терминологический анализ понятия «организационные изменения»[1]

Аннотация

В статье рассматривается понятие «организационные изменения», исходя из анализа определений организации как базы изменения и терминов «изменение» и «организационное изменение» как процесса внутренних и внешних перемен в целом и в рамках организации в частности.

Ключевые слова: изменения, организационное изменение, организация

Процесс развития организации характеризуется неравномерностью, дискретностью, цикличностью, а также наличием сложной взаимосвязи между проявлениями устойчивости и неустойчивости [4, 9, 20]. То есть организации функционируют в условиях неопределенности, динамичности и сложности внешней среды [24]. В этой связи многие из них вынуждены перестраивать собственную структуру и технологию работ, изменять стратегию маркетинга, а также запускать сложнейшие процессы, затрагивающие психологию и поведение работников. При всем этом понятие об эффективном управлении организацией подразумевает, что ресурсы (людские, финансовые, материальные и т.п.) в каждый отдельно взятый момент времени будут использованы максимально эффективно [25]. Это может быть обеспечено исключительно за счет различного рода организационных изменений. Поэтому проблема организационных изменений привлекала и при-

Ларина Юлия Сергеевна
аспирантка экономического факультета, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, главный эксперт, ООО «ИНТЕР РАО – Центр управления закупками»
j_larina@bk.ru

[1] Материал из серии «Аналитические обзоры». – *Прим. ред.*

влекает большое внимание исследователей различных направлений научной мысли: социологии, менеджмента, психологии, экономики и т.д.

Понятие «изменения»

Для того чтобы понять, что является базой изменения, дать характеристику основе, в которой происходит изменение, будем опираться на понятие организации, данное Ивановой Т.Ю. и Жестковой О.В.: «организация – это открытая система, то есть система, постоянно стремящаяся сохранить баланс между внутренними возможностями и внешними силами окружающей среды (то есть самостабилизирующаяся) с целью сохранения своего устойчивого состояния» [10].

Ключевым словом научного понятия «организационные изменения» является слово «изменение» (*англ.* change, *фр.* changement, *нем.* wandel, *исп.* cambio). Для того, чтобы дать сущностную характеристику данной категории, необходимо рассмотреть ее содержание.

Словарь русского языка определяет термин «изменение» как «поправку, перемену, изменяющую что-нибудь прежнее» [17]. Такая же трактовка термина дана в Малом толковом словаре [7]. Аналогичное определение содержится в Словаре русского языка А.П. Евгеньевой: «Изменение – перемена, переделка, внесенная во что-либо и изменяющая что-либо прежнее». В Большом толковом словаре, в одном из вариантов значения, «изменения» трактуются как «поправка, исправление, переделка [15].

Проблему изменения как научную первым из философов рассматривал Аристотель. Он насчитывал четыре вида изменений: изменение места, качества, количества, субстанции [5]. Платон считал, что вещи находятся в постоянном изменении [19]. В Философском энциклопедическом словаре дается следующее определение: «Изменение – превращение в другое, переход из одного качественно определенного бытия в качественно другое определенное бытие. Изменение определяется объемом и направлением, длительностью и скоростью» [23].

...организации функционируют в условиях неопределенности, динамичности и сложности внешней среды

В Современном философском словаре также дается трактовка данного понятия. «Изменение — понятие, входящее в состав совокупности понятий, характеризующих движение и развитие. Изменение понимается как возникновение или уничтожение свойств объекта, увеличение или уменьшение его параметров, его перемещение или преобразование, переход в иную форму. Изменения по отношению к определенному объекту могут классифицироваться как внутренние и внешние, количественные и качественные, частичные и системные [22]».

аристотель… насчитывал четыре вида изменений: изменение места, качества, количества, субстанции

Понятие «изменение» получает свое толкование и в Новой философской энциклопедии. Его развернутое определение подчеркивает сложный, системный характер изменения как «категории философского дискурса, которая характеризует состояние, альтернативное стабильности, переход из одного состояния в другое, смену содержания во времени. В соответствии с локализацией изменения в пространстве и времени выделяют изменения в пространстве (механическое движение) и изменения во времени. Различия в трактовке времени определяют понимание характера изменений – обратимых и необратимых, направленных и ненаправленных, спонтанных, самоорганизованных и организуемых. Любые изменения коррелятивно связаны с чем-то инвариантным, устойчивым, и, наоборот, инвариантные структуры предполагают вариативное, изменчивое [16]».

