

КОММУНИКАЦИЯ КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: РЕСУРСЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Строгецкая Е. В., канд. полит. наук, доц., г. Санкт-Петербург

Одной из ключевых проблем современных организаций является проблема их организационного развития. Она представляет интерес, как с прикладной, так и теоретической стороны. Поскольку быстро меняющиеся внешние условия требуют от организаций незамедлительной реакции и структурной гибкости для успешной адаптации, а, если возможно, и для осуществления опережающих действий, то особую актуальность приобретают знания о закономерностях организационных изменений. Вместе с тем, теоретическая разработка данной проблемы содержит в себе неоднозначность и методологические противоречия, которые затрудняют выбор методов организационного развития. Каждая из существующих сегодня концепций организационного развития, предлагает свою модель идеального описания соответствующих процессов. Однако, очевидно, что определение конкретной стратегии организационных изменений зависит от ситуации. Ситуационный подход отказывается в монополии на истину любой из концепций, одновременно настаивая на их применимости в разных условиях при разработке методов организационного развития.

Приоритетной задачей при выборе модели организационного развития становится определение критериев и факторов этого выбора. Если определить организационное развитие как процесс направленных позитивных структурных изменений в организации, то такой элемент, как коммуникационная система организации будет с одной стороны отражать результаты этих изменений, а с другой – выступать одним из решающих факторов выбора их логики и направления.

Выбирая возможную логику своего развития, организация оценивает свои информационно-коммуникационные возможности, как со структурной, так и с технической точек зрения. Так, логика организационного развития, построенная на принципах стратегического подхода, предполагает широкую и эффективную внешнюю коммуникационную сеть, обеспечивающую возможность прогнозирования развития событий, и в то же время жестко структурированную и избыточную внутреннюю систему коммуникаций. Инновационная модель развития должна быть обеспечена развитой системой

внутренних коммуникаций, обеспечивающей возможность постоянного обсуждения тех или иных согласований, причем с участием представителей всех организационных групп. Логика конфликтно-игровой модели подразумевает участие организации в коммуникационных пространствах принятия политических решений относительно развития всей отрасли. Экологическая модель предполагает возможность сбора информации от организаций-конкурентов, составляющих соответствующую организационно-экологическую нишу.

Таким образом, если понимать под организационным развитием направленные структурные изменения, то выбор их направления будет детерминироваться существующей структурой и принципами функционирования организационных коммуникаций.