

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ И СОЦИО-ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИ УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ХИМИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

С.И. Степнова, аспирант

кафедра Экономики и организации производства МИТХТ им. М.В. Ломоносова

e-mail: sistepnova@yandex.ru

Рассматривается управление организационным развитием как важный фактор социо-эколого-экономически устойчивого развития предприятий, в том числе химических. Раскрывается содержание управления организационным развитием.

There is considered management of organizational development as an important factor of socio-ecological-economic sustainable development of enterprises, including chemical. There is disclosed the content of management of organizational development.

Ключевые слова: химическое предприятие, управление организационным развитием, устойчивое развитие, инновации, конкурентоспособность.

Key words: chemical company, management of organizational development, sustainable development, innovations, competitiveness.

В настоящее время не вызывает сомнения актуальность разработки инструментов управления, способствующих социо-эколого-экономически устойчивому развитию на мега-, макро- и микроуровнях. В работе [1], что в России социо-эколого-экономическая политика внедрения химико-технологических инноваций способствовала бы сохранению темпов роста производства при создании диверсифицированной экономики; экологической безопасности производства; формированию дополнительных рабочих мест; выравниванию уровня потребления для всех слоев населения; восстановлению образовательного потенциала и роли научных учреждений в обществе; прекращению наращивания объемов вывозимого сырья; выходу на мировой рынок с предложением «зеленых» технологий [1].

На первый план выходят вопросы: «Как способствовать процессам генерации инноваций?», «Как поднять производительность труда?», «Как поддержать развитие конкурентоспособной, инновационной, гуманистической экономики?».

На эти вопросы позволяет ответить управление организационным развитием (УОР) предприятия. Предлагается определять УОР (в качестве практики менеджмента) как деятельность высококвалифицированных специалистов, руководителей, других сотрудников, в случае необходимости внешних консультантов,

- осуществляемую с целью повышения и поддержания в долгосрочной перспективе адаптивности, эффективности, конкурентоспособности предприятия;

- включающую организационную диагностику, совершенствование организационной деятельности, контроль эффективности мероприятий в сфере организационного развития (ОР), закрепление и поддержание достигнутого уровня ОР;

- основанную на гуманистических принципах;
- предполагающую применение, главным образом, системного и ситуационного подходов.

УОР как направление практической деятельности появляется в 1950-е гг., как научное направление – в конце 1960-х гг. В современных условиях потребность в нем существенно возрастает. УОР позволяет предприятиям выживать в быстро меняющейся внешней среде, быть эффективными, конкурентоспособными как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, адекватно реагировать на изменения, предупреждать внутренние кризисные явления, решать задачи, связанные с недостаточным или, наоборот, слишком быстрым ростом, отсутствием устойчивости, сбалансированности, повышать качество управленческих решений и др.

Основными положениями, относящимися к УОР, являются:

- цель УОР – найти и реализовать возможности повышения эффективности организационной деятельности на уровнях организации в целом, групповом и индивидуальном;

- совершенствование организационной деятельности осуществляется специальными методами (около 50), в т.ч. через совершенствование человека; важно как профессиональное, так и личностное развитие;

- предполагается активное вовлечение в процесс изменений сотрудников предприятия, что снижает степень сопротивления изменениям, создает условия для максимального развития потенциала каждого работника организации;

- используется содействие консультантов, оказывающих помощь членам организации на всех этапах ОР; по отношению к предприятию консультант может быть внутренним или внешним; консультанты не управляют изменениями, они являются помощниками, катализаторами, агентами изменений;

- особое внимание уделяется разработке процесса перехода из текущего состояния к желаемому;

- изменения рассматриваются как постоянный непрерывный процесс;

- важнейшей основой УОР являются гуманистические ценности;
- необходим учет специфики предприятия, в т.ч. отраслевой;
- процесс организационного изменения происходит с учетом разработанной К. Левиным схемы «размораживание» – изменение – «замораживание» [2–5].

