

коли вимагає цього час. Компанії, які налагодили роботу он-лайн до того, як вступили карантинні обмеження меншою мірою відчували розвиток кризових явищ під час пандемії. Адже цифрова трансформація бізнес-процесів спрямована на те, щоб компанії швидко приймали рішення, швидко адаптували свою роботу до вимог поточного моменту та відповідали потребам клієнтів, мали можливість працювати дистанційно.

Інформація є ключовим ресурсом у сучасному світі. Щосекунди людство генерує величезні обсяги цифрових даних, які не тільки займають місце для зберігання, але й допомагають компаніям вести бізнес. Щоб скористатися усіма можливостями наявної інформації, необхідно накопичувати, структурувати та аналізувати її. Цифрова трансформація компаній сприяє цьому завдяки прогресивним технологіям, наприклад, аналізуючи великі дані та використовуючи штучний інтелект спрямовані на обробку потоків інформації, на основі яких можна приймати рішення, адаптувати пропозиції для конкретних клієнтів та прогнозувати їх поведінку. Також цифровізація сприяє глобалізації та розкриває можливості для нового партнерства в усьому світі.

Варто зазначити, що без використання переваг цифровізації неможливо стати найкращим або працювати з найкращими. Провідні компанії вже впроваджують стратегії цифрової трансформації у своєму житті і хочуть співпрацювати з тими, хто відповідає рівню їх розвитку та ділиться своїми цінностями, особливо під час вимушеної ізоляції, як від клієнтів, так і членів команд.

Література

1. Bataev A.V., Rodionov D.G. Cloudcomputing: evaluation use under the crisis // 7th International Conference on Industrial Technology and Management (ICITM 2018). 2018. P. 224-228.
2. Delivering Digital Infrastructure Advancing the Internet Economy // World Economic Forum. April 2019 [Electronic resource]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TC_Delivering_Digital_Infrastructure_Internet_Economy_Report_2014.pdf
3. IMS Global Learning Consortium: Learning Tools Interoperability [Electronic resource]. URL: <https://www.imsglobal.org/activity/learning-tools-interoperability>
4. Middleton J. How to set up a project organization // Harvard Business Review. March–April 1987. P. 73–82.
5. Parker G. G., Alstyn Marshall W. V., Choudary S.P. «Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You», 2019. - 256 p.
6. Top Trends in the Gartner Hype Cycle for Emerging Technologies. 2017 [Electronic resource]. URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/top-trends-in-the-gartner-hype-cycle-for-emerging-technologies-2017>.

УДК:159.9:395.5

Світлана Клименко

*к.е.н., доцент кафедри бізнес економіки та підприємництва
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»*

Ірина Мельничук

*магістр Інституту бізнес-освіти
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»*

ІНДЕКС ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ У ДОВГОСТРОКОВІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

ORGANIZATIONAL HEALTH INDEX AS A FACTOR IN THE LONG-TERM COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION

ИНДЕКС ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЗДОРОВЬЯ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Анотація. Організаційне здоров'я є одним з найпотужніших активів, які може створити компанія, тому власники і керівники бізнесу, які опікуються питаннями створення довгострокових конкурентних переваг, мають використовувати методику та інструменти вимірювання індексу організаційного здоров'я

Abstract. Organizational health is one of the most powerful assets a company can create, so owners and business leaders who care about creating long-term competitive advantage should use methods and tools to measure the organizational health index.

Аннотация. Организационное здоровья является одним из самых мощных активов, может создать компания, поэтому владельцы и руководители бизнеса, которые занимаются вопросами создания долгосрочных конкурентных преимуществ, имеют использовать методику и инструменты измерения индекса организационного здоровья.

У сучасному контексті динамічних соціальних та економічних змін, посилення рівня конкурентоспроможності та ускладнення процесу регулювання організаційної діяльності постає проблема оцінки ефективності виконання функцій, яка визначається узгодженістю компетентності та взаємодії співробітників. Визначення, дослідження та управління показником організаційного здоров'я допомагає вирішити питання довгострокової ефективності та конкурентоспроможності та демонструє здатність цілеспрямовано досягати стратегічних цілей, що має вирішальне значення для довгострокового розвитку. На сьогодні лише великі успішні компанії в Україні використовують показник організаційного здоров'я в процесі управління через відсутність обізнаності про його зміст та способи вимірювання, саме тому представлення даної теми заслуговує на увагу.

Індекс організаційного здоров'я є результатом багаторічних досліджень одного консалтингового гіганту. Результати його свідчать, що здоров'я організації засноване на здатності орієнтуватися і чіткому баченні мети, стратегії і культури, вдосконаленні операційної діяльності, корекції напрямки розвитку як реакції на зміни ринку. У підсумку, це трансформується в вагомому конкурентну перевагу, яка забезпечує відмінні фінансові та операційні показники. Сформувався індекс організаційного здоров'я (ОHI, Organizational Health Index) на базі результатів роботи з більш ніж 1900 компаній: 5 мільйонів респондентів на різних рівнях організації з 100 різних країн.

