О.Ю. **Гусєва**, канд. екон. наук, доц.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕВОЛЮЦІЇ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК САМОСТІЙНОГО НАУКОВОГО НАПРЯМУ

У статті досліджено основні етапи розвитку теорії управління змінами як самостійного наукового напрям;, визначено головні наукові досягнення кожного етапу та обґрунтовано актуальні методи управління змінами в організаціях.

In the article we reseived the basic stages of development of theory of management changes as independent scientific direction;, certainly main scientific achievements of every stage and grounded the actual methods of management changes in organizations.

Ключові слова: управління змінами; теорія управління змінами; стратегічні зміни; когнітивний реінжиніринг

Keywords: management changes; theory of management changes; strategic changes.

Останніми роками складність ведення бізнесу постійно зростає, загострюється боротьба за споживача і технології, відбувається глобалізація ринків збуту і чинників виробництва. Посилюється також вплив великих міжнародних організацій і геополітичних трансформацій. Культурне змішування в масштабах країн і континентів спричиняє сильний вплив на політику, право і характеристики робочої сили. Суттєвий вплив на бізнес спричиняє і науково-технічний прогрес, інформаційна революція, зокрема, Інтернет і досягнення в області комунікацій. Внаслідок складності і турбулентності зовнішнього ділового середовища збільшується кількість змін, які необхідно впроваджувати підприємствам для того, що підтримувати інноваційний характер розвитку. Інноваційні орієнтири підвищують вимоги і до якості здійснюваних перетворень: вони повинні впроваджуватись швидше, більш результативно, з меншою кількістю збоїв, маючи при цьому більше охоплення і глибину.

Отже, проблематика планування і впровадження змін в умовах формування інноваційного суспільства набуває стратегічної значущості для будь-якого сучасного підприємства.

У даний час багато підприємств здійснюють стратегічні перетворення, але тільки частина з них є успішними, тобто дозволяють досягти цілей і дають заплановані результати, виправдовуючи витрати. Неефективне здійснення змін призводить до провалу в адаптації до поточної ситуації, не дозволяє розвивати і використовувати інноваційний потенціал підприємства, що значно послаблює його конкурентну позицію.

Дослідженню теорії управління змінами присвячено праці таких зарубіжних учених, як Дафт, Ватцлавік, Уїкланд, Фірш [1]. Концептуальні основи організаційних змін були розглянуті в роботах таких вчених, як М. Ханнан, Дж. Фріман, У. Барнетт, Е. Ван-де-вен, М. Пул, Д. Вейк, Р. Куинн , А. Арменакис, А. Бедіан [2]. Дані учені зробили вплив на розвиток не тільки концептуального напряму теорії організаційних змін, але і прикладних робіт. Дослідження Майкла Ханнана і Джона Фрімана «Структурна інерція і організаційні зміни» було опубліковано в 1984 р. і ґрунтувалося на розгляді

можливостей вживання організаційної екології в управлінні змінами. Проте сьогодні мало проведено фундаментальних досліджень, які б присвячувались еволюції розвитку теорії управління змінами і дозволяли виокремити основні етапи розвитку цієї теорії. Особливу актуальність дана проблематика має для сучасної України. Багато вітчизняних підприємств не досягають стійких конкурентних позицій тільки тому, що не можуть виробити дієвих підходів до управління змінами. Хоча в умовах формування інноваційного суспільства, коли на передній план виходять нові чинники успіху, ключовим моментом в реалізації стратегії підприємства є обґрунтовування ефективної концепції управління змінами. Обґрунтування такої концепції неможливе без розуміння теоретичних основ управління стратегічними змінами і вироблення власного механізму впровадження перетворень.

Метою даної статті є дослідження еволюції теорії управління змінами, як самостійного наукового напряму і обґрунтування основних етапів розвитку цієї теорії.

Вивчення організаційних змін як окремого напряму управлінської науки почалося на початку 50-х років. Більшість ранніх робіт була сконцентрована на процесній складовій змін, а точніше, на найефективніших методах впровадження перетворень і подоланні опору персоналу. Впродовж декількох десятиліть в організаційній науці домінувало розуміння процесу організаційних змін за К. Лєвіном. Запропонована соціальним психологом Куртом Лєвіном в 1951 р. трьохетапна схема розморожування - зміна - заморожування і сьогодні залишається найпоширенішим загальним рецептом по впровадженню змін в організації.

Подальші напрями досліджень в спробі позначити які-небудь орієнтири у всьому різноманітті організаційних змін логічно привели до створення різноманітних класифікацій цього феномена. Більшість з них, так чи інакше, спирається на розмежування між інкрементальними і радикальними (еволюційними і революційними, кумулятивними і дискретними) змінами. Дійсно, організації змінюються переважно двома способами: шляхом радикальної дії і шляхом еволюційної адаптації. В першому випадку зміна є різкою, часто нав'язаною організації або санкціонованим вищим менеджментом дією, що виникла як реакція на появу серйозних технологічних новацій, на недолік або надлишок найважливіших ресурсів або як реакція на раптові зміни управлінського, правового або політичного клімату. В цих умовах зміна може відбутися швидко і часто супроводжується хворобливою структурною ломкою. Еволюційний шлях, навпаки, є спокійним, поступовим, децентралізованим і з часом проводить явну і достатню зміну без перевороту.