В настоящее время на химических предприятиях **особого внимания требуют вопросы** совершенствования организации управления персоналом, промышленной безопасности, финансового обеспечения, маркетинговой, инновационной деятельности. Следует отметить, что «в химической и нефтехимической промышленности из общего числа предприятий не более 20 % могут быть отнесены к инновационно-активным; выраженная тенденция к росту этого показателя пока не просматривается» [6].

Как было отмечено выше, при УОР **важен учет специфики предприятия**, отраслевых особенностей, специфики кадрового состава, этапа развития (варианты жизненных циклов предприятия предлагали И. Адизес, Л. Грейнер, Е.Н. Емельянов и С.Е. Поварницына, Г. Липпит и У. Шмидт и др.) и т.д.

К **основным особенностям химических предприятий** относятся: широкий ассортимент выпускаемой продукции при высоком уровне комбинирования и кооперирования производства, большое количество потребителей (различные отрасли промышленности), высокая внутриотраслевая технологическая зависимость производства, важность точной координации процессов, действий по стадиям производства, оптимальной организации технического контроля сырья, высокие требования к качеству сырья, значимость стандартизации, крупнотоннажность и интенсивность производства, большая единичная мощность и узкая специализация оборудования, жесткость его аппаратурного оформления, многостадийность технологических процессов, непрерывность и необратимость процессов, высокий уро-

вень механизации и автоматизации производства, высокая техническая вооруженность труда, высокая материалоемкость продукции, многообразие применяемого сырья, высокая энерго- и водоемкость производства, использование токсичных, агрессивных, пожаро- и взрывоопасных веществ, нерациональность использования ресурсов при неполной загрузке мощностей, возможность повторного использования производственных отходов, отсутствие малопроизводительных и дорогостоящих операций механической обработки, относительно высокие сроки ввода производственных объектов в эксплуатацию. Сегодня особенно важно учитывать **особенности развития мировой химической индустрии**: преимущественное развитие наукоемких, сложных, малотоннажных производств в промышленно развитых странах; интенсивное развитие производства в странах Юго-Восточной Азии и богатых ресурсами углеводородного сырья государствах Среднего Востока, возрастание их доли в региональной структуре производства; особое внимание к ресурсосберегающим технологиям; создание стратегических альянсов (в т.ч. кластеров, учреждение совместных предприятий), использование системы патентования и лицензирования для завоевания ниш на национальном и мировом рынках, реформирование институциональной среды в направлении формирования крупных вертикально-интегрированных корпораций, глобализации бизнеса [7, 8].

Следует подчеркнуть, что **деятельность по организационному развитию должна быть тесно связана с целями в области повышения социальной, экологической и экономической устойчивости развития предприятия**.

В настоящее время УОР **предприятий, в том числе химических, заслуживает особого внимания**, т.к. способствует их социо-эколого-экономически устойчивому развитию, появлению столь нужных сегодня химико-технологических инноваций.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Дорофеев К.Н., Сухорукова С.М., Панова С.А. Социо-эколого-экономическая политика внедрения химико-технологических инноваций // Вестник МИТХТ. Т. 7. № 1. С. 84–86.
2. Cheung-Judge M. Organizational development: a practitioner's guide for OD and HR. – London: Kogan Page Limited, 2011. 328 p.
3. Silberman M. The consultant's big book of organization development tools. – New York: McGraw-Hill, 2003. 320 p.
4. Haneberg L. Organization development. Basics. – Baltimore: ASTD Press, 2005. 155 p.
5. Anderson D. Organization development: the process of leading organizational change. – Thousand Oaks: SAGE Publications, 2010. 374 p.
6. Тумин В.М., Тумина Т.А., Полярус А.В. Инвестиционные ресурсы для инновационного развития промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. 2012. № 3. С. 128–130.
7. Карасев Д.Н. Формирование и использование механизма контроллинга на предприятиях химической и нефтехимической промышленности: дис. ... канд. экон. наук. – М., 2009. 164 с.
8. Махалина О.М. Методология и методы решения проблем экономики и организации управления промышленными компаниями: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2011. 50 с.