

КРЕАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ

Соколенко Т.М., Кочура Л. В.

Державний вищий навчальний заклад

„Донбаський державний педагогічний університет”, м. Слов'янськ

Стаття присвячена проблемі новітніх управлінських технологій, а саме залученню до організаційних змін внутрішнього креативного потенціалу організації. Досліджена значущість впливу креативного потенціалу керування на досягнення внутрішньо групової організаційної згуртованості й формування соціально-продуктивного організаційного стану в умовах соціально-економічної диференціації. Доведено, що організація має внутрішню логіку переходу від керування по ієрархії до керування по координації, здатної набагато підвищувати програмуючу здатність керування.

На думку Бурцева П.В. [1], інструментом виявлення особливості керування в умовах соціально-економічної диференціації є уява про те, що диференціація стає емерджентною властивістю керування, що не просто характеризує окремі її елементи, але й впливає в різному ступені на організаційний простір і характер керування.

Соціально-економічна диференціація впливає на керування організацією в трьох напрямках: через зовнішній тиск; у пошуку нових схем керування; диференціація ускладнює завдання координації всередині організації, стандартизує й виправдує схему ієрархії посадових статусів і твердого поділу компетентності.

Сьогодні відбувається нове народження ієрархії – ієрархії, розімкнутої по творчих інтенціях і здатної вмістити інновації, зміни в рамках структуризації організаційного простору. Стан організаційних відносин розглядається як вибір. Розвилка організаційного розвитку на сучасному етапі полягає в тому, що організація, у її традиційному варіанті, неадекватна вимогам часу. Організації нового типу складаються під впливом різних факторів, серед яких найбільш значимим виступає розподіл компетентності, обов'язків й прав членів організації.

Особливість керування виробничою організацією в умовах соціальної диференціації виражається у відтворенні вертикально інтегрованої організаційної системи, контракті субординації в управлінській взаємодії й вимагає надання більшої автономії членам виробничої організації, як умови компенсації внутрішньо організаційних нерівностей, із цього погляду виробнича організація має внутрішню логіку переходу від керування по ієрархії до керування по координації, здатної набагато підвищувати програмуючу здатність керування.

Література:

1. Бурцев П.В. Креативний потенціал керування виробничою організацією. / П.В. Бурцев. – Ростова н/Д: СКНЦ ВШ ЮФУ, 2012. – 248 с.