

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ, ФАКТОРЫ, ТИПЫ И УПРАВЛЕНИЕ

Баранова Н.А. - к.э.н., старший преподаватель кафедры управления и делового администрирования, Костанайский государственный университет имени А. Байтұрсынова

Развитие – это необратимое, направленное, закономерное изменение систем. Ни одна организация не может слишком долго оставаться в одном и том же состоянии. Она проходит несколько стадий своего развития, каждая из которых сменяется следующей, но зачастую это происходит непросто, а с переживанием трудностей и противоречий.

Развитием организации необходимо управлять. Управление развитием организации является многоплановой задачей и напрямую связано с деятельностью организации. В современных условиях управление развитием организации оценивает изменения либо неопределенность во внешней и внутренней среде. Управление развитием включает в себя действия, ориентированные на обеспечение организованности и целенаправленности процессов обновления в организации. В результате реализации функций управления развитием организации вырабатываются решения, направленные на качественные изменения в содержании, технологии, организации процесса деятельности и его обеспечении.

Цель данного исследования – систематизация сложившихся подходов к определению сущности, типов, факторов развития организации и управления им. В статье приведены результаты анализа имеющихся мнений относительно сущности развития организации, выявлены факторы и типы развития организации, выявлены особенности управления развитием организации.

Ключевые слова: развитие, развитие организации, тип развития организации, фактор развития организации, управление развитием организации

ҰЙЫМНЫҢ ДАМУЫ: ТӘСІЛІ, ФАКТОРЛАРЫ, ТИПТЕРІ МЕН БАСҚАРУЫ

Баранова Н.А. - э.ғ.к., басқару және іскерлік әкімшілік кафедрасының аға оқытушысы, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті

Даму - жүйенің зандылық, қайтымсыз, бағытталған өзгерісі. Ешбір ұйым ұзақ уақыт бойы бір күйде қала алмайды. Ол өзінің дамуында бірнеше кезеңнен өтеді, әрбір кезең келесімен ауысады, бірақ көбіне жай өтпей, ал қиыншылық пен қарама-қайшылықты өткереді.

Ұйымның дамуын басқару қажет. Ұйымның дамуын басқару көпжоспарлы міндет болып табылады және ұйымның қызметімен тікелей байланысты болады. Қазіргі жағдайда ұйымның дамуын басқару сыртқы және ішкі ортада өзгерісін немесе белгісіздігін бағалайды. Дамуды басқару өзіне ұйымдағы жаңару процесстерінің ұйымдастырылуын және мақсаттылығын қамтамасыз етуге бағытталған іс-әрекеттерді қосады. Ұйымды басқару функцияларын жүзеге асыру нәтижесінде қызметінің және оның қамтылу процесін ұйымдастырылуында, технологиясында, мазмұнындағы сапалы өзгерістерге бағытталған шешімдер қалыптастырылады.

Бұл зерттеудің мақсаты- ұйымның даму мәнін, факторларын, типтерін анықтауға қалыптасқан тәсілдерді жүйелеу және оны басқару. Мақалада ұйымның даму мәніне қатысты бар пікірлердің талдау нәтижесі көрсетілген, ұйымның даму типтері мен факторлары анықталған, ұйым дамуының басқару ерекшеліктері анықталған.

Түйін сөздер: даму, ұйым дамуы, ұйым дамуының типі, ұйым дамуының факторы, ұйым дамуын басқару

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION: APPROACHES, FACTORS, TYPES AND MANAGEMENT

Baranova N.A. - Ph.D. (Economics), senior lecturer of Department of management and business administration, A.BaitursynovKostanay State University

Development is irreversible, directed, natural change systems. No organization may stay too long in the same condition. It goes through several stages of development, each of which is replaced following, but this is often difficult, but with the experience of difficulties and contradictions.

Development of the organization needs to be operated. Management of development organization is a multifaceted task and is directly linked to the activities of the organization. In modern conditions the organizational development assesses changes or uncertainty in the external and internal environment. Management development includes actions aimed at providing structure and focus of the update processes in your organization. As a result of implementation of management functions organization development developing solutions aimed at qualitative changes in the content, technology, organization of business

processes and its support.

The purpose of this study is systematization of existing approaches to determining the nature, types, factors of development of organization and management. The article presents the results of the analysis of existing opinions about the nature of organization development, factors and types of development of the organization, the peculiarities of development management organization.

Keywords: development, development of the organization, type of development of the organization, factor of development of the organization, management of development of the organization.