Можливість проведення змін еволюційним шляхом є предметом частих дискусій. Вперше подібне розділення було зроблено на початку 1970-х рр., коли Ватцлавік, Уїкланд і Фірш ввели поняття змін першого і другого порядку [1]. Під змінами першого порядку розумілися незначні «варіації навкруги основної теми», а під змінами другого порядку - кардинальний прорив, що не має зв'язку з минулим. На наш погляд, ця класифікація є достатньо загальною, дозволяє інтерпретувати її як щодо змісту і процесу змін, так і обох характеристик разом.

З кінця 1980-х рр. теорія змін поступово почала виходити із замкненого кола завдяки новій хвилі дослідників, що намагаються знайти нові підходи до вивчення організаційних змін. З одного боку, вони привнесли порівняльний, крос-організаційний аналіз і запозичення з інших наук, таких як математика, фізика і теорія хаосу, а з іншою – спроби поліпшити дослідницький інструментарій і чіткіше зрозуміти його обмеження. Крім того, активізувалися спроби створити універсальну схему, що дозволяє узагальнити різні теорії змін. В цей період з'явилося достатньо фундаментальних і наукових досліджень в області управління змінами. Концептуальні основи організаційних змін були розглянуті в роботах таких вчених, як М. Ханнан, Дж. Фріман, У. Барнетт, Е. Ван-де-вен, М. Пул, До. Вейк, Р. Куинн , А. Арменакис, А. Бедиан. Дані учені зробили вплив на розвиток не тільки концептуального напряму теорії організаційних змін, але і прикладних робіт. Дослідження Майкла Ханнана і Джона Фрімана ґрунтувалося на розгляді можливостей вживання організаційної екології в управлінні змінами. Дослідження Уїльяма П. Барнетта і Гленна Р. Кэрролла «Моделювання внутрішньоорганізаційних змін» продовжує традицію організаційної екології у вивченні організаційних змін. В той же час автори стверджують, що, не дивлячись на існування двох таборів в теорії організацій: адаптаційної теорії і еволюційного відбору, протягом останніх двох десятиліть більшість дослідників в рамках кожного табору рухалася в одному напрямі. У представленій роботі розглянуті і обговорені різноманітні підходи в області дослідження організаційних змін і їх наслідків. В роботі аналізуються змістовні і процесні аспекти змін, виявлені основні детермінанти організаційних змін — внутрішні і зовнішні чинники, і представлений огляд емпіричних досліджень по різних наслідках змін в організації.

Основний зміст дослідження Арчилла А. Арменакиса і Артура Г. Бедіана добре виражений в її назві: «Організаційні зміни: огляд теоретичних і емпіричних досліджень в 90-х роках XX століття». Схема аналізу, представлена авторами, частково відповідає типології Ван-де-Вена і Пула, що описує вплив процесів змін на розвиток організацій з часом, і запропонованій в попередній статті Вейка і Куїнна класифікації організаційних змін.

Таким чином, в роботі А. Арменакиса і А.Бедіана показана спадкоємність наукових досліджень і проводиться узагальнюючий аналіз найважливіших досліджень останнього десятиліття минулого сторіччя.

У даний час, тобто у 2000-ті роки, теорія організаційних змін є перспективним науковим напрямом, який динамічно розвивається. Найцікавішими і змістовнішими в цьому плані представляються дослідження Г. Широкової [1], В. Катькало [3], Ю. Анискина [4], В. Грушенко [5], В. Морозова [4], Т. Іванової [2], Н. Абдикеєва [6] і низки інших учених.

Таким чином, головні результати дослідження еволюції теорії управління змінами, як самостійного наукового напряму дозволяють виділити 4 етапи її розвитку (табл. 1.).

Таблиця 1. Еволюція розвитку теорії управління змінами, як самостійного наукового напряму