Він являє собою інтегральну оцінку за 9 напрямками:

- Direction (чітке бачення розвитку і цілеспрямованість);
- Accountability (вимірювані показники діяльності на всіх рівнях);
- Coordination and Control (координація взаємодії і контроль);
- External Orientation (орієнтація на зовнішні зміни);
- Leadership (лідерство);
- Innovation and Learning (навчання та впровадження інновацій);
- Capabilities (можливості для зростання);
- Motivation (мотиваційна програма);
- Work Environment (корпоративна культура і робочі умови).

Для кожної компанії можна скласти вичерпну та об'єктивну картину її життєздатності, проводячи спеціально розроблене опитування серед її співробітників та аналізуючи його результати за точним алгоритмом. Опитування створює уявлення на підставі близько сорока дій та методів, що лежать в основі 9 елементів, представлених вище. Наприклад, елемент координація взаємодії і контроль визначається на основі оцінок чотирьох категорій дій та методів, пов'язаних з управлінням: чіткість у визначенні обов'язків, якість постановки індивідуальних цілей, послідовність у здійсненні дій за результатами оцінок успіху працівника та розвитку почуття особистої відповідальності.

Компанії часто використовують опитування щодо задоволеності працівників та розробляють власні опитування для визначення рівня життєздатності. У порівнянні з цими підходами використання опитування консалтингової компанії має ряд переваг: перевірена

методологія, яка всебічно охоплює всі аспекти життєздатності організації; використання фактичної інформаційної бази, доступної як для організації в цілому, так і для кожного з її підрозділів, що дає змогу порівнювати результати різних підрозділів організації між собою; наявність раніше зібраної великої бази статистичних даних, яка дозволяє порівнювати результати опитування з іншими організаціями в контексті галузей, функцій та географічних регіонів.

Результати дослідження індексу організаційного здоров'я виявило, що кореляція між "здоров'ям" і операційною ефективністю, як на корпоративному рівні, так і на рівні окремих підрозділів, набагато сильніша та ширша, ніж передбачалося. Використовуючи дані, зібрані впродовж семи років, експерти виявили що більш компанії, які займають верхню третину отриманого рейтингу, забезпечують акціонерам повернення інвестицій в середньому в тричі швидше, ніж компанії з більш низьким ОНІ (нижня третина рейтингу). Аналогічний розподіл продемонстрував показник доходу на вкладений капітал і прибуток, що у середньому вдвічі перевищує усереднені показники.

Також варто зазначити про наявність зв'язку індексу організаційного здоров'я та стійкістю та довгостроковою ефективністю. На відміну від багатьох найважливіших факторів, що впливають на показники ефективності (зміни моделей поведінки споживачів, дії конкурентів, заходи державного регулювання), організація може контролювати свою життєздатність. Це чимось нагадує людське життя. Можливо, людині справді не вдається уникнути наїзду на машину, яка через поворот вискочила на великій швидкості, але якщо правильно харчуватися і регулярно займатися спортом, то шанси прожити довге і повноцінне життя серйозно зростають.

Якщо керівництво компанії прагне змінити свою організацію на краще і переконатися, що вплив змін відбудеться в довгостроковій перспективі, необхідно зосередитись на забезпеченні її довгострокової життєздатності, одночасно підвищуючи ефективність. Дослідження, яке проводилось у 700 організаціях по всьому світу переконує, що даний принцип, обґрунтований, але переважно ігнорується управлінцями через надмір поточних проблем у бізнесі, які вимагають негайної уваги. Беззаперечно, бізнес і суспільство в цілому будуть кращими, коли організації будуть дбати про показники організаційного здоров'я так само ретельно, як і показники ефективності. Адже організаційне здоров'я є одним з найпотужніших активів, які може створити компанія, тому власники і керівники бізнесу, які опікуються питаннями створення довгострокових конкурентних переваг, мають використовувати методику та інструменти вимірювання індексу організаційного здоров'я.

Література

1. Благутин М., Келлер С. (ScottKeller), Прайс К. (ColinPrice), Точин А. Жизнеспособность организации // Вестник McKinsey, 2014. № 31. Режим доступа: <http://vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Zhiznesposobnost-organizatsii-1>
2. Алибеков Ш.И., Глебов Р.Ю. Методологические основы исследования организационного развития предпринимательских структур // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 1. С. 153-156.
3. Никишина В.Б., Лазаренко В.А., Петраш Е.А. Индекс здоровья организации: методика расчёта // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 6. С. 82-90.