В словаре «Экономика и право» приводится следующее определение: «Изменение – перемены, вызванные нестабильностью общих характеристик исторической эволюции условий деятельности организации. К этим характеристикам относятся: факторы производственных и товарных рынков, географические факторы, внутрифирменные условия, внешние общественно-политические условия [27]».

В словаре «Социальные теории организации» применительно к социальным изменениям говорится: «Изменение – происходящий с течением времени переход социальных явлений, элементов, структур, связей из одного состояния в другое» [26], в словаре «Рынок. Бизнес.

термином «изменение» обозначают одновременно и движение, и развитие, и возникновение, и уничтожение и т.п.

Коммерция. Экономика» изменение рассматривается как «переход социального объекта из одного состояния в другое [21]».

Категория «организационные изменения»

Проанализировав различные определения термина «изменение», можно сделать вывод, что в словарной литературе нет его однозначного толкования. Термином «изменение» обозначают одновременно и движение, и развитие, и возникновение, и уничтожение и т.п. Если дать наиболее часто встречающееся определение, то это «переход, перемена, поправка».

В связи с этим можно дать, на наш взгляд, следующее определение: изменение – это приобретение объектом новых или утрата прежних свойств в результате какого-либо воздействия или под влиянием процесса саморазвития.

В многообразии различных трактовок понятий «изменение» и «изменчивость» нас интересуют, в первую очередь, их экономические и организационные аспекты, так как многие ученые придерживаются мнения, что изменение – это процесс и одновременно результат создания и освоения принципиально нового (модифицированного) средства или способа. В связи с этим приобретает особую актуальность категория «организационные изменения». Приведем некоторые определения.

«Изменение в организации означает изменение в том, как организация функционирует, кто ее члены и лидеры, какую форму она принимает и как она распределяет свои ресурсы» [2].

«Изменение – это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом [3]».

«Организационное изменение – это преобразование организации между двумя моментами времени [1]».

И.И. Мазур определяет организационные изменения как «деятельность, осуществляемую

в рамках определенной организационной иерархической системы [14]». Л.В. Карташова трактует организационные изменения как «процесс, которым можно управлять», «феномен, имеющий свою форму и характер» [18]. Об организационных изменениях пишет А.А. Бовин, называя их «результатом творческой деятельности, направленной на внедрение новых организационных решений [6]».

Калимуллин Д.М. определяет организационное изменение как «переход организации или отдельных ее составляющих в новое состояние, под воздействием синергетического взаимодействия изменяющихся факторов внешней и внутренней среды, с целью достижения поставленных задач экономического развития, направленных на повышение эффективности хозяйствования [12]».

Этапы организационных изменений

Концептуально организационные изменения начинаются с осознания необходимости перемен [8, 13]. Анализ ситуации и факторов, которые их создали, ведет к оценке отличительных признаков и определению направления, планированию возможных шагов и выбору наиболее предпочтительных их них [11].

Анализ научных трудов зарубежных и отечественных авторов, рассматривающих организационные изменения и их этапы, показал, что в теории организации не существует однозначного подхода к последовательности осуществления процесса организационных изменений и его содержательного наполнения. Авторы предлагают различные поэтапные модели организационных отношений, но большинство ученых опираются на модель, предложенную К. Левиным.

На наш взгляд, временную структуру оргизменений можно представить в виде следующей последовательности логически связанных между собой и в то же время самостоятельных, содержательно значимых этапов:

– подготовка к изменениям;
– осуществление изменений;
– преодоление сопротивлений изменениям;

...изменение – это приобретение объектом новых или утрата прежних свойств в результате какого-либо воздействия или под влиянием процесса саморазвития

...в теории организации не существует однозначного подхода к последовательности осуществления процесса организационных изменений и его содержательного наполнения

– закрепление изменений;
– оценка результатов изменений.

Обобщив различные точки зрения на указанную проблему, можно выделить следующие наиболее часто упоминаемые в научной литературе этапы организационных изменений:
– готовность к изменениям (размораживание, разблокирование),
– изменение (процесс изменений),
– закрепление изменений (замораживание, заблокирование).