Каждая организация в процессе своего развития стремится к оптимальной самореализации, как целого, так и составных своих элементов на основе их активности и динамического равновесия.

В общем смысле «развитие - это процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого состояния к качественно новому, от простого к сложному, от низшего к высшему» [1]. Развитие представляет собой необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания, их универсальное свойство; в результате развития возникает новое качественное состояние объекта - его состава или структуры [2].

На сегодняшний день в теории и практике управления нет единого, устоявшегося определения «развитие организации». Различные авторы неоднозначно подходят к рассмотрению сущности и содержания этого понятия, зачастую отождествляя его с терминами «развитие» или «стратегия развития». Вместе с тем, возникают терминологические неопределенности, т.е. трудности для развития конкретной организации, поскольку не ясно, что понимается под «развитием» и какие этапы включаются в управление развитием организации.

В таблице 1 в хронологическом порядке приведены определения развития организации, предложенные исследователями, занимающимися данными проблемами.

Таблица 1

Определения развития организации, предложенные различными исследователями

Автор	Определение
Ансофф И.	Развитие организации - это определение основных долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей [3].
Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж.	Развитие организации - это составная часть, направлена на качественные изменения в деятельности организации, связанные с переходом организации на качественно новый организационный уровень [4].
Дроздов И.	Развитие организации - это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение в заранее обозначенное время самой организации (ее целей, содержания, методов, форм организации производственного процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов деятельности [5].
Семенов И.	Развитие организации - это способность справляться с более сложными и масштабными проблемами [6].
Спартак А.	Развитие организации - это изменение внешней и внутренней среды, потребностей и интересов человека и общества, старением и износом материальных ресурсов, изменение экологии, техническим прогрессом, глобальным состоянием мировой цивилизации [7].
Демчук О., Ефремова Т.	Развитие организации заключается в ее постоянном преобразовании в соответствии с изменяющейся внутренней и внешней средой [8].

Изучив мнения исследователей о развитии организации можно сказать, что развитие организации - это эволюция организации, долгосрочная программа совершенствования возможностей организации решать различные проблемы и способностей к обновлению. Из всех определений развития организации видно, что совершенствование организации направлено на качественные изменения внутренней и внешней среды с целью получения новых результатов организации.

Развитие организации предполагает планомерное систематическое ее совершенствование, которое находит выражение в основных моментах, представленных на рисунке 1.

Таким образом, можно выделить два вида внутриорганизационных процессов и функций [4]:

- поддержание сложившихся отношений и связей для сохранения организации как таковой и решения стоящих перед ней задач с помощью совокупности действий по постановке целей, выработке и принятию решений, распределению прав и обязанностей, ресурсов;
- совершенствование существующих и создание новых отношений и связей, обеспечивающих

развитие организации в целом. В последнем случае речь идет об организационном развитии, дополняющем развитие техническое, технологическое, экономическое, социальное.

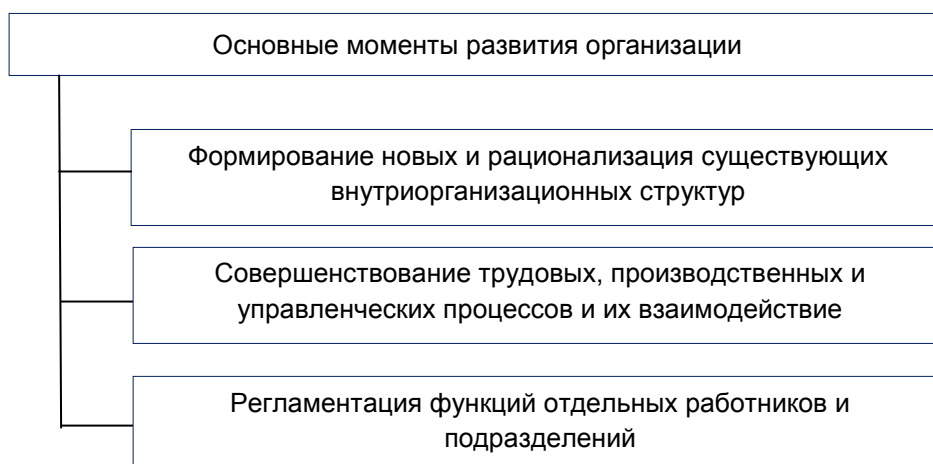


Рисунок 1. Основные моменты развития организации

Цель развития организации ориентирует на ее конечный результат. Формулирование цели позволяет уточнить, что необходимо получить в итоге обновления организации (например, новая технология, организационная структура и т.д.). Наличие цели упорядочивает процесс уточнения задач развития организации, т.к. цель - это комплекс взаимосвязанных основных и частных задач.

