

РЕАЛІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ – УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕСУ

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Анотація. У статті досліджено значення організаційного розвитку для забезпечення конкурентоспроможності. Акцентовано увагу на головній меті розвитку – це прискорення процесів адаптації до ринкових змін. Запропоновано збалансовану модель організаційного розвитку на основі системи навчання, яка містить: дослідження ринкового попиту та споживчих цінностей; закріплення бізнес-моделі в стратегічному управлінні; аудит кадрового потенціалу; формування системи навчання за проектом навичок; запровадження структурного компоненту управління змінами на основі стратегічного лідерства. Ризиками використання збалансованої системи навчання в межах обраної бізнес-моделі є: підвищення амбіцій персоналу з розвитком навичок та зміна життєвих пріоритетів; складність прямої оцінки ефективності результатів навчання; підготовка навчальних особистісно орієнтованих програм.

Ключові слова: управління розвитком; навчання персоналу; зміни; стратегічне управління; бізнес-моделі; ефективність; цінності.

IMPLEMENTATION OF DEVELOPMENT - A CONDITION FOR BUSINESS COMPETITIVENESS

Abstract. The article examines the importance of organizational development to ensure competitiveness. Emphasis is placed on the main goal of development – to accelerate the process of adaptation to market changes. A balanced model of organizational development based on the education system is proposed, which includes: research of market demand and consumer values; consolidation of the business model in strategic management; audit of human resources; formation of a system of training according to the project of skills; introduction of a structural component of change management based on strategic leadership. The risks of using a balanced learning system within the selected business model are: increasing staff ambitions with skills development and changing life priorities; the difficulty of directly assessing the effectiveness of learning outcomes; preparation of educational personality-oriented programs.

Key words: development management; staff training; changes; strategic management; business model; efficiency; values.

Актуальність. Умовами змін в бізнесі стають інформаційні (канали комунікацій), матеріальні (дефіцит ресурсів), організаційні (цілеспрямованість), соціально-психологічні (готовність сприйняти зміни). Діджиталізація економіки (як спосіб приведення будь-якого різновиду інформації до цифрової форми), з кожним роком актуалізує увагу до людини та збалансованості розвитку. Викликами для сучасного бізнесу стають: характер роботи визначається завданнями, які необхідно виконувати, працівники орієнтуються на замовлення клієнтів, відсутність чіткої ієрархії у відносинах працівників, необмеженість робочого часу. За названих умов гнучкість бізнесу реалізується в комплексній програмі змін індивідів.

Аналіз останніх досліджень за темою. Питаннями організаційного розвитку займаються вітчизняні та закордонні вчені [1-7]. Але прискорення ринкових викликів до конкурентоспроможності бізнесу вимагає запровадження інструментів, які забезпечують його ефективність.

Мета доповіді. Аналіз існуючих підходів до організаційного розвитку та вдосконалення його інструментів відповідно до вимог сучасності.

Основний матеріал дослідження. Глобалізаційні процеси постійно посилюють конкуренцію. Зважаючи на це бізнес занурюється в стійке середовище невизначеності, яке формує вимоги до збалансованого використання жорстких та м'яких методів менеджменту. Жорсткі методи виступають важелем керуваності, а м'які – адаптивності.

Розвиток бізнесу в Україні за останні роки свідчить про те, що інвестори надають перевагу напрямкам з швидким обігом капіталу, найвищим попитом та мінімальним ризиком (ІТ, комерція, фінансові сектори, освіта). При цьому наповнення бюджету країни доводить лідерство галузей з

тривалим технологічним циклом, значним первісним капіталом (сільське господарство (16 %), переробна промисловість (20 %), комерція (20 %)). Тому метою розвитку економіки країни є розширення світового досвіду щодо підвищення продуктивності праці саме в галузях, які наповнюють бюджет країни. Інтегративним елементом всіх галузей є персонал та його здатність до індивідуального розвитку та сприйняття змін на ринку. Конкурентоспроможність бізнесу визначається його здатністю систематизованого використання інформації персоналом.

Бенніс В. зазначає, що організаційний розвиток – це освітня стратегія, розрахована на зміну соціальних відносин, поглядів людей та структури організації з метою поліпшення її адаптації до вимог технологій і ринку [8].

Взаємопов'язаність різних типів змін в організації (стратегічні – довгострокові, тактичні – еволюційні та стрибкоподібні функціональні перетворення, оперативні – виправлення помилок та ініціація напрямків покращення продуктивності праці) на перше місце серед професійних навичок персоналу виводить навчання.

