Підходи щодо забезпечення організаційної досконалості

С.А. Стахурська
Національний університет харчових технологій

Динамічність та нестабільність оточуючого середовища викликає необхідність управління змінами, адаптації до змін. Адаптивні відгуки можуть бути двох типів: пасивна адаптація (зміна діяльності залежно від зміни умов) і активна адаптація (вплив системи на зовнішнє середовище з метою підвищення її ефективності). Ці два типи адаптації можна комбінувати. Адаптивна система повинна пристосовуватись до усіх змін (швидких і тривалих, повільних і нетривалих) і вдало виходити з різних ситуацій. Будь-яка організація має бути здатною до організаційних змін, щоб забезпечити своє виживання та розвиток. Тобто вона має бути адаптивною. Лише організаційно досконала структура може бути здатною до організаційних змін. Існують різні підходи щодо забезпечення організаційної досконалості.

На думку автора теорії «П'яти стовпів організаційної досконалості» Дж. Харінгтона, організаційна досконалість проявляється в синергії ефективних процесів, проектів, раціональних змін і знань та ресурсів, що їх забезпечують. На цих «п'яти стовпах» базується організаційна досконалість. Концепція організаційної досконалості передбачає безперервні зміни в організації, які базуються на обов'язковому одночасному управлінні усіма названими п'ятьма складовими: процесам, проектами, змінами, знаннями та ресурсами. Але слід зауважити, що ці складові між собою взаємопов'язані, оскільки кожна з них сама по собі уже передбачає зміни. На нашу думку до цих складових організаційної досконалості необхідно додати ще цілі (цілепокладання), що забезпечить результативність та ефективність. Крім того, складові організаційної досконалості слід подати в логічній послідовності та доповнити їх результативністю, а саме: знання, проекти, ресурси, процеси, результативність. А таку складову як «зміни» слід вважати «силовим полем» організаційної досконалості.

Організаційну досконалість слід розглядати як такий стан організації, який характеризується наявністю чітко спрямованого цілепокладання на ефективність та «силового поля» змін і передбачає на основі використання знань здійснення проектів із залученням ресурсів та організації процесів і забезпечення результативності.

Література

1. *Виханский О.С.* Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 3-е изд. - М. : Гардарика, 2010. - 320 с.
2. *Грин М.* Управление изменениями : пер. с англ. / Майк Грин. - СПб.: ДК, 2007. - 360 с.