Задачи развития организации отражают вопросы, на которые должен быть получен ответ для реализации поставленной цели. Они являются средствами ее решения. Недостаточно серьезное отношение к процессу конкретизации задач приводит к нецелесообразной работе или к очень большим перегрузкам и издержкам для организации.

Поставленные цели и задачи развития организации дисциплинируют работу и повышают ее эффективность, ими необходимо руководствоваться на всех этапах реорганизации. Уклонение от программных целей и задач развития организации делает работу хаотической и часто неэффективной в том смысле, что достигаемые результаты, хотя и могут быть полезными и «интересными», но не являются решением актуальной проблемы.

Большей четкости, ясности, осмысленности, научной грамотности развития организации служит определение объекта и предмета развития организации.

Объектом развития организации может быть все то, что явно или неявно содержит противоречие и порождает проблемную ситуацию. Им может быть персонал, процесс деятельности, система управления в организации и т.п.

Предмет развития организации - это наиболее значимые свойства, стороны, особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению или изменению. Если, например, объектом является процесс развития персонала организации, то предметом может быть механизм отбора при устройстве на работу. Как правило, предмет в определенной степени совпадает с темой программы развития организации[3].

На сегодняшний день любая организация для нормального своего существования должна поддерживать определенный уровень конкурентоспособности своей продукции либо услуг и развиваться. Одна из основных целей бизнеса в условиях рыночной экономики – получение и максимизация доходов (прибыли). Как только организации немного останавливается на достигнутом уровне, и сразу же возникает риск потери конкурентных позиций и его влияния, снижения доли продаж на рынке и т.п. На уровень развития и конкурентоспособности организации оказывает влияние две группы факторов (таблица 2).

Экстенсивные факторы называют традиционными – это количественное увеличение применяемых ресурсов: времени работы оборудования и рабочих, а также объемов потребления материалов, сырья, энерго- и других ресурсов. Действия этих факторов, как правило, не требуют особых усилий по поиску путей более рационального и эффективного использования ресурсов и больших дополнительных затрат.

Интенсивные факторы, наоборот, требуют дополнительных капиталовложений в производство, его организацию и управление. Они представляют собой внедрение различных научно-технических достижений (новшеств, инноваций) в части совершенствования или изменения ассортимента выпускаемой предприятием продукции, применяемой техники и оборудования, а также технологий производства.

Таблица 2

Факторы развития организации

Фактор развития	Определение
Экстенсивный	<ul style="list-style-type: none"> – Рост масштабов производства и продаж на существующем оборудовании, технологиях; – увеличение количества или повышение загрузки неиспользованных производственных мощностей с привлечением дополнительной рабочей силы и материально-технических ресурсов.
Интенсивный	<ul style="list-style-type: none"> – Увеличение производства и продажи продукции на базе внедрения новых техники, технологий; – совершенствование приемов труда; – более рациональная загрузка имеющегося оборудования, его модернизация.

В условиях нормального развития организации следует быстро приспосабливаться к изменениям структуры окружения предприятия. При внедрении инноваций следует позволить предприятию достигать лидерства на рынке и удерживать конкурентные преимущества [9].

Долгосрочная эффективная работа любого предприятия, его экономический рост и развитие определяются правильным выбором стратегических ориентиров, позволяющих наилучшим образом реализовать потенциальный человеческий капитал и другие ресурсы. Стратегия должна обеспечивать устойчивый экономический рост и развитие предприятия, повышения конкурентоспособности производимой им продукции и оказываемых услуг. При этом понятия «рост» и «развитие» хотя и взаимосвязаны, но по своему содержанию могут во многом не совпадать. В производственной сфере, как и в живой природе, развитие предприятия возможно не только при одновременном его росте, но и при неизменном масштабе деятельности, т.е. рост сам по себе не препятствует развитию.

Рост - это в основном увеличение размеров предприятия и расширение объема производства (выпуск продукции, величина продаж, численность работников и др.). Развитие означает качественное изменение и обновление хозяйственной системы, повышение эффективности её функционирования на основе совершенствования техники, технологии и организации труда во всех структурных подразделениях и улучшения качества выпускаемой продукции.

В реальной действительности экономический рост и развитие предприятия проявляются не в чистом виде, изолированно, а во взаимном проникновении и дополнении друг друга в едином процессе простого и расширенного воспроизводства.

На сегодняшний день в науке и практике управления выделяются следующие основные концепции развития экономических систем [8]:

- идеальная - в объект предпринимательства по мере научно-технического прогресса вносят необходимые инновации - изменения, обеспечивающие его устойчивость и повышение эффективности работы;

- реальная - частичное реформирование предприятия после появления первых негативных признаков в его финансово-экономическом состоянии;

- радикальная - кардинальные изменения функционирования коммерческих организаций, направленные на их реструктуризацию, способствующую улучшению управления, повышению эффективности производства и конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек производства, улучшению финансово-экономических результатов деятельности.

По мнению Демчук О.Н и Ефремовой Т.А в зависимости от стоящих перед организацией целей и способов их достижения развитие организации может быть [4]: прогрессивным; нейтральным и регрессивным.

Горемыкин В.А и Нестерова Н.В выделяют три типа развития организации, признаки которых отражены в таблице 3.

Таблица 3

Типы развития организации (по Горемыкину В.А и Нестеровой Н.В)

Тип развития и его признаки	Последствия и альтернативы
<p>1. Стабильный (простое воспроизводство):</p> <ul style="list-style-type: none"> – устойчиво сохраняется объем производства; – стабильный рыночный спрос на продукцию предприятия; – необходимое обеспечение ресурсами 	<p>Экономический успех временный</p> <p>Вероятности: переход к расширенному воспроизводству или возможное снижение темпов развития</p>

постоянно.	
2.Расширенный: – непрерывно увеличивается объем производства; – рыночный спрос на продукцию растет; – предложение ресурсов возрастает.	Экономическая устойчивость предприятия возрастает Вероятности: переход к стабильному развитию или организация работ по инновации производства
3.Суженный: – сокращается объем производства; – снижается спрос на продукцию предприятия; – ограничена конкурентоспособность; – привлечение ресурсов уменьшается.	Финансовая и производственная нестабильность Вероятности: санация, изыскание средств и способов стабилизации производства, или реорганизация или банкротство и ликвидация предприятия

Богданов А.А., занимаясь вопросами развития организаций, предложил типологию развития организаций [10], представленную в таблице 4.

Таблица 4
Типология развития организаций

Основные классификационные признаки	Развитие	
	Тип	Характеристика
Производственные изменения	Ограниченное Расширяющееся (экспансия)	Организационная система находится в одних и тех же границах Организационная система выходит за пределы своих границ
Скорость развития	Эволюционное Революционное	Развитие происходит медленно, естественно Скачкообразное, быстрое, форсирующее развитие
Вектор развития	Прогрессивное Регрессивное	Восходящее движение Нисходящее движение системы
Доминирующее преобразование	Структурное Организационное Функциональное	Связано с изменением структуры организации Организационные изменения в организации Определяет развитие функций организации
Этапы развития	Зарождение Восхождение Максимальное Кризисное Нисходящее Ликвидация	Появление, возникновение организации Наблюдается интенсивный количественный и качественный рост организации Зрелость, когда организация вырабатывает свой ресурс и нет прироста Охватывает происходящее в организации процессы в условиях кризиса Связано с ухудшением характеристик организации Распад и гибель организации
Источники развития	Внутреннее Внешнее	Под воздействием внутренних сил организации Под воздействием внешних факторов
Устойчивость развития	Устойчивое Неустойчивое	Сохраняется равновесие организационной системы Нарушается равновесие организационной системы
Механизм развития	Детерминированное Бифуркационное Вероятностно-стохастическое	Однозначное, преопределенное законами Основано на механизме формирования точек бифуркации Опирается на механизмы случайности

В повседневной жизни ничего не происходит спонтанно, так и в организации ее развитие имеет свой жизненный цикл. Так, Пак Е. считает, что каждая организация, бизнес и отдельный продукт/услуга компании имеют свои жизненные циклы (этапы развития) и выделяет три основные стадии: рождение, зрелость и смерть, полагая что, как и у всех живых организмов, все эти стадии имеют переходные периоды, связанные с определенными особенностями на каждом из этапов [11].

Богданов А.А предлагает выделять следующие этапы развития организаций: комплексия, конъюгация, ингрессия и дезингрессия. Так, термин «комплексия» сформирован им для обозначения ситуации, когда система представляет собой чисто механическое объединение элементов, между которыми еще не начались процессы взаимодействия. Это характерно для случаев, когда предприниматель начинает создавать организацию (набрал кадры, закупил технику, помещение

и т.д.), но сама организация еще не функционирует. Понятие «конъюгация» означает уже такой этап развития системы, когда начинается сотрудничество между ее отдельными элементами (например, работники установили между собой формальные и неформальные отношения). Термин «ингрессия» выражает этап перехода организационной системы к новому качеству (например, рост сплоченности, взаимопонимания, сработанности коллектива), а понятие «дезингрессия», наоборот, означает деградацию организации, ее распад как целостного объединения.

В самой организационной системе Богданов А.А одним из первых увидел два вида закономерностей: формирующие, т.е. закономерности развития, приводящие к переходу организационной системы в другое качество; регулирующие, т.е. закономерности функционирования, способствующие стабилизации нынешнего качества организационной системы.

Теоретическая сложность четкого определения понятия «развития организации» может быть обусловлена противоречивыми взглядами на цели развития организации сторонников различных организационных теорий [12]. Многообразие теорий развития можно разделить на:

- структурные теории (делают упор на изменение внутренних переменных организации, их свойствах как движущей силы; взаимодействие внутренних характеристик с внешней средой);
- эволюционные теории (ориентируются на изменение организации во времени, на различных этапах).

Неоднозначность подходов к определению развития организации ведет и к тому, что на сегодняшний день не существует четкого определения управления развитием организации. Поэтому ряд авторов дают свою трактовку этого определения (таблица 5).

Таблица 5
Определения управления развитием организации

Автор	Определение
Аммельбург Г.	Управление развитием организации - это часть осуществляемой в ней управленческой деятельности, в которой посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и освоения новшеств обеспечивается целенаправленность и организованность деятельности персонала организации по наращиванию ее производственного потенциала, повышению уровня его использования и, как следствие, получение качественно новых результатов деятельности [13].
Дроздов И.	Управление развитием организации - это призвано обеспечивать наращивание потенциала организации и повышение уровня его использования, КПД за счет освоения каких-то новшеств [5].
Бир Ст.	Управление развитием организации – это управление властвования, администрирования (по отношению к иерархически низшим системам), система перехода в новое состояние путем воздействия на ее переменные [14].
Демчук О.	Управление развитием организации – это стремление достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла [6].

Рассмотрев различные точки зрения на определения управления развитием организации, можно сделать вывод, что управления развитием организации - это управление процессами в организации, направленные на развитие потенциала с использованием нововведений на всех этапах жизненного цикла организации.

Для управления развитием организации необходимо сформулировать общую цель управления развитием, смысл которой заключается в развитии собственных характеристик, объединении усилий участников совместной деятельности, так чтобы все складывалось целенаправленно и организованно [15]. Гусев Ю. определил перечень пунктов, которые должны входить в цель управления развитием организации, среди которых [16]:

- повышение способности адаптации организации к изменениям во внешней среде;
- разработка новых задач;
- внедрение новых технологий;
- усовершенствование организационной структуры;
- внедрение корпоративной культуры.

Основными задачами управления развитием организации являются: изучение и практическое применение принципов развития всей совокупности управленческих отношений и различных форм их проявления при определении целей, разработке планов, создании экономических и организационных условий для эффективной деятельности трудовых коллективов. Изучение и овладение этими закономерностями являются необходимым условием совершенствования управления общественным и частным производством, улучшения экономической инфраструктуры и подъема экономики страны.

Кнорринг В.И. сформулировал следующие принципы управления развитием организации [17]:

– принцип цели - метод построения дерева целей послужил основой для разработки новой концепции управления, получившим название «управление по целям».

– принцип правовой защищенности управления - принцип правовой защищенности требует от руководителей предприятий знания действующего законодательства и принятия управленческих решений только с учетом соответствия этих решений действующим правовым актам.

– принцип оптимизации управления - оптимизация управления повышает эффективность управляемой системы. Совершенствование управленческих процессов в трудовых коллективах имеет основной целью повышение производительности труда при уменьшении противоречий между руководителем и исполнителями. Экологические потребности общества и технический прогресс находятся в постоянном противоречии, и основная задача производителей - уменьшить негативное влияние технологических процессов на состояние окружающей среды.

– принцип делегирования полномочий - состоит в передаче руководителем части возложенных на него полномочий, прав и ответственности своим компетентным сотрудникам. Главная практическая ценность принципа состоит в том, что руководитель освобождает свое время от менее сложных повседневных дел, рутинных операций и может сконцентрировать свои усилия на решении задач более сложного управленческого уровня; при этом, что весьма важно для руководителя, обеспечивается соблюдение нормы управляемости.

– принцип соответствия - основа заключается в том, что выполняемая работа должна соответствовать интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя.

– принцип автоматического замещения отсутствующего - замещение отсутствующих (болезнь, отпуск, командировка) должно решаться автоматически на основе действующих служебных должностных инструкций и регулироваться формально.

– принцип первого руководителя - гласит, при организации выполнения важного производственного задания контроль за ходом работ должен быть оставлен за первым руководителем предприятия, так как только первое лицо имеет право и возможность решать или поручать решение любого вопроса, возникающего при внедрении этого мероприятия.

– принцип одноразового ввода информации - один раз введенная в память компьютера информация может неоднократно использоваться для решения целого комплекса информационно связанных задач - вот суть этого важного принципа управления.

– принцип новых задач - применение современных систем математического программирования и технических средств обработки информации позволяет решать и накапливать принципиально новые производственные и научные задачи.

– принцип повышения квалификации - этот принцип управления настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в производственном процессе, независимо от занимаемой должности.

– принцип «монтера Мечникова» - гласит, что любое управленческое решение должно быть обеспечено документально (включая при необходимости и финансовые документы) или материально.

Наиболее общими функциями управления развитием организации являются: планирование развития, организация развития, руководство развитием и контроль развития.

Для более эффективного управления развитием организацией следует рассмотреть ряд основных этапов управления развитием организации, которые отображены на рисунке 2.

На первом этапе, чтобы оценить общее состояние организации необходимо выявить внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на развитие организации, дать оценку и определить динамику воздействия факторов внешней и внутренней среды на деятельность организации. Чтобы описать будущее состояние внешней среды, определяют отдельные параметры и проецируют в будущее их потенциальную динамику. Анализируя внутреннюю среду необходимо определить направления согласования различных видов потенциала:

– кадрового (готовность персонала управлять организацией на основе четко сформулированных высших целей и принципов управления);

– организационного (дееспособность организации, ее возможности в решении стратегических и текущих задач);

– информационного (наличие эффективного инструментария для сбора, переработки и передачи необходимой информации).

При этом выделяют соответствие изменений внутренней среды организации (параметров всех ее подсистем) изменениям микросреды (поставщиков, посредников, конкурентов, потребителей) и макросреды (политической, демографической, научно-технической, культурной и природной среды) по их направленности на цели развития организации.

Второй этап подразумевает собой планирование развития организации, здесь следует на основе проведенной оценки внешней и внутренней среды определить стратегические и тактические направления развития организации, учитывая связь между стратегическим и текущим управлением при использовании методического инструментария, обеспечивающий единство подходов, оценок, измерений.

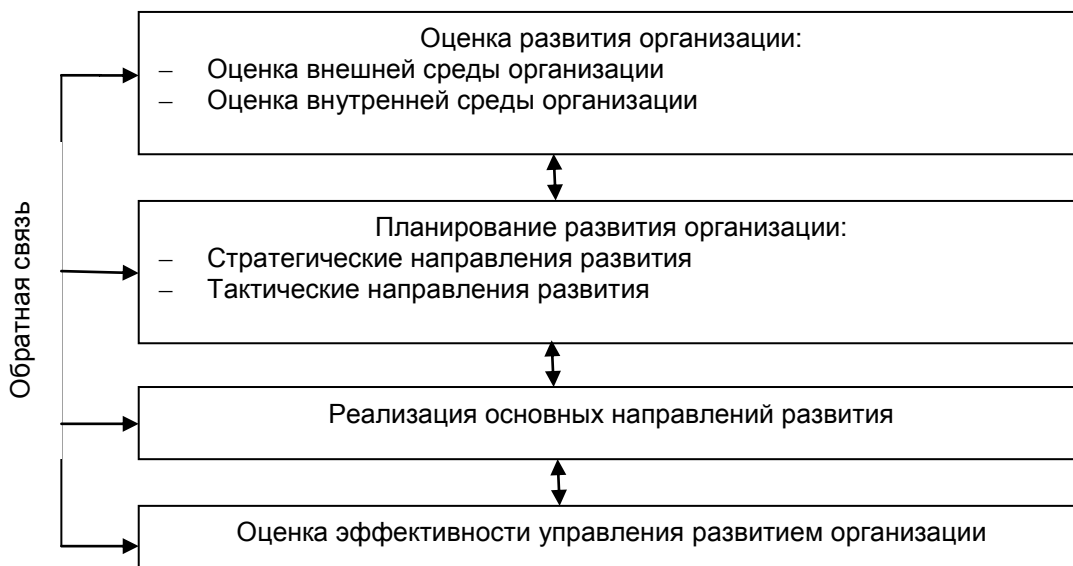


Рисунок 2. Этапы управления развитием организации

Третьим этапом в процессе управления развитием организации является реализация основных направлений развития организации. Этот этап необходим для того, чтобы «воплощать в жизнь» стратегические и тактические направления управления развитием организации.

Последний этап предусматривает собой оценку эффективности управления развитием организации. Наблюдая за организацией как за открытой системой, можно отметить два направления оценки эффективности [18]:

- оценка эффективности всех ее подсистем;
- оценка эффективности развития организации во внешней среде.

Выбор метода оценки эффективности определяется его целями, а также особенностями объекта и диагностического процесса. В связи с этим применяется ряд критериев, которые возникают как объективные процессы. Основные из них:

- общая эффективность работы организации, т.е. мера достижения целей, ради которых она создана. Система целей здесь охватывает экономические и социальные, научно-технические установки. Она может быть представлена в виде, дерева целей, в котором цели разного уровня связываются в классификационные группы таким образом, чтобы осуществление установок нижнего уровня приводило к реализации определенной цели более высокого уровня;
- выполнение программы экономического и социального развития;
- финансовая обеспеченность работы организации. Это важнейший обобщающий экономический критерий эффективности деятельности. Его показателем является превышение выручки над расходами, включая затраты на установленные отчисления государству и региону, развитие деятельности организации и социальное развитие коллектива;
- соответствие технологического уровня организации и продажи работ (услуг) объективным требованиям развития рынка;
- достижение мирового уровня по качеству и себестоимости предоставляемых работ (услуг);
- решение главных социальных проблем коллектива организации. Важнейшими показателями здесь являются степень удовлетворения социально-бытовых потребностей коллектива и возможность профессионального развития;
- выполнение организацией требований экологии.

В заключении следует отметить, что между всеми выше перечисленными этапами существует обратная связь, это говорит о том, что при изменении одного из факторов и условий при осуществлении какого-либо этапа, необходимо вернуться к тому этапу, в котором произошли изменения.

Таким образом, изучение особенностей и управления развитием организации является объективно необходимым, однако управление развитием организации может быть эффективным только при системно-целевом управлении с широким включением в процессы развития всего персонала организации.

Литература:

- 1 Прохоров А.М. Энциклопедический словарь / А.М. Прохоров. – М.: Инфра-М, 1989. – 1632 с.
- 2 Масленникова Н.А. Цели развития организаций через призму управленческих теорий/ Н.А. Масленникова // Проблемы теории и практики управления. - 2002. - №6. - С.44-49.
- 3 Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. - М.: Экономика, 2006.– 529 с.
- 4 Томпсон А. Стратегический менеджмент / А. Томсон, Дж. Стрикленд.- М: «ЮНИТИ», 1998. – 485 с.
- 5 Дроздов И.Н. Управление развитием организации / И.Н. Дроздов. – Владивосток: ПИППККС, 2001. - 110 с.
- 6 Семенов И.Г. Стадии развития организации / И.Г. Семенов // Управление персоналом. Серия экономики. - 2001. - № 9.- С.62-71.
- 7 Спартаков А.В. Развитие организации / А.В. Спартаков // Бизнес – консультант. Серия Экономика. - 2008.- № 8. – С. 30-33.
- 8 Демчук О.Н. Теория организации / О.Н. Демчук, Т.А Ефремова - М.: Флинта: МПСИ, 2009. - 264 с.
- 9 Горемыкин В.А. Стратегия развития предприятия / В.А Горемыкин, Н.В Нестерова – М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 594 с.
- 10 Пак Е.М. Управление компанией на разных жизненных циклах развития организации / Е.М. Пак // АльПари. Серия экономическая. – 2012. - № 3. – С. 80-85.
- 11 Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития / Л.Г. Мельник. - Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. - 288 с.
- 12 Филонович С.Р. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность / Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Социологические исследования. - 1996. - № 10. - С. 55-60
- 13 Николаев И.Г. Организационные системы: теории и практики управления // Проблемы современной экономики. Серия экономическая. - 2006. - №1/2. – С.22-28.
- 14 Аммельбург Г. Предприятие будущего. Структура, методы и стиль руководства / Г. Аммельбург. - М.: Международные отношения, 1997.– 356 с.
- 15 Бир Ст. Наука управления (ManagementScience) / Ст. Бир. – СПб.: ЛКИ, 2007. – 120 с.
- 16 Гусев Ю.В. Стратегия развития предприятия / Ю.В. Гусев. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2006. – 567 с.
- 17 Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов / В.И. Кнорринг. - М.: «НОРМА», 2001. - 528 с.
- 18 Винокуров В.А. Организация развития на предприятии / В.А. Винокуров. – М.: Центр Экономики и маркетинга, 2006. - 425 с.

References:

- 1 Prohorov A.M. Jenciklopedicheskijslovar' / A.M. Prohorov. – М.: Infra-M, 1989. – 1632 s.
- 2 Maslennikova N.A. Celirazvitijaorganizacijcherezprizmuupravljencheskihteorij / N.A. Maslennikova // Problemyteorii i praktikiupravljenija. - 2002. - №6. - S.44-49.
- 3 Ansoff I. Strategicheskoeupravlenie / I. Ansoff. - М.: Jekonomika, 2006.– 529 s.
- 4 Tompson A. Strategicheskijmenedzhment / A. Tomson, Dzh. Striklend. - М: «JuNITI», 1998. – 485 s.
- 5 Drozdov I.N. Upravlenierazvitiemorganizacii / I.N. Drozdov. – Vladivostok: PIPPKKS, 2001. - 110 s.
- 6 Semenov I.G. Stadiirazvitijaorganizacii / I.G. Semenov // Upravleniepersonalom. Serijajekonomiki. - 2001. - № 9. - S. 62-71.
- 7 Spartakov A.V. Razvitieorganizacii / A.V. Spartakov // Biznes – konsul'tant. SerijaJekonomika. - 2008.- № 8. – S. 30-33.
- 8 Demchuk O.N. Teorijaorganizacii / O.N. Demchuk, T.A Efremova - М.: Flinta: MPSI, 2009. - 264 s.
- 9 Goremykin V.A. Strategijarazvitijapredpriyatija / V.A Goremykin, N.V Nesterova – М: Izdatel'sko-torgovajakorporacija «Dashkov i K», 2004. – 594 s.
- 10 Pak E.M. Upravleniekompaniejnaraznyhzhiznennyhciklahrazvitijaorganizacii / E.M. Pak // Al'Pari. Serijajekonomicheskaja. – 2012. - № 3. – S. 80-85.
- 11 Mel'nik L.G. Fundamental'nyeosnovyrazvitija / L.G. Mel'nik. - Sumy: ITD «Universitetskajakniga», 2003. - 288 s.
- 12 Filonovich S.R. Teorijazhiznennyhciklovorganizacii I. Adizesa i rossijskajadejstvitel'nost' / Filonovich S.R., Kushelevich E.I. Sociologicheskiesissledovanija. - 1996. - № 10. - S. 55-60
- 13 Nikolaev I.G. Organizacionnyesistemy: teorii i praktikiupravljenija // Problemysovremennojekonomiki. Serijajekonomicheskaja. - 2006. - №1/2. – S.22-28.
- 14 Ammel'burg G. Predpriatiebudushhego. Struktura, metody i stil' rukovodstva / G. Ammel'burg. - М.: Mezhdunarodnyeotnoshenija, 1997.– 356 s.
- 15 Bir St. Naukaupravljenija (ManagementScience) / St. Bir. – SPb.: LKI, 2007. – 120 s.

- 16 Gusev Ju.V. Strategijarazvitijapredprijatija / Ju.V. Gusev. – SPb: Izd-voSPbUJeF, 2006. – 567 s.
- 17 Knorring V.I. Teorija, praktika i iskusstvoupavljenija: uchebnikdljavuzov / V.I. Knorring. - M.: «NORMA», 2001. - 528 s.
- 18 Vinokurov V.A. Organizacijarazvitijanapredprijatii / V.A. Vinokurov. – M.: CentrJekonomiki i marketinga, 2006. - 425 s.

Сведения об авторах

Баранова Наталья Аркадьевна - кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры управления и делового администрирования Костанайского государственного университета имени А. Байтұрсынова, 110000, Республика Казахстан, г. Костанай, пр. Абая, 28, тел: 8-7142-558579, e-mail: natalivalentina@mail.ru.

Баранова Наталья Аркадьевна – экономика ғылымдарының кандидаты, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университетінің басқару және іскерлік әкімшілік кафедрасының аға оқытушысы, 110000, Қазақстан Республикасы, Костанай қ, Абая даңғылы, 28, тел: 8-7142-558579, e-mail: natalivalentina@mail.ru.

Baranova Natalya Arkadievna - Ph.D. (Economics), senior lecturer of Department of management and business administration, A.BaitursynovKostanay State University, 110000, Republic of Kazakhstan, Kostanay, Abayst., 28, tel.: 8-7142-558579, e-mail: natalivalentina@mail.ru.