Вывод

Аналитический обзор литературы по проблематике организационных изменений показал, что проблема исследована достаточно полно и широко. Ранее кризисы, переходы и трансформации в рамках различных систем (в том числе организаций) рассматривались исследователями как следствие противоречий, однако в настоящее время взгляды существенно изменились: современные исследования свидетельствуют о том, что неравномерность, нестабильность и преодоление критических ситуаций являются всеобщей формой организации материи, а следовательно, могут быть применены и к организациям, поскольку глобализация мировой экономики и жесткая конкуренция на внутренних и международных рынках вынуждают компании, стремящиеся выживать и развиваться, активно меняться и искать способы получения дополнительных конкурентных преимуществ.

Литература

1. Barret W., Carroll G., Modeling internal organization change // Annual Review of Sociology. 1995. № 21.
2. Huber G., Glick W., Miller C., Sutcliffe K. Understanding and predicting organizational change / Organizational change and predesing. New York: Oxford University Press, 1993.
3. Van de Ven A., Poole M.S. Explaining development and change in organization // Academy of Management Review. 1995.
4. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. / И.К. Адизес; пер. с англ.; под науч. ред. А.Г. Сеферяна. – СПб: Питер, 2007.

5. Аристотель. Сочинения: в 4 т. – Т. 1. – М., 1975.
6. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимова. В.Я. Управление инновациями организации: учеб. пособие. – М., 2006.
7. Большой толковый словарь: в 16 т. / под ред. В.В. Лопатина. – М., 2001. – Т. 4.
8. Глушаков В.Е. Управление изменениями. – Брянск: БГУ, 2009. – 192 с.
9. Григорьев Л.Ю. Менеджмент по нотам: технология построения эффективных компаний. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.
10. Иванова Т.Ю., Жесткова О.В. Влияние управления изменениями на устойчи¬вость организации // Менеджмент: теория и практика. – 2001. – № 1–2.
11. Казакова Н.В. Теория и методология управления организационным изменениями на промышленных предприятиях: автореф. дисс. д-ра эк. наук. – СПб: СПбГИЭУ, 2006. – 31 с.
12. Калимуллин Д.М. Совершенствование системы управления организационными изменениями на промышленном предприятии: дисс. канд. экон. наук. – Самара, 2008.
13. Кошин В.В. Управление организационными изменениями при реализации клиентоориентированной стратегии машиностроительного предприятия. Автореф. дисс. к.э.н. – Пенза, 2011. – 174 с.
14. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний. – М., 2001.
15. Малый толковый словарь / под ред. В.В. Лопатина. – М., 1990.
16. Новая философская энциклопедия : в 4 т. – Т. 1. – М., 2001.
17. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 2006.
18. Организационное поведение / Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. – М.: 2001. – 220 с.
19. Платон. Собр.соч.: в 4 т. – Т.3. – М., 1994.
20. Рогожин С.В., Рогожина Т.В. Теория организации: учебное пособие / С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина. – 2-е изд. Стереотип. – М.: Экзамен, 2004. – 320 с.
21. Рынок. Бизнес. Коммерция. Экономика. Толковый терминологический словарь / сост. В.К. Калашников. – М., 2006. – С. 48.
22. Современный философский словарь / под ред. В.Е. Кемерова. – М., 2004.

23. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губский, Г.В. Кораблева, В.А. Лутченко. – М., 2005.
24. Чичерин Ю.А. Управление организационными изменениями в потребительской кооперации. Автореф. дис. канд. эк. наук. – Белгород: БУПК, 2005. – 24 с.
25. Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях: учебное пособие. – СПб: Высшая школа менеджмента, 2009. – 480 с.
26. Щербина В.В. Социальные теории организации. – М.: Словарь, 2000.
27. Экономика и право: словарь-справочник / авт.-сост. Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков. – М., 2004.

pn

Yulia S. Larina
Postgraduate Studentof of Economic Department, Lomonosov State University, Chief Expert, INTER-RAO – Procurement Management Centre LLC

Terminological Analysis of "Organizational Changes" Notion

Abstract

The article examines concept of "organizational changes", following the analysis of organization determination as a change base and following terms "change" and "organizational change" as a process of internal and external changes as a whole and within the framework of an organization in particular.

Keywords: changes, organizational change, organization