

Розвиток концепцій організаційних змін

Сіняєв П. С., здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

3 курсу спеціальності «Менеджмент» ОПП

«Менеджмент організацій і адміністрування»

Національного фармацевтичного університету

detpoliklinika13@ukr.net

Історія розвитку концепцій організаційних змін як окремої галузі теорії управління розпочалося після 50-х років, одночасно із розвитком стратегічного управління. Адже згідно з висловлюванням Пітера Друкера стратегія розуміється як «аналіз поточної ситуації та її зміна, у разі потреби, на основі співвідношення наявних ресурсів і бажаних» [4]. В своїй книзі П. Друкер наголошує на тому, що зміни – це норма, і головна відмінність ефективних стратегій – це інноваційність. Одночасно із пошуком цілеспрямованих методів та принципів стратегічного управління та змін, розвивається окремий напрямок організаційного еволюціонізму, послідовники якого спостерігають всі типи організаційних змін аби знайти певний алгоритм їх відтворення.

До основних моделей організаційного розвитку належить модель Курта Левіна, яка з'явилась у 1972 р. та яка впродовж довгих років завдяки своїй універсальності була домінуючою в академічній літературі та практиці менеджменту. Трифазна модель К. Левіна «розморожування – зміна – заморожування» була настільки лаконічною та всеохопною водночас, що дослідники А. Арменакіс та А. Бедіан [2] проаналізували мультифазні моделі із 5-тма, 7-ма та 9-ма стадіями і дійшли висновку, що вони є різними варіаціями моделі К. Левіна.

Також необхідно згадати модель Л. Грейнера [3], який дійшов висновку на основі аналізу множини конкретних кейсів, що найважливішими параметрами моделі розвитку організації є вік та розмір організації, етапи еволюції та етапи революції, а також темпи зростання галузі. На основі цього Л. Грейнер виокремлює п'ять етапів зростання: креативність, директивне керівництво, делегування, координацію та співробітництво («колаборація» за Грейнером). Л.Грейнер називає свою концепцію моделлю зростання організації, але пізніше ця модель отримує назву «модель життєвого циклу Грейнера», за якою її знають і досі (рис. 1). Деякі вчені вважають теорію Ларі Грейнера незавершеною, оскільки його траєкторія розвитку є лінією, що уходить у нескінченність, але й сам автор ставить в кінці знак питання. Адже в своїй роботі Л. Грейнер пише, що представлення організаційного розвитку у п'ять фаз є наближенням до реальності, і те, що великі організації мають знаходити власні рішення для постійної неприливної еволюції. Цю модель можна критикувати за те, що в ній використані обмежений набір параметрів розвитку, при цьому розмір організації є детермінантою. Необхідно звернути увагу на те, що Л. Грейнер залишає наступну стадію розвитку під питанням (рис. 1), наводячи на думку, що еволюційно організації можуть і мають розвиватися за межі запропонованих стадій.

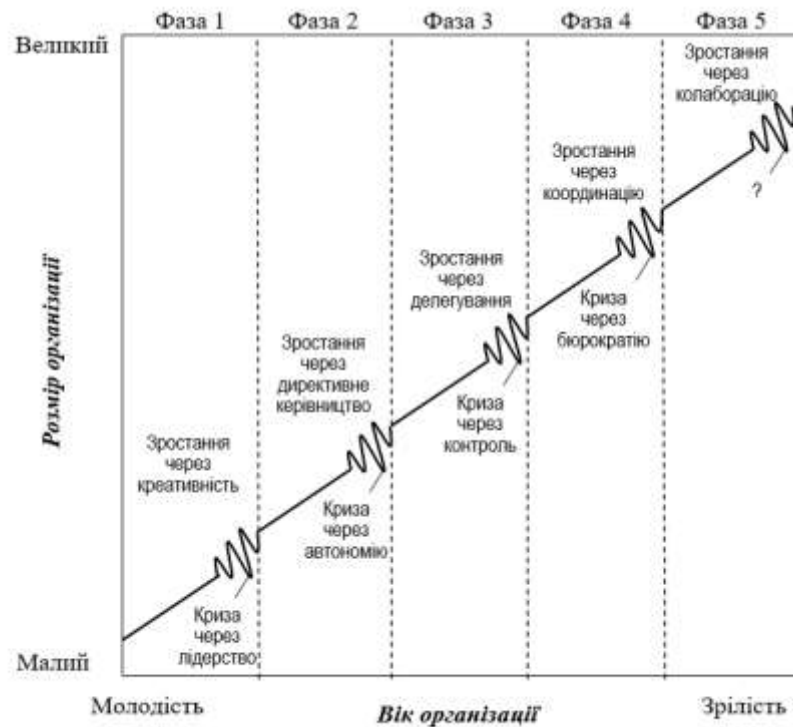


Рис. 1. П'ятифазна модель зростання Ларі Грейнера

Модель І. Адізеса стала серйозним кроком вперед у розвитку моделей життєвого циклу організації. І. Адізес стверджує, що існує шість стадій розвитку: «залицяння», малоліття, бурхливі роки (оригінальна назва «Давайдавай»), юність, ранній та пізній розквіт [1]. Розпочаті в кінці 1970-х рр., його дослідження на сьогоднішній день є найбільш відомими та визначальними для філософії сучасного дослідника організаційних систем. Однією з найважливіших, на наш погляд, переваг моделі І. Адізеса є те, що він залучив до моделювання стадії деградації організаційної системи.

Використана література:

1. Адізес І. Управление жизненным циклом корпорации / пер. с англ. ред. Сеферяна. СПб. : Питер, 2007. 383 с.
2. Armenakis, A.A & Bedeian, A. G. Organizational change : A review of theory and research in the 1990s. *Journal of management*, 1999. 25(3). 293–315.
3. Dixit A. K. & Nalebuff B. J. Thinking strategically : the competitive edge in business, politics, and everyday life. Norton Paperback, reprinted in 1993, 1991. 393 p.
4. Drucker P. Management : tasks, responsibilities, practices. URL: <http://youth-portal.com/wpcontent/uploads/2014/10/Peter-F-Drucker-Management-Rev-Ed.pdf>
Downloaded on 14th of October 2020.