

Специалист по организационному развитию, работая на постоянной основе, обладая предметными знаниями и хорошо зная ситуацию, способен генерировать эффективные предложения. Таких возможностей нет у приходящего на определенный период кризис-менеджера.

Суть различия между кризис-менеджером и директором по организационному развитию находится в самом понятии «организационное развитие». Организационное развитие можно определить так: это непрерывный процесс совершенствования системы управления компании, позволяющий максимально реализовать ее бизнес-цели с учетом изменяющейся внешней бизнес-среды. Уже из этого определения следует принципиальная разница.

Конечно, все зависит от того, как этот человек позиционирует себя относительно компании, во временном аспекте, а также от полномочий, которыми он наделен.

Здесь уместна аналогия домашнего доктора и врача «скорой помощи». Врач «скорой» снимает болевой синдром на какое-то время, но при этом передает пациента в руки профессионала. Домашний доктор, в данном случае - директор по организационному развитию, более эффективен, если он находится в постоянном контакте с определенным видом деятельности в организации и профессионально занимается внедрением системы менеджмента, как минимум, на четырех системообразующих свойствах. Это, прежде всего, детерминированность, полнота и непротиворечивость, иерархичность и синергетичность.

Если специалист имеет глубокие знания (начиная от стратегического планирования, системы организации процессной деятельности и ее координации с планированием, бюджетированием, а также координации планирования и бюджетирования с информационным обеспечением системы управления), то он способен вывести компанию из кризиса. При условии, что он имеет серьезные полномочия по принятию решения и претворению их в жизнь, добавляет В.Тупкало, директор по организационному развитию ООО «Информационно-аналитический центр «ЛІГА».

Зачастую кризис-менеджера нанимают для решения локальных проблем, например, в логистике, в производственной сфере. Однако и здесь не получается комплексного решения проблемы предприятия.

Вместе с тем, директор по организационному развитию - это специалист с серьезной базовой подготовкой в области финансово-экономического управления и общего менеджмента, а в наших реалиях - это серьезный специалист в области процессного менеджмента, который только начинает развиваться как направление. Директор по организационному развитию - это тот, кто может довести начатое дело организации в конструктивном сотрудничестве с руководителями до логического завершения.

Под логическим завершением подразумевается, как минимум, построение эффективной системы планирования-бