УДК 338.24

Ольга Владимир, Андрій Гаєвський
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ДИЗАЙН ЯК НОВА ФІЛОСОФІЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ДЕРЖАВИ

Olha Vladymyr, Andrii Gaievskyi

ORGANIZATIONAL DESIGN AS A NEW PHILOSOPHY OF EDUCATION'S, ENTREPRENEURSHIP'S AND STATE'S DEVELOPMENT

Сучасний світ характеризується високим динамізмом, легким доступом до інформації та швидким обміном нею. Зрозуміло, що це має вагомий влив на усі сфери суспільного життя. Форми розміщення та способи отримання різного роду інформації ведуть до трансформацій освітніх процесів, організації роботи, бізнесу, культури, дозвілля.

З одного боку, епоха інформаційних технологій, яка розпочалась на межі XX-XXI ст. значно полегшила життя людині, а з іншого, в існуючому інформаційному круговороті спостерігається перевантаження; заданий темп життя, спровокований мегашвидким обміном інформацією, затягує людство в шалену круговерть зростаючого спектру справ та обов'язків.

Якщо на початках комп'ютерні технології значно полегшили організацію виробництва та праці, то згодом вони просто призвели до перевантаження працівників іншими додатковими функціями та обов'язками, особливо працівників забюрократизованих організацій, особливо у країнах пострадянського простору, до якого на жаль належить і Україна. Очевидно, що перевантаження особистості не лише негативно відображатиметься на її здоров'ї, як фізичному, так і емоційно-психологічному, а відтак і на здоров'ї її сім'ї, але й на кінцевих показниках її діяльності, функціонування організації, де вона працює, а в кінцевому підсумку й на розвитку країни загалом.

Перевантаження особистості, досить часто другорядними функціями, при цьому із збереженням низького рівня матеріальної винагороди – заробітної плати, спровокувало таке явище як «створення видимості роботи». Під впливом комплексу цих факторів працівник втрачає стимул до ініціативи, активності та творчого підходу до роботи. На жаль вказане явище притаманне практично усім рівням державних установ усіх галузей народного господарства, від освіти, медицини, до судочинства та урядових організацій. У приватному секторі бізнесу ситуація з організацією праці теж вимагає вдосконалення, через недостатньо ефективну роботу профспілок права працівників досить часто порушуються. Водночас труднощі з пошуком нових місць праці з гідними умовами та винагородою створюють передумови для консервації, а не розв'язання проблеми. Відтак результати діяльності, в тому числі у сфері виробництва, не вирізняються особливою якістю. На жаль на підприємствах досі підтримується радянський принцип оцінювання роботи – принцип кількості. На жаль в процесах управління, організації роботи та обслуговування Людина досі не знаходиться на першому місці.

Як засвідчив 20-ти річний досвід становлення нашої держави, а відтак і розвитку національної економіки, на таких засадах організації та виконання роботи як це відбувалось досі – це дорога в нікуди. «Створення видимості роботи» в усіх галузях економіки призвело до того, що державотворча система дала збій у функціонуванні.

Водночас, хворобливість інституційного середовища – це «благодатна основа» для розвитку та поширення корупції та хабарництва. Держава – це цілісний організм, який неможливо тримати в доброму здоров'ї, шляхом лікування одного органу і при цьому, не думаючи про вплив методу лікування на інші органи, або ж не враховуючи впливу інших органів на функціонування лікуючого. У хворому суспільстві важко досягнути повного позитивного результату від локального впровадження благих намірів, інновацій чи проведення реформацій. Нові позитивні зміни завжди зазнаватимуть негативного впливу з боку міцно вкорінених «заражених» консервативних систем та принципів, а їх результати матимуть не очікуваний ефект, а будуть викривленими. Підтвердженням цьому є «особливе» застосування комп'ютерно-інформаційних технологій в процесі організації праці в ряді вітчизняних підприємств, організацій та установ країни.

Зрозуміло, що більшість існуючих проблем породжено хворобливою, зараженою та викривленою формою мислення та світосприйняття. Така форма спровокована затяжним перехідним періодом нашої країни від адміністративно-тоталітарного устрою до демократичного з ринковим типом економіки. По факту, досить часто змінено лише назву та етикетку, а цукерка в середині залишилась та ж. У багатьох бюрократичних установах радянський союз застиг у чистому вигляді: форма управління, організації, ставлення до людей й до захисту їх прав тощо. Не можна сказати, що за 20 років нічого не зроблено. Досягнуто досить багато у різних сферах і напрямах діяльності. Але синергетичний, загальнодержавний результат від цього не такий значний як би хотілося, внаслідок панування на вищих урядових рівнях, і в значної кількості менеджерів різних ланок управління як в адміністративному апараті, так і в бізнесі, викривленого радянськими принципами мислення та бачення й розуміння результативності та наслідковості своїх дій для установи, суспільства, економіки і держави загалом.

Очевидним є те, що слід проводити системні, категорично налаштовані та невідкладні реформи, в тому числі слід проводити зміни у формах організації підприємств та установ. Ми живемо у час переходу від індустріальної економіки до інформаційної. За сучасних умов господарювання проблемою багатьох організацій є формування ефективної структури управління, яка здатна мобільно і за короткі терміни реагувати на зміни у ринковому середовищі. На практиці більшість структур підприємств не є оптимальними: їм притаманна низька гнучкість, внутрішня суперечливість зв'язків, неефективне управління. Це пояснюється відсутністю достатнього управлінського досвіду у керівників, браком знань про сучасні методи і підходи до проектування структур і управління ними. Тобто традиційний підхід до організації підприємства відображає схеми адміністративного підпорядкування та звітності. Однак, ефективність функціонування організацій пов'язана не лише з її структурними характеристиками, але й з іншими блоками управління, такими як організація процесів, системою стимулювання працівників, якістю трудових ресурсів, задіяних у роботі організації. Визначальне значення для ефективної роботи організації має відповідність всіх управлінських блоків один одному, а також їх ініціативність і направленість на виконання завдань, що витікають із стратегії організації. Таким чином, як показує й світова практика, необхідно переходити від традиційної організаційної структури підприємства чи установи до організаційного дизайну. Організаційний дизайн – це гнучка будова, здатна забезпечити швидку реакцію на ринкові зміни, яка базується на творчому об'єднанні унікальних знань, навичок і компетенцій персоналу, створенні команд і проектних груп, орієнтованих на досягнення як найповнішої відповідності створюваних структур, процесів і середовища можливостям і потребам зацікавлених сторін (стейкхолдерів).