

АНТИПОВ Д. С.

ВЫЯВЛЕНИЕ СУЩНОСТИ И УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ» НА ГРУЗОВЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические подходы к исследованию организационных изменений

Ключевые слова: исследование; изменения; теоритические подходы; понятие; предприятие.

ANTIPOV D. S.

IDENTIFYING THE NATURE AND REFINEMENT OF THE CONCEPT OF "ORGANIZATIONAL CHANGES» ON THE ENTERPRISES OF CARGO MOTOR TRANSPORT

Abstract. The article discusses theoretically approaches to research organizational changes.

Keywords: research, changes in theory approaches; notion; enterprise.

Функционирование и развитие грузовых автотранспортных предприятий (ГАТП) России протекает в жесткой рыночной конкуренции. В условиях глобально, динамично меняющейся внешней среды большинство грузовых автотранспортных предприятий обращаются к необходимости перемен в части текущей, инвестиционно-финансовой деятельности, что, безусловно, предполагает изменения, в том числе организационные.

В толковом словаре по социологии, авторы рассматривают изменения, как процесс движения и взаимодействия предметов и явлений, перехода от одного состояния к другому, появления у них новых свойств, функций и отношений. Рассмотрим морфологические корни понятия «изменение». Данное понятие заимствовано из старославянского языка. Впервые отмечается в изборнике Святослава 1073 г.[8]. Эволюция понятия «изменение» представлена на рис.1.

Таким образом, понятия «перемена» и «изменение» тесно связаны друг с другом не только с точки зрения морфологии, но и истории возникновения и использования.

В современных первоисточниках [1,2] рассматривают разные виды изменений, но для целей настоящего исследования внимание будет сфокусировано на организационных изменениях.



Рис.1 – Эволюция понятия «изменение»

Исследования сущности и содержания организационных изменений на ГАТП, как сложных социально экономических и организационно технических системах занимают одно из ведущих мест при рассмотрении проблем результативного управления и адаптации предприятий к изменяющимся факторам внешней и внутренней сред.

В известных первоисточниках [6,7] уделено большое внимание определению понятия «организационное изменение», в различных сферах и отраслях, при этом каждый автор вносит свое видение в трактовку этого понятия.

Различные толкования понятия «организационные изменения» позволяют представить его в виде множества, элементами которого являются ключевые моменты в предложенных определениях:

$$\{П, Р, С, Ц, Ф\} \text{ ОИ}, \quad (1)$$

где П – переменная; Р – реализация мер; С – сознательная деятельность; Ц – изменение целеполагания; Ф – Факторы; ОИ – организационные изменения.

Исследуя это множество, мы смогли его укрупнить с учетом агрегирования некоторых элементов, через которые современные авторы толкуют понятие организационные изменения.

В результате нами были получены три группы.

Первая группа – исследования процесса реализации запланированных мероприятий под воздействием ряда факторов внутренней и внешней сред.

Вторая группа – исследование свойств изменений.

Третья группа – наличие и разработка алгоритма управления анализируемыми изменениями.

Группировка данных элементов представлена на рис.2.

На основании вышеизложенного под организационными изменениями на ГАТП мы понимаем сложный управленческий процесс, который зависит от совокупности свойств его характеризующих (скорость, тип, упорядоченность действий) и позволяет предприятию адаптироваться к влиянию факторов внутренней и внешней сред на всех стадиях жизненного цикла для обеспечения его результативного развития.

