**ЗМІСТ**

**ЗМІСТ………………………………………..……………………………….2**

**ВСТУП………………………………………………………………………..3**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ………………………………………………………………………....5**

1.1 Економічна сутність організаційного розвитку: основні елементи, завдання та цілі………………………………………………………………………5

1.2. Організаційні зміни як складова частина організаційного розвитку 1.3 Моделі організаційного розвитку…………………………………………..…10

**РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ………………....16**

2.1 Сутність та механізм управління організаційним розвитком підприємства………………………………………………………………………..16

2.2 Оцінка ефективності системи управління організаційним розвитком підприємства………………………………………………………………………..20

2.3 Особливості управління організаційним розвитком підприємства. На основі ПАТ «Укрзалізниця»……………………………………………………….23

**РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ………………………………………..……………………..29**

3.1 Удосконалення організаційної структури управління та фактори організаційного розвитку в умовах глобалізації світової економіки…………...29

3.2. Сучасні тенденції організаційного розвитку підприємства………….34

**ВИСНОВКИ………………………………………………………….……..39**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………..….41**

**ВСТУП**

В умовах турбулентного мінливого середовища функціонування організації змушені постійно пристосовуватися та адаптуватися до змін, генеруючи інноваційні рішення та відповідні ним трансформації у своїй поточній діяльності, розробляючи і випускаючи на ринок нові товари і технології, що домінують серед інших та конкурують із ними, до яких споживачі швидко звикають внаслідок їх стрімкого поширення. Здатність управляти будь-якими змінами, що виникають під сукупним впливом чинників як внутрішнього, так і зовнішнього середовища організації, є необхідною умовою сьогоденної практики виживання, ефективного функціонування та організаційного розвитку вітчизняних підприємств усіх галузей та організаційно-правових форм. Своєчасне передбачення керівниками різних рівнів управління можливих змін та прогнозування на цій основі адаптивної поведінки організації є тенденцією глобалізації сучасного бізнесу, пов’язаною зі стрімким розвитком інформаційних та комунікаційних технологій

**Метою** курсової роботи є узагальнення підходів до визначення поняття «організаційний розвиток», розроблення та обґрунтування підходів до визначення та моделювання організаційного розвитку, а також дослідження організаційної структури управління сучасним підприємством як складової системи менеджменту, відображення класифікації організаційних структур, надання рекомендації щодо вдосконалення організаційних структур управління підприємством у сучасних умовах.

**Об’єктом** дослідження є суспільні відносини, що виникають під час управління організаційним розвитком на підприємстві.

**Предметом курсової** роботи є організація підприємства та її система управління

**РОЗДІЛ 1.**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

**1.1 Економічна сутність організаційного розвитку: основні елементи, завдання та цілі**

Зміна зовнішніх умов функціонування підприємств обумовлює необхідність перегляду традиційних у вітчизняній практиці форм і методів управління організаційним розвитком. Отримання суб’єктом підприємництва довготривалих конкурентних переваг нерозривно пов’язане з умінням його внутрішньої структури вчасно реагувати на зміни навколишнього середовища. Особливо актуально постає питання підтримки підприємства в бажаному соціально-ринковому (конкурентному) стані, що вимагає його безперервного розвитку як відкритої виробничо-економічної системи. Важливою ланкою внутрішнього середовища підприємства є його організаційна складова. У вітчизняній практиці реалізація моделей організаційного розвитку спрямована більше на всебічне інформаційне забезпечення діяльності суб’єкта господарювання з метою зменшення невизначеності його функціонування в умовах мінливого навколишнього середовища. Це обумовлює необхідність підвищення гнучкості організаційних схем управління підприємствами і швидкості організаційних змін на основі ефективного використання економічних можливостей управління [1, c.55].

У процесі організаційного розвитку підприємства необхідно виокремити цілі розвитку, визначення яких можливо через виокремлення напрямів їх формування:

1. Економічні цілі – організаційний розвиток проявляється як напрям підвищення прибутковості підприємства, підвищення його конкурентних переваг, підвищення ділової активності, появі можливостей розширення та диверсифікації виробництва, що взагалі призводить до підвищення рівня адаптації підприємства до динамічних умов господарювання.

**1.2. Організаційні зміни як складова частина організаційного розвитку**

Глобалізаційні процеси у світовій економіці призводять до зростання взаємозв'язків і взаємозалежностей між різними економічними об'єктами, значного ускладнення структур підприємств і організацій та, як наслідок, загострюють проблеми управління ними. Сучасне успішне управління підприємством повинно враховувати швидкоплинність зовнішнього середовища і базуватися на вмінні керівництва обирати правильний вектор організаційного розвитку. Питання організаційних змін висвітлено як в роботах зарубіжних, так і вітчизняних вчених, якими запропоновано безліч методів, моделей і методик, найбільш популярними з яких є реінжиніринг бізнес-процесів та організаційний розвиток.

Організаційні зміни зумовлені реакцією підприємства на розвиток середовища, що його оточує (зв'язки, вимоги і можливості). Організації, з одного боку, вимушені постійно пристосовуватися до середовища, в якому самі генерують зміни у зовнішньому середовищі, з іншого розробляючи і випускаючи на ринок нові товари й технології, які починають домінувати і широко розповсюджуватися [14, c. 191].

**1.3 Моделі організаційного розвитку**

Успіх процесу організаційного розвитку залежить від безлічі різних факторів, з яких чи не найважливішим є те, що всі проведені зміни повинні бути на користь організації. У зарубіжній практиці виділяють дві основні моделі для дослідження ОР підприємства: модель Айзедиса і модель Грейнера табл.2 [4, c. 44].

На думку науковців, серед яких відмітимо Клягіна С.В. та Коршунову О.Д. запропоновані моделі не знайшли застосування у практиці функціонування вітчизняних підприємств, оскільки не дозволяють отримати інформацію про ресурсні та грошові затрати, які підприємство повинно понести для подолання кризових явищ. Більш прийнятною, на їх думку, є модель ОР, запропонована Мироненком Ю.Д. і Терехановим А.К. (рис. 2).

**РОЗДІЛ 2.**

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.**

**2.1 Сутність та механізм управління організаційним розвитком підприємства**

Аналітичне осмислення результатів теоретичного дослідження щодо розкриття сутності дефініції (табл. 1) дає підставу виокремити такі підходи в трактуванні «організаційний розвиток підприємства» як: науково-методичне підґрунтя обґрунтування і проведення змін в організації; процес якісних змін в організації; оновлення або удосконалення організації підприємства; практична діяльність працівників підприємства; освітня програма або стратегія, розрахована на зміну соціальних відносин, поглядів людей і структури організації з метою поліпшення її адаптації, до вимог ринку.

У результаті проведеного узагальнення дефініцій науковців щодо розкриття сутті поняття «організаційний розвиток підприємства» представляється можливим стверджувати, що домінантою поняття організаційного розвитку є єдине поняття розвитку підприємства через здійснення якісних змін в організації, яке, незважаючи на наявність певних точок зору щодо його розуміння, зважаючи на різність висловлених точок зору, потребує певної конкретизації, яку пропонується здійснювати із використанням контент-аналізу [14, c. 191].

**2.2 Оцінка ефективності системи управління організаційним розвитком підприємства**

Процес організаційного розвитку базується на трьох станах:

* майбутній (де підприємство бажає знаходитися);
* сучасний (де підприємство знаходиться зараз);
* перехідний (від сучасного до майбутнього).

**2.3 Особливості управління організаційним розвитком підприємства. На основі ПАТ «Укрзалізниця»**

Публічне акціонерне товариство (ПАТ) «Укрзалізниця» – національний перевізник вантажів та пасажирів, який забезпечує 58% вантажообігу в державі – створено 1 січня 2015 року шляхом об’єднання Державної адміністрації залізничного транспорту України та підвідомчих підприємств і закладів, що мали статус окремих юридичних осіб [9]. Сьогодні частка компанії становить 82% вантажних і 43% пасажирських перевезень серед усіх видів транспорту. За обсягами вантажних перевезень українська залізниця посідає четверте місце на Євразійському континенті, поступаючись залізницям Китаю, Росії та Індії. Серед промислових підприємств «Укрзалізниця» є найбільшим працедавцем [9, c. 115].

 В сучасному світі, коли персонал підприємства вважають найціннішим його капіталом, зростає значущість системи управління організаційним розвитком, а особливо на підприємствах-гігантах через їх велику потребу у кваліфікованих та мотивованих кадрах. Окрім технічної та технологічної невідповідності запитам сучасності, наявна структура управління залізничним транспортом також не відповідає зростаючим потребам суспільства та європейським стандартам якості надання транспортних послуг, перешкоджає підвищенню ефективності функціонування галузі та потребує реформування.

**РОЗДІЛ 3.**

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**3.1 Удосконалення організаційної структури управління та фактори організаційного розвитку в умовах глобалізації світової економіки**

Удосконалення системи і методів управління - одна з найбільш важливих умов забезпечення життєдіяльності підприємства і його прибуткового функціонування. Ринкові відносини впливають безпосередньо на структуру управління підприємством. При вірному виборі організаційної структури управління підприємством, її ефективній побудові, підприємство має можливість забезпечити максимальну прибутковість за рахунок підвищення продуктивності виробництва. Від оперативності, економічності та надійності управління залежить можливість підприємства вижити в умовах ринку.

Під структурою управління розуміється упорядкована сукупність взаємопов’язаних елементів, що забезпечують функціонування і розвиток організації як єдиного цілого. Її визначають також як форму розподілу і кооперації управлінської діяльності, в рамках якої здійснюється процес управління за відповідними напрямами, спрямованими на вирішення поставлених завдань. До структури управління існує низка вимог, що відбивають її ключове значення для менеджменту [14, c. 191].

