

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Галиуллина А.И.

*Поволжский федеральный университет (Казанский
государственный финансово-экономический институт),
Казань, e-mail: Swallow-kzn@rambler.ru*

Проблеме управления организационными изменениями в настоящее время уделяется достаточно много внимания. Однако, несмотря на это, до сих пор исследователями не предложено единого исчерпывающего определения организационных изменений. В связи с этим считаем необходимым уточнение данного понятия.

В литературе управленческого характера слово «изменения» трактуется по-разному. Одни авторы применяют его при обозначении таких явлений, как смена поставщиков, технологий, перемены конкурентов, изменения политической и социальной ситуации, то есть внешних изменений. Такие внешние изменения, так или иначе, влияют на деятельность организации, вынуждая ее адаптироваться к новым условиям среды. Подобного рода адаптация также может обозначаться термином «изменения», характеризуя при этом внутренние перемены. Подчас внутренние перемены носят административный характер, поскольку осуществляются по приказу сверху. Как правило, они касаются достаточно масштабных программ реорганизации и перестройки предприятия, однако, все также обозначаются термином «организационные изменения».

Согласно Толковому словарю Ушакова [4] изменение определяется как «перемена в чем-нибудь, переделка, изменяющая прежнее».

Первый социальный электронный словарь WebОтвет [5] трактует изменение как «перемену состояния объекта путем привнесения новых черт в его структуру».

Л.Д. Гительман [3, с. 347] под понятием «изменение» подразумевает, что между двумя последовательными моментами времени имеются заметные различия – в ситуации, в человеке, рабочей группе, организации или взаимоотношениях».

Пожоже определение дают У.П. Барнетт и Г.Р. Кэрролл [1, с. 219]: организационное изменение – это преобразование организации между двумя моментами времени

А. Ван де Вен и М. Пул [2, с. 512] считают, что изменение – это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом

Как видно из определений, каждый из авторов вкладывает свой смысл в термин «изменение». В рамках определений, данных Л.Д. Гительманом и У.П. Барнеттом и Г.Р. Кэрролом, ученых интересует, прежде всего, содержательная сторона организационных изменений. Остальные же определения уделяют большее внимание процессу проведения изменений. Именно поэтому следует разделять эти две составляющие организационных изменений.

Содержание изменений – эмпирическое наблюдение трансформаций в форме, качестве или состоянии элементов организации на определенном отрезке времени. Иными словами, представители этого направления в первую очередь сосредоточиваются на том, какой была организация в исходном состоянии, и какой она стала или должна была стать после проведения преобразований.

Процесс изменения – последовательность событий, которые привели к наблюдаемому содержательному изменению в организации, т.е. совокупность причин, вызвавших изменение и подпроцессов принятия решения об изменении, его детальной прора-

ботки и внедрения в организации. Иначе говоря, процессный анализ определяет способ проведения организационных изменений.

Как правило, исследователи этих двух направлений не пересекаются в теоретическом аспекте. Однако, все же существуют модели, которые учитывают и содержание и процесс изменений. Но существенным недостатком подобных моделей является то, что чаще констатируют факт, а не раскрывают, почему именно в модели существуют те или иные элементы и взаимосвязи.

Таким образом, можно заключить, что определение, даваемые понятию «организационные изменения» различными исследователями страдают однобокостью, а попытки объединения двух описанных направлений не имеют достойного результата.

На наш взгляд для наиболее полного определения понятия «организационные изменения» ему можно дать следующую трактовку: «организационные изменения – целенаправленный процесс освоения организацией новых моделей функционирования для перевода самой организации или ее элемента(тов) в качественно новое состояние». Данное определение учитывает не только содержательную и процессную составляющую термина, но также целенаправленность самого процесса изменений. На основании этой дефиниции становится возможным трактовка организационных изменений как комплексного, многомерного понятия.

Список литературы

1. Barnett W.P. Modeling Internal Organizational Change / William P. Barnett & Glenn R. Carroll // Annual Review of Sociology. – 1995. – Vol. 21.
2. Van de Ven A., Poole M.S. Explaining development and change in organizations // Academy of Management Review. – 1995. – Vol. 20, № 3.
3. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. – М.: Дело, 1999. – 496 с.
4. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка // Словopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovopedia.com/3/200/790289.html>.
5. Электронный толковый словарь русского языка // WebОтвет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webotvet.ru/articles/opredelenie-izmenenie.html>.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Гжебик Е.В.

*Бердский филиал Новосибирского государственного
технического университета, Бердск, e-mail: Ya_shka@ngs.ru*

Экономика России в целом и ее промышленный комплекс постепенно переходят в стадию подъема, которая сопровождается нарастанием неопределенности и подвижности среды, требующим своевременной реорганизации деятельности предприятий. Особую важность приобретают организационные инновации, противодействующие застою и обеспечивающие эффективное использование всех имеющихся ресурсов.

Цель исследования состоит в том, чтобы посредством анализа различных типов структур промышленных предприятий выявить необходимость их совершенствования и организационной адаптации к условиям современного рынка, на основе чего разработать механизм трансформации структур управления для крупных и средних промышленных компаний. Предметом исследования выступают процессы структурных преобразований промышленных предприятий в нестабильных условиях функционирования российской экономики. Объектом исследования являются промышленное предприятие г. Бердска – ООО «БЭМЗ», осуществляющее преобразования организационной структуры и адаптирующиеся к современным рыночным условиям.

В работе исследованы сущность и значение организационной структуры, проведен сравнительный анализ ее основных типов и выделены их преимущества и недостатки по отношению друг к другу, выявлены проблемы построения организационных структур предприятий и пути их решения. Проа-