Проблема	Етапи еволюції теорії управління змінами			
	Етап 1. 1950-ті – кінець 1970- х рр.	**Етап** 2. Кінець 1970-х – 1980-ті рр.	**Етап** 3. Кінець 1980-х – 1990 –ті рр.	**Етап** 4. Початок 2000-х рр- теперішній час
Організаційно-економічні особливості конкуренції і підприємств	Високі темпи економічного зростання, чинники загострення конкуренції, зростання компаній через конгломератну диверсифікацію, наявність ринкових ніш	Зниження надійності економічних прогнозів, зростання міжнародної конкуренції, деконгло-мерація, заповнення ринкових ніш	Підвищення значущості нематеріальних активів в конкуренції, глобалізація світової економіки, посилення спеціалізації фірм, відсутність незанятих ніш, насиченість ринку	Розвиток економіки знань (когнітивної), поглиблення глобалізації і посилення її ролі в конкуренції, впровадження мереж і інших форм міжфірмових організацій
Рівень динамізму бізнес-середовища	Невисокий	Середній	Високий	Дуже високий
Головні наукові досягнення	Початок розвитку теорії управління змінами. Обгрунтування етапів проведення змін. Розгляд психологічних аспектів управління змінами.	Деталізація процесної складової змін. Розвиток підходів до класифікації змін. Обгрунтування механізму впровадження змін на основі кібернетич-них принципів.	Формування концептуальних засад управління змінами. Спроби створити універсальну схему, яка дозволить узагальнити різні теорії змін. Обгрунтування механізму впровадження змін на основі кібернетичних і синергетич-них підходів.	Розвиток концепції управління змінами на основі симбіозу управління знаннями, реін-жиніринга і когнітивної людської складової. Обгрунтування механізму впровадження змін на основі методу когнітивного реінжи-ніринга і роз-витку динамічних здібностей організації

Продовження табл. 1

Наукові дисципліни, що створюють теоретичну базу досліджень	Психологія	Теорія організації Теорія систем Кібернетика Психологія	Теорія організації Теорія систем Кібернетика, Синергетика	Теорія організації Теорія систем Кібернетика, Синергетика Когнітология
Актуальні загальні підходи до управління	Процесно-функціональний	Системний Ситуаційний	Системний Ситуаційний Бізнес-процесний	Бізнес-процесний Ситуаційний
Найбільш відомі концептуальні моделі, розкриваючі процесні характерис-тики змін	Триетапна модель К.Лєвіна; Шестиетапна модель Л. Грейнера	Модель фаз запланованих змін Баллока і Баттена	Восьмиетапна модель управління змінами Дж. Коттера; Модель змін Фрайлінгера і Фішера	Модель циклу змін Кемерона і Гріна; Мето-дологія уп-равління змі-нами на різ-них стадіях життєвого циклу організації І. Адізеса
Найбільш відомі концепту-альні моделі, розкриваючі змістовні характерис-тики змін	---	---	Модель узгодження Надлера і Тушмана; Формула змін Бекхарда-Харріса	Модель перетворення бізнеса Гуіяра і Келлі
Актуальні методи (ін-струменти) управління змінами	Організаційний розвиток;	Організаційний розвиток; Бенчмаркинг;	Реінжиніринг бізнес-процесів; Організацій-ний розвиток; Бенчмаркинг; Аутсорсинг; Лін-продакшн	Когнітивний реінжиніринг Концепція «6 сигма»; Всебічне управління якістю; Лін-продакшн; Аутсорсинг; Аутстаффінг;
Головні автори-дослідники	К. Левин, І. Ансофф, К. Ендрюс, П. Болмен	К. Лєвін, Л. Грейнер, І. Адізес, М. Грін, М. Хаммер, П. Друкер	Дж. Коттер, Д. Коен., Г. Хамел, К. Прахалал, Р, Ван-де-Вен, Р. Пул Н. Фосс, Р. Грант, Д. Тис, А.Арменакис	Д. Тис, І. Адізес, М.Кемерон, В, Катькало, Г. Широкова, Н. Абдикеев, Дж. Ходкинсон

Підбиваючи підсумки проведеному дослідженню можна зробити висновок про те, що формування дієвої концепції стратегічних змін є вузловим моментом всього процесу стратегічного управління підприємством в умовах інноваційної економіки. Сучасні умови ведення бізнесу показують, що прогнозування змін і активне управління змінами повинні стати провідними підходами в стратегічному управлінні підприємствами. Останні дослідження в області теорії і практики змін дозволяють обґрунтувати достатньо ефективні і такі, що відповідають вимогам інноваційного суспільства концептуальні підходи до управління змінами. Найбільш перспективним, на наш погляд, слід вважати підхід, що формується на основі симбіозу концепцій управління знаннями, реінжинірінга і когнітивної людської складової.

Література:

1. Широкова Г. В. Управление изменениями в российских компаниях: учебник . 2-е изд. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – 480 с.
2. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации : Учеб. Пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 273 с.
3. Катькало В. С. Эволюция теории стратегического управления: монография / В. С. Катькало; С.-Петерб.гос.ун-т, Факультет менеджмента. – СПб.: Издат.дом С. – Петерб.гос. ун-та, 2006. – 548 с.
4. Теория организации: Хрестоматия. 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т. Клеминой. СПб.: Высшая школа менеджмента 2010. – 573 с.
5. Грушенко В. И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений : Учеб. Пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 288 с.
6. Абидкеев Н. М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник / Под. науч. ред. проф. Н. М. Абидкеева. – М.: Инфра, 2001. – 382 с.