**3.2. Сучасні тенденції організаційного розвитку підприємства**

Оскільки кінцевою метою організаційних змін є забезпечення стійкого економічного зростання і розвитку, то сучасні підприємства для реалізації відповідних цілей повинні володіти дієздатним механізмом впровадження своєчасних перетворень у виробничих процесах, структурі, організаційній культурі та управлінні. Проте не всі зміни можуть виявитися вдалими – вони можуть спричинити як розвиток, так і занепад підприємства. На рисунку 4 наведені найважливіші тенденції розвитку соціально-економічної системи підприємства, що базуються на необхідності впровадження організаційних змін (рис. 7)

Сьогодні підприємства для виживання на ринку і збереження конкурентоспроможності повинні час від часу вносити зміни у свою господарську діяльність. Традиційні ієрархічні й бюрократичні форми організації та управління здебільшого не відповідають новим вимогам до сучасних підприємств щодо їхньої здатності до швидких змін, навчання і модернізації. Тому підприємства все частіше експериментують у сфері розвитку своїх структур і процесів. Особлива увага приділяється створенню мережоподібних внутрішньофірмових структур [1, c. 58].

**ВИСНОВКИ**

На сьогоднішній момент потреба у змінах та організаційному розвитку стала виникати настільки часто, що їх вплив на функціонування підприємства вже не розглядається як виняткове явище.

Аналіз та узагальнення підходів до визначення поняття «організаційний розвиток» дозволив виокремити певні елементи, що збігаються, відкинути несхожості у визначеннях, та запропонувати узагальнене трактування.

Таким чином, організаційний розвиток – сучасний метод розвитку організації за допомогою роботи з людськими ресурсами, що виник на перетині психології управління, організаційної і соціальної психології, менеджменту. Організаційний розвиток являє собою комплекс заходів щодо удосконалювання можливостей організації в вирішенні її внутрішніх проблем і забезпеченні високого рівня адаптації до зміни зовнішніх умов.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Забродська Г.І., Забродська Л.Д. Організаційний розвиток підприємства: основи визначення дефініції. *Молодий вчений.* 2017. № 4.4 (44.4). С. 55–59.
2. Основні аспекти стратегії розвитку ПАТ «Укрзалізниця» за 2017–2021 роки. URL: https://www.uz.gov.ua/about/investors
3. Ралко О.С. Еволюція поняття організаційний розвиток підприємства. URL: http://dspace.nuft.edu.ua/ jspui/bitstream/123456789/1622/1/Evolution%20of%20 definition%20the%20category%20organisational%20 development%20of%.
4. Мельник С.Г. Теоретико – методологічні аспекти організаційного розвитку вітчизняних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2009. № 6. С. 46 – 51.
5. Шевченко Л.С. Управління організаційним розвитком: методологічний аспект проблеми. *Науково-технічний збірник України.* 2006. №71. С. 131 – 138.
6. Гарафонова О. І. Управління змінами: теорія, методологія та практика: монографія. 2014. КНУТД. 364 с.
7. Найпак Д. В. Реалізація технології проведення організаційних змін як передумови розвитку підприємства.2015.URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2015_1_27>.
8. Пащенко О. П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві. *Вісник ЖДТУ. Серія. “Економічні науки”.* 2014. № 3 (69). С. 170–177.
9. Олексів І. Б., Лісович Т. Ю. (2014) Аналізування факторів та моделей реалізації організаційних змін у системі управління підприємством. *Вісник ТНЕУ.* 2020*.* № 3. С. 113–120.
10. Дейнека О. Г. Маковський М. С. Проблеми реформування залізничного транспорту України. *Збірник наукових праць Українського державного університету залізничного транспорту.* 2015. Вип. 158 (1). С. 57–62.
11. Зайцева І. Ю. Стратегія розвитку залізничного транспорту України. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2012. № 38. С. 302–304.
12. Дорошук Г.А. Концептуальні основи управління організаційним. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. №3(2). С. 52–55.
13. Амеліна І.В. Концептуальні основи організаційного розвитку підприємств в сучасних умовах. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 450 с.
14. Хитра О.В. Проблеми організаційного розвитку крізь призму синергетики. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* Т.2. Хмельницький. 2008. С. 188-195.
15. Бойкова Ю., Куценко Є. Формування системи управління організації на основі інтеграційного підходу. *Вісник магістратури.* 2016. № 3–2 (54). С. 46–48.
16. Жемчугов А., Жемчугов М. Оптимальна організаційна структура підприємства. *Проблеми економіки та менеджменту.* 2015. № 5. С. 7–28.
17. Шведчиков О.А. Принципи розвитку промислового підприємства в умовах швидких змін. *Часопис економічних реформ.* 2011. №1. С.104-108
18. Напак Д.В. Формування алгоритму управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства на основі процесного підходу. *Теорія та практика державного управління:* зб. наук. пр. ХарРІНАДУ.«Магістр», 2011. Випуск №2 (33). С.267-277.
19. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посібник. Суми: Університетська книга, 2003. 278 с.
20. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підруч. К.: Академвидав, 2003. 608 с.