Тому пропонується реалізація збалансованого організаційного розвитку бізнесом через управління системою навчання персоналу в полі обраної бізнес-моделі, що дозволяє максимально посилити кадровий потенціал за умов невизначеності. Основними етапами процесу організаційного розвитку є: дослідження ринкового попиту та споживчих цінностей; закріплення бізнес-моделі в стратегічному управлінні; аудит кадрового потенціалу; формування системи навчання за проектом навичок; запровадження структурного компоненту управління змінами на основі стратегічного лідерства. Жорсткими елементами є: бізнес-модель; структурний підрозділ управління змінами; система навчання. М'якими: цінності; навички; лідерство.

Формування системи навчання в бізнесі дозволить збільшити віддачу від розвитку навичок персоналу як інструменту: виправлення помилок; розвитку; заохочення. Особистісне орієнтоване навчання дозволить отримати покращені результати менеджменту через запровадження стратегічного лідерства: психологічна готовність до ризику; інноваційність; комплексність вирішення проблем; вміння самовдосконалюватися і навчатися; інтегрування цінностей; відданість ідеї служіння. Основою особистісного навчання стає гармонійний розвиток людини через майстерне використання досягнень педагогіки, психології та збереження фізичного і морального здоров'я. Навчання персоналу в період виконання професійних обов'язків має певну специфіку: концентрація на цільових аспектах професійної діяльності; значний вплив колег на відношення до навчання; авторитет менеджера; економічна залежність. Результати навчання персоналу: відкривають для менеджерів перспективи формування ініціативної групи з реалізації змін яких вимагають ринкові перетворення; розширюють компетентність персоналу у виконанні завдань, пов'язаних з індивідуальними замовленнями клієнтів; дозволяють залучити до змін максимальну кількість персоналу; підвищують рівень використання технологічних можливостей бізнесу; вносять корективи в показники монотонності праці.

Ризиками використання збалансованої системи навчання в межах обраної бізнес-моделі є: підвищення амбіцій персоналу з розвитком професійних та особистісних навичок; зміна життєвих пріоритетів; складність прямої оцінки ефективності результатів навчання; підготовка навчальних особистісно орієнтованих програм.

Заходами щодо мінімізації ризиків запровадження збалансованої системи навчання є: командна робота; формування структурного підрозділу коучів, функціональним завданням якого є формування класів навчання персоналу з урахуванням професійних вимог та індивідуальних продуктивних інструментів навчання; укладення довгострокових угод на визначені програми навчання; приведення системи мотивації у відповідність до результатів роботи персоналу.

Отримані результати. Розвиток за часів інформаційної революції на перше місце виводить людину, знання і цінності. За таких умов конкурентоспроможність організації бізнесу забезпечує баланс жорстких та м'яких методів менеджменту. Аналіз ринкової кон'юнктури дозволив виділити ключовий фактор розвитку бізнесу – систематичне навчання персоналу. За процесним підходом структурними компонентами збалансованого організаційного розвитку бізнесом стають підсистеми: дослідження ринкового попиту та споживчих цінностей; закріплення бізнес-моделі в стратегічному управлінні; аудит кадрового потенціалу; формування системи навчання за проектом навичок; запровадження структурного компоненту управління змінами на основі стратегічного лідерства.

Висновки. За умов глобалізації економіки ключовим керованим фактором конкурентоспроможності бізнесу стає швидкість реагування на ринкові зміни. Запровадження

системи навчання містить найвищий випереджаючий потенціал організаційного розвитку через поєднання факторів керованості та адаптивності. Дієвість збалансованого розвитку залежить від обраної бізнес-моделі та ефективності стратегічного лідерства.

Перспективи подальших досліджень. Розробка бізнес-моделей організаційного розвитку за сферами діяльності.

Наукова (практична) новизна, викладена в доповіді. Запропоновано напрямок збалансованого організаційного розвитку через управління системою навчання персоналу в полі обраної бізнес-моделі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ємельянов О. Ю. Потенціал економічного розвитку підприємств: інструментарій та моделі оцінювання: монографія. Львів : Львівська політехніка, 2019. 280 с.
2. Дорошук Г. А. Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія. Одеса: Бондаренко М.О., 2016. 196 с
3. Мироненко Ю. Д., Тереханов А. К. Организационное развитие компании. URL: http://www.cfin.ru/management/strategy/change/for_org_dev.shtml (дата звернення: 26.01.2021).
4. Адизес И.К. Управляя изменениями: пер. с англ. СПб: Питер, 2012. 224 с.
5. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
6. Чан Кім В., Рене Моборн Стратегія блакитного океану. К. : Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля". 2016. 384 с.
7. Янковий О.Г. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: монографія. Одеса: Атлант, 2013. 470 с.
8. Беннис У., Томас Р. Кто становится лидером в бизнесе: Вундеркинды и ветераны. К.: Олимп-Бизнес, 2020. 296 с.

Лінькова Олена Юрївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та оподаткування, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, e-mail: linkova.lena.yu@gmail.com

Linkova Olena Yu. – Candidate of economic sciences, Associate professor of the department of Management and taxation, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, e-mail: linkova.lena.yu@gmail.com