

# ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ КОЛЬОРОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Буняк Надія

Волинський національний університет імені Лесі Українки

м. Луцьк

Визначальною тенденцією сучасного етапу розвитку суспільства є трансформація моделей поведінки, системи цінностей та пріоритетів працівників організацій. Сьогодні вони все більше віддають перевагу свободі та незалежності, намагаються отримувати задоволення від роботи, не бояться змін, готові ризикувати, хочуть самі керувати своїм життям. За цих обставин організації та їхні системи управління також повинні змінюватись, пристосовуючись до нових умов провадження діяльності. Організації як соціальні утворення, відчуючи на собі вплив основних тенденцій розвитку суспільства та трансформації парадигми світосприйняття, постійно еволюціонують. Так, Фредерік Лалу [2] запропонував їхню кольорову класифікацію залежно від стадії розвитку та управлінської моделі, що використовується. Зокрема було виокремлено червоні, жовті, помаранчеві, зелені та бірюзові організації. Розглянемо їхні характеристики детальніше.

Червоні організації є неорганізованими, імпульсивними та ієрархічними, їхніми визначальними характеристиками є демонстрація влади, тримання підлеглих у страху та покорі. Головний важіль впливу – страх. Зазвичай створюються навколо сильного лідера.

Жовті організації є консервативними, з високою формалізацією відносин та чіткою ієрархією управління, вирізняються стабільністю, яка забезпечується суворим дотриманням встановлених правил й заведеного порядку. Управління здійснюється виключно згори донизу.

Помаранчеві організації орієнтовані насамперед на перемогу в конкурентній боротьбі, отримання максимального прибутку та забезпечення зростання. Основні рішення приймаються керівництвом, однак заохочується новаторство, особиста відповідальність. Головний важіль впливу – встановлення завдань та контроль за їх виконанням. Свобода надається працівникам тільки в межах функцій, які за ними закріплені.

Зелені організації орієнтуються на загальні цінності, багато уваги приділяють делегуванню повноважень, мотивації працівників та створенню організаційної культури. У системі відносин домінують відносини типу «керівник-підлеглий», що відповідає формі «дорослий-дитина», враховуються моральні цінності працівників.

Особисті відносини між працівниками набувають особливої значущості і є важливішими за перемогу над конкурентами.

Бірюзові організації – це організації майбутнього, в них поєднані моральні цінності, лідерство, порозуміння, прагнення успіху та боротьба. Вони успадкували від помаранчевих організацій прагнення конкурувати, а від зелених – бажання бути командою. Їхні визначальні характеристики:

- керівник виступає в ролі наставника, який не контролює, а навчає та дає рекомендації своїм підлеглим;
- працівники наділені великою свободою у прийнятті рішень та самовираженні;
- гнучкий розподіл обов'язків;
- рішення приймаються шляхом внутрішнього консультування.
- форма управління – самоврядні команди;
- взаємна довіра між членами команди та відмова від складних систем контролю;
- максимальна реалізація потенціалу кожного члена команди.

Найбільш прогресивними з цього переліку і такими, що найбільш повно відповідають запитам саме міленіалів є бірюзові організації, оскільки вони дозволяють не тільки заробити на життя, але й є інструментом для створення позитивного настрою та самореалізації, надають значну свободу дій. В основі їх створення лежить:

- самоорганізація: взаємодія рівноправних колег, колективна робота, водночас можливість самостійного прийняття рішень, відсутність жорстких структур управління, посади, як такі, відсутні, вони замінені на ролі;
- еволюційна мета, яка змінюється (еволюціонує) разом з організацією й стимулює працівників працювати спільно задля її досягнення; замість того, щоб прогнозувати майбутнє й постійно контролювати напрям руху, членам організації пропонується визначити майбутній бажаний стан організації, якого вони хочуть досягти;
- цілісність: стирання межі між роботою та особистим життям, працівники розглядаються як особистості, що мають власні інтереси та цінності, враховуються як особисті, так і професійні якості [1].

За своєю суттю бірюзова організація є самоорганізованою системою, що складається з окремих самоврядних незалежних команд, члени яких приймають самостійні рішення і несуть відповідальність за них.

В основі її моделі управління лежить холакратія, для якої характерні:

- відсутність організаційної ієрархії;
- радикальна децентралізація процесу прийняття рішень;
- відсутність у керівників широкого діапазону влади над підлеглими, їхня думка не є вирішальною;
- можливість працівника самостійно визначати розмір винагороди за згодою членів команди;
- закріплення за працівниками права самим вирішувати, які ролі їм виконувати в команді, а також можливості їх змінювати;
- прозорість та доступність усієї важливої інформації;
- відповідальне ставлення працівників до роботи;
- забезпечення координації робіт шляхом постійного спілкування між членами команди [3, с.69];
- наявність неформальних лідерів.

Сьогодні в бізнес-середовищі зустрічаються організації всіх кольорів, кожна з яких має характерну для неї систему управління, а також пропонує певний рівень свободи та відповідальності для своїх працівників.

Отже, проведене дослідження свідчить про постійну еволюцію організацій, трансформацію підходів до управління ними. Сучасна зміна світосприйняття людей, їхньої системи цінностей обумовлює необхідність створення бірюзових організацій, ефективність функціонування яких безпосередньо залежить від системи управління їхніми людськими ресурсами. Заразом впровадження в практику діяльності принципів «бірюзового менеджменту» сприятиме активній участі персоналу у процесі прийняття управлінських рішень, створенню гнучких бізнес-процесів, самореалізації працівників та отриманню ними задоволення від роботи.

1. Джур О. Є., Шепеленко Д. Ю. Застосування teal моделі в системі управління української компанії. Економіка та суспільство. 2021. Вип. 32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/849/816> (дата звернення: 15.05.2024).
2. Лалу Ф. Компанії майбутнього / пер. з англ. Р. Ключко. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2017. 544 с.
3. Євтухова С. М., Кулініч Т. В., Стомба Т. А. Бірюзові підходи до управління компаніями: зарубіжний досвід та національна практика. Інвестиції: практика та досвід. 2021. №13-14. С. 64-71.