

КОМПЛІМЕНТАРНІСТЬ ПАРАМЕТРІВ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ЗМІН

Зміни в середовищі, як зовнішньому, так і внутрішньому, змушують організації постійно змінюватися. Ці зміни являються первісним імпульсом необхідності послідовних перетворень, в іншому випадку, організації що відмовляються змінюватися вмирають.

Зміни в зовнішньому або внутрішньому середовищі організації призводять до необхідності переорієнтації її стратегії, яка повинна призвести до якісних перетворень в організації, тобто впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних, управлінських і інших). Саме середовище диктує умови і визначає стратегію збереження економічної доцільності. Спрощено стратегія – це спосіб або засіб досягнення цілей [1, с. 46-47].

Зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі приводять до зміни самої організації, її ціннісних і інших установок.

Змінити стратегію означає впровадити інновації (або їх комплекс). Інновації являються інструментом зміни стратегії.

Інструментом же впровадження інновацій є проекти, портфелі і програми. Реалізація проектів розвитку організації без урахування природних процесів часто веде до порушення функціонування, а, найчастіше й до знищення організації [2, с. 17]. Отже, проекти, програми і портфелі повинні формуватися через інновації виходячи зі стратегічних потреб організації.

Як відомо, результатом реалізації проекту або втіленням його основної мети є продукт проекту. Продукт проекту являє собою стан «to be» (як буде), втілює в собі образ необхідного майбутнього і результат адаптації організації до змін у середовищі.

За допомогою продукту проекту організація інформує середовище про здійснену нею адаптацію і зміну своїх параметрів функціонування. Відповідно до визначення, адаптація являє собою здатність змінити цілі і параметри функціонування при зміні умов функціонування [3].

Зміни призводять до еволюціонування самої організації: удосконалюванню технологій і продукції, компетентності персоналу й ін. Закономірності таких перетворень описує життєвий цикл організації. Теорія життєвого циклу організацій була створена для прогнозування очікуваних змін в організації, що перебуває в тій або іншій фазі свого розвитку.

Кожна фаза розвитку організації характеризується зміною її цілей залежно від тиску зовнішнього середовища, і являє собою «періоди життя організації в рамках однотипних ціннісних установок, що фіксують особливості управлінських завдань, які перебувають у центрі уваги керівництва [2, с. 17]».

Іншими словами фази розвитку організації – це періоди, у які організація принципово змінює цінності й орієнтації [2, с. 17].

Таким чином, зміна фази розвитку організації (або навпаки дії, щоб залишитися на існуючій фазі) уособлює зворотній зв'язок за допомогою якого організація інформує середовище о здійсненні адаптації.

Узагальнюючи отримані результати, компліментарність параметрів адаптації організації до змін (рис. 1) можна представити послідовністю: зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі → зміна стратегії → впровадження інновацій → реалізація проектів (програм, портфелів) → створення продукту проекту (образу необхідного майбутнього) → зміна фаз розвитку організації, як зворотній зв'язок (інформування про здійснення адаптації).

Всі ці параметри повинні бути компліментарними, тобто взаємодоповнювати один одного і становити деяку «єдність».

Причому організація може перебувати досить довгий час на одній фазі свого розвитку і адаптуватися в рамках неї.

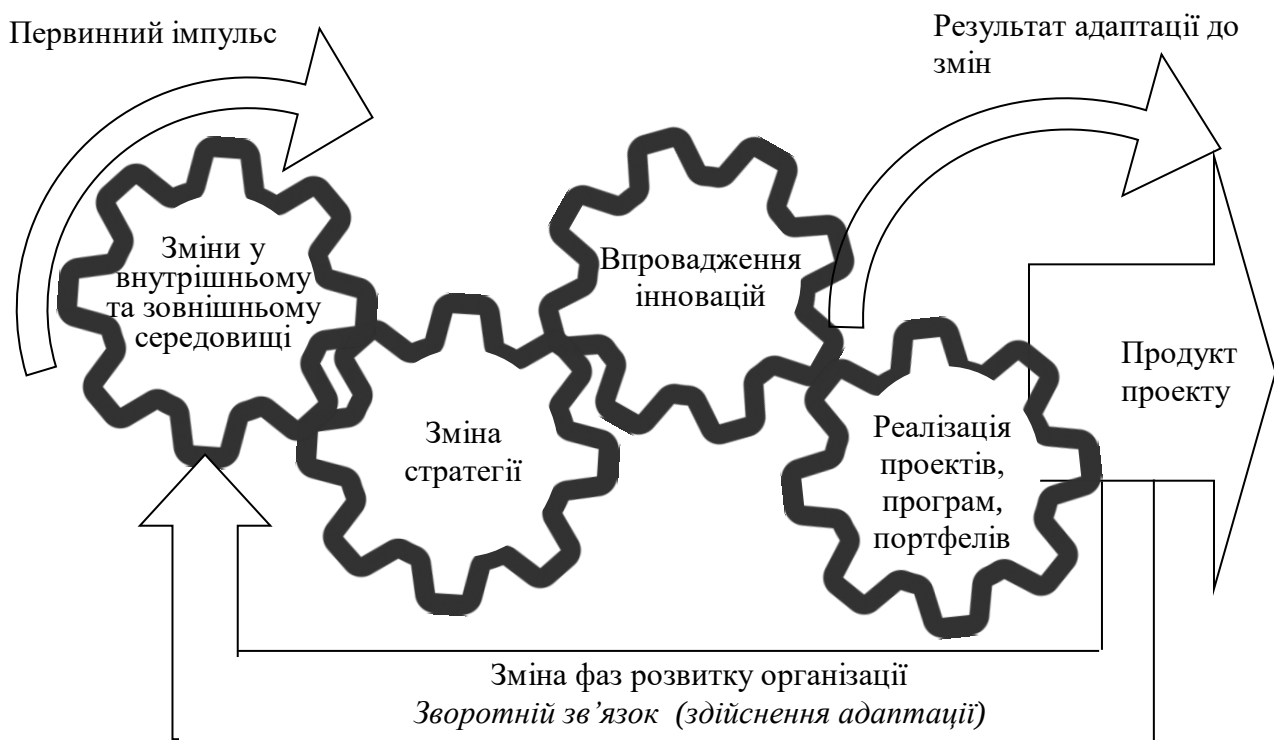


Рис. 1. Компліментарність параметрів адаптації організації до змін

Список літератури

1. Уткин Э. А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / Уткин Э. А., Морозова Н. И., Морозова Г. И. – М.: АКАЛИС, 1996. – 448 с.
2. Бушуева Н. С. Модели и методы проактивного управления программами организационного развития: монографія / Н. С. Бушуева. – К.: Наук. Світ, 2007. – 199 с.
3. Игнатьева А. В. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 157 с.