (фундаментальними) змінами, з метою підтримки конкурентоспроможності на ринку. Звідси важливою ознакою організаційної трансформації в умовах ринкового господарювання повинна бути системність перетворень;

4. Умовою успіху підприємства на сучасному етапі є не тільки адаптація до змін зовнішнього і внутрішнього середовищ, але

й управління змінами, у тому числі системними, якісними перетвореннями (трансформаціями).

При управлінні змінами на підприємстві слід враховувати не тільки ті зміни, що притаманні зовнішньому оточенню, але і можливість впливати на це оточення відповідними процесами, які, у свою чергу, здійснюються завдяки внутрішнім організаційним змінам, в тому числі трансформаційного характеру;

5. Управління організаційними трансформаційними процесами повинне бути науково обґрунтованим, зокрема базуватися на теоретичних положеннях, які враховують як загальні теоретичні основи управління організаціями, так і ті, котрі дозволять узяти до уваги специфіку трансформаційних процесів, що можливо на основі відповідної системи управління, яка функціонує відповідно до концепції трансформаційного менеджменту.

Під концепцією наукового управління організаційними трансформаціями (трансформаційного менеджменту) розуміється система теоретико-методологічних положень щодо формування та реалізації цілеспрямованих дій, в основі яких покладені науковий підхід, в основі якого лежать певні закони, закономірності, принципи, задачі, функції, структури, методи, технології та інструментарій, й організаційно-практичний підхід (завдання, методики, техніки) їх реалізації щодо об'єкта трансформації (підприємства, підрозділу, процесу тощо);

6. Побудова системи управління організаційними трансформаціями повинна базуватися на системному, міждисциплінарному та комплексному підходах;

7. Для забезпечення ефективного управління організаційними трансформаціями система трансформаційного менеджменту підприємства має бути забезпечена відповідним управлінським механізмом, за допомогою якого будуть вирішуватися суперечності між фактичним станом підприємства і бажаним (тобто таким, який відповідає трансформаційній меті);

8. Виходячи з базових методологічних положень розбудови системи управління

організаційними трансформаціями на підприємстві пропонується управлінські дії щодо проведення трансформаційних заходів здійснювати за технологічною структурою, яка відображає практичний аспект виробітки та прийняття управлінських рішень;

9. Процес управління організаційними трансформаціями пропонується здійснювати на основі методичного підходу, який передбачає формування відповідної моделі з використанням спеціального управлінського інструментарію – банку методів та моделей, що надасть можливість, базуючись на принципах гнучкості та динамічності, здійснювати моделювання, в результаті якого буде підготовлено варіанти управлінських рішень з урахуванням можливих видів організаційної трансформації, та забезпечить підбір оптимального варіанту трансформаційного рішення;

10. Слід методи й інструменти трансформаційного менеджменту об'єднати в систему, що базується на принципах гнучкості й адаптивності, з метою утворення відповідно до трансформаційної мети адекватного управлінського інструментарію.

11. Пропонується забезпечити систему трансформаційного менеджменту такими механізмами і компонентами, як: кадрове, інформаційно-комунікаційне, маркетингове, фінансове, технологічне забезпечення; системи підтримки вироблення і прийняття організаційно-управлінських трансформаційних рішень, а також раннього попередження, механізм управління опором організаційно-управлінським перетворенням й організаційно-економічний механізм.

На підставі запропонованих концептуальних положень управління організаційними трансформаціями повинна будуватися система відповідного виду менеджменту – трансформаційного менеджменту, який виник як об'єктивна обумовленість і потреба в знаннях про управління організаційними трансформаціями на основі генезису організаційно-управлінських наук та генезису наук про менеджмент. На рис. 1 зображено місце трансформаційного менеджменту в системі наук про менеджмент.



Рис. 1. Місце трансформаційного менеджменту в системі наук про менеджмент

Отже, як видно з рис. 1, трансформаційний менеджмент є процесно-орієнтованим менеджментом, який становить самостійну область управлінської науки, об'єктом якої виступають організаційні трансформаційні процеси в усьому їх різноманітті, і які здійснюються в усіх сферах людського життя.

Список використаної літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; сокр. пер. с англ. ; науч. Ред. и авт. Предисл. Л. И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент : лидерам реорганизации и консультантам по управлению : учебн. пособ. / Л. Д. Гительман. – М. : Дело, 1999. – 496 с.
3. Гордієнко Л. Ю. Управління організаційними трансформаціями : теоретико-методологічні засади та управлінський інструментарій : монографія / Л. Ю. Гордієнко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 440 с.
4. Гуияр Ф. Ж. Преобразование организации / Ф. Ж. Гуияр, Дж. Н. Келли ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 376 с.
5. Clarke L. Zarzadzanie zmiana / L. Clarke. – W-wa: W-wo Gebethner I Ska, 1997. – 258 s.

Автор

Гордієнко Лариса Юріївна, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (gordienkolarisa@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 03 лютого 2016 року.
Опубліковано в авторській редакції.