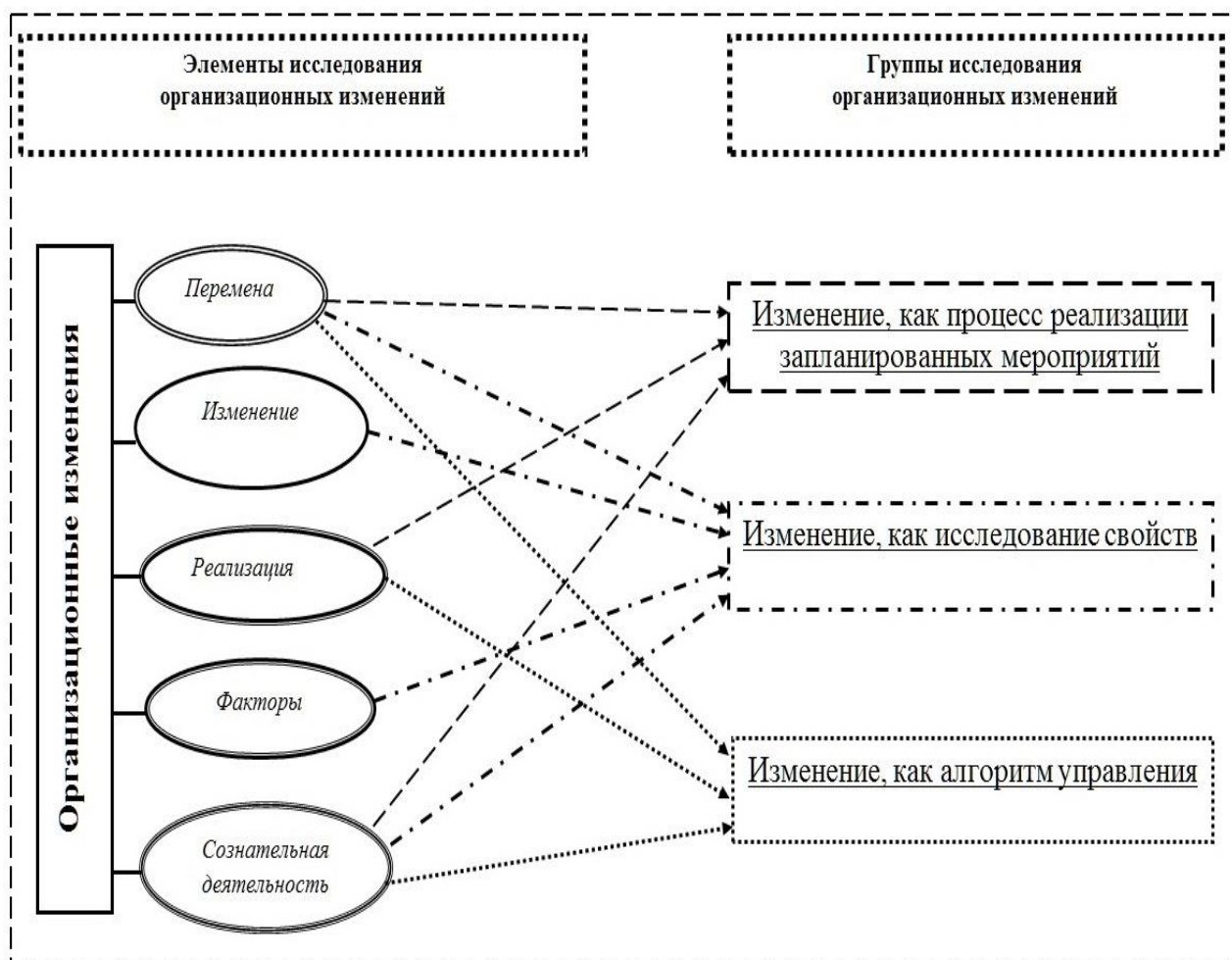


Рис.2 – Группировка подходов к исследованию организационных изменений

Вместе с тем, важно отметить, что организационные изменения на ГАТП протекают на четырех стадиях жизненного цикла предприятия.

1. Стадия «рождение». На стадии «рождение» ГАТП деятельность связана с необходимостью удовлетворения интересов клиентов, а также с поиском и занятием свободной рыночной ниши. Цель ГАТП на данной стадии - выживание, что в свою очередь требует от руководителей таких качеств, как работоспособность, целеустремленность, готовность рисковать и др.

2. Стадия «отрочество». На стадии «отрочество» ГАТП связано с рисками, т. к. в этот период жизненного цикла происходит несоразмерный по сравнению с изменением управленческого потенциала развитие ГАТП.

Цель ГАТП на данной стадии жизненного цикла – обеспечить быстрый рост и развитие всего предприятия.

3. Стадия «зрелость». На стадии «зрелость» развитие ГАТП ведется в интересах сбалансированного роста объема перевозок на основе устойчивой структуры и четких управленческих действий со стороны руководства предприятия. Данная стадия связана с выходом в новые сферы деятельности, дифференциацией и расширением предоставляемых услуг.

4. Стадия «старение». На стадии «старение» ГАТП целью является сохранение достигнутых результатов деятельности за весь период функционирования предприятия. Цель ГАТП на этой стадии – максимально сократить свои затраты на содержание большого

штата сотрудников, удержав «ключевой персонал».

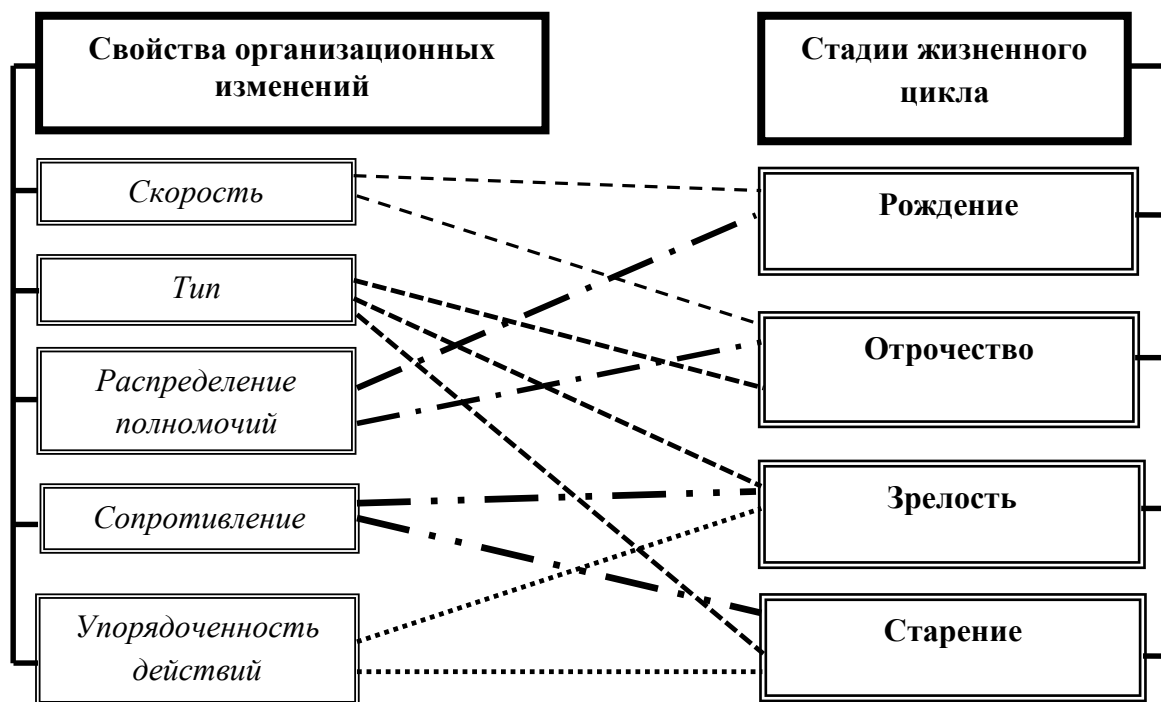


Рис.3 – Свойства организационных изменений и стадии жизненного цикла на ГАТП

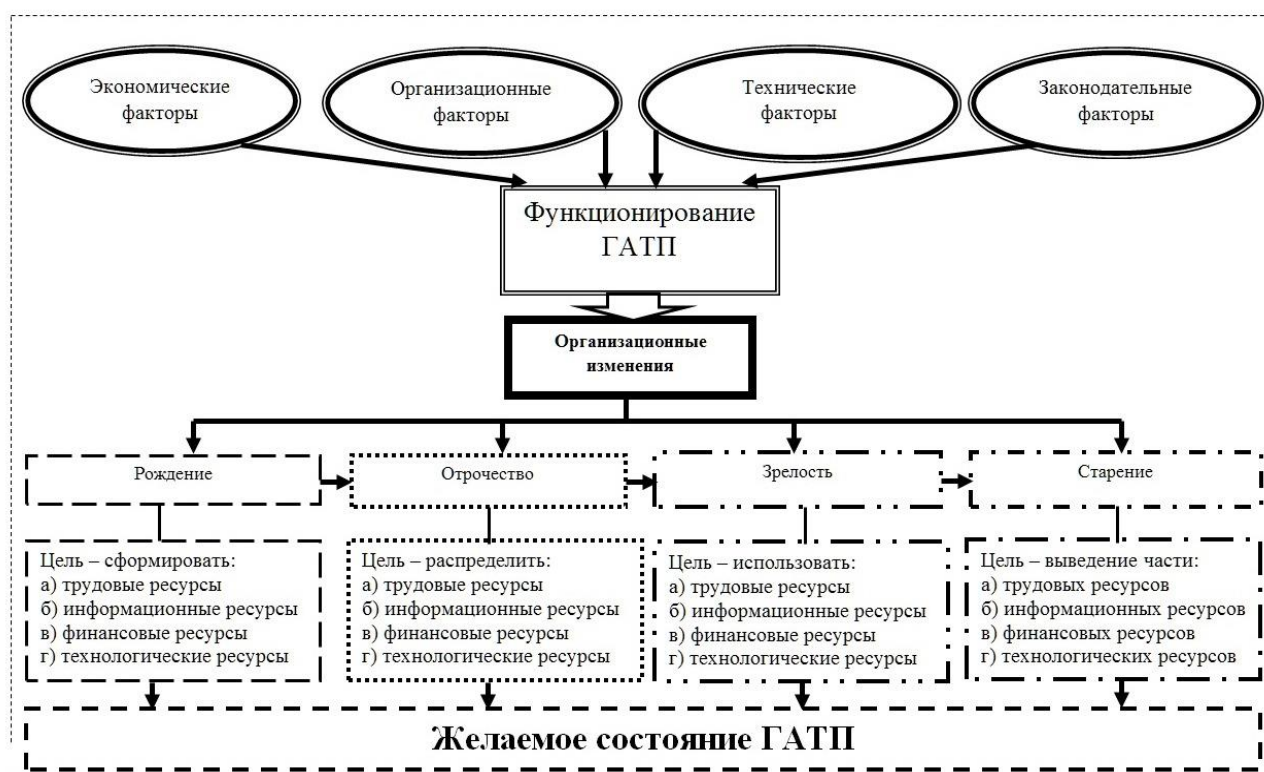


Рис.4 – Процесс организационных изменений на ГАТП.

Свойства организационных изменений и соответствующие им стадии жизненного цикла ГАТП представлены на рис. 3.

Вместе с тем, анализ первоисточников [4,3,7] показал, что на организационные изменения на ГАТП оказывают влияние ряд факторов: экономических, организационных, законодательных, технических.

Систематизируя эти факторы с учетом их потребностей возникновения и реализации позволило сделать заключение о том, что выделенные факторы являются движущими

силами организационных изменений, на ГАТП.

Процесс организационных изменений на ГАТП представлен на рис.4. Морфологический анализ понятия «изменение», позволил установить, что понятия «перемена» и «изменение» тесно связаны друг с другом не только с точки зрения морфологии, но и истории возникновения и использования.

Выделенные типовые направления изучения понятия «организационные изменения» позволили рассмотреть его, как множество элементов определяющих его сущность и содержание.

Процесс организационных изменений на ГАТП позволил выделить специфику его протекания на стадиях жизненного цикла предприятия: «рождение» – сформировать, «отрочество» – распределить, «зрелость» – использовать, «старение» – вывести.

Список литературы

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. СПб.: «Питер», 2008. - 224 с.
2. Астахова Т.А., Смирнова Н.К., Самарина О.Г. Организационные изменения в компании: учебное пособие-М.:2008. -192с.
3. Кононова Г.А, Будрина Е.В, Будрин А.Г, Григорян М.Г, Экономика автомобильного транспорта – М.–2009.–320с.
4. Логинова Н.А. Планирование на предприятии транспорта: Учебное пособие. - СПб.: СПбГИЭУ, 2009.- 411 с.
5. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. -3-е издание, перераб. и доп.-М.ИНФРА-М,2003.
6. Фрайленгер К., Фишер И. Управление изменениями в организации пер. с нем.-М.: Книгописная палата,2002.
7. Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях: Учебное пособие. СПб: высшая школа менеджмента,2009,-480 с
8. Шанский Н.М. Этимологический словарь русского языка, Том 2, 1980, 147 с.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Антипов Денис Сергеевич, аспирант, «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство образования и науки РФ, ул. Садовая д.21, Санкт-Петербург, 191023, Россия.

Antipov D. S., graduate St. Petersburg state economic University, Ministry of education and science of the Russian Federation, st.Sadovaya, d. 21, St. Petersburg, 191023, Russia.

РЕЦЕНЗЕНТ

Логинова Наталья Анатольевна, д-р экон. наук, доцент, «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство образования и науки РФ, ул. Садовая д.21, Санкт-Петербург, 191023, Россия.

Loginova Natalia, Dr. Econ. Sciences, associate Professor, St. Petersburg state economic University, Ministry of education and science of the Russian Federation, st.Sadovaya, d. 21, St. Petersburg, 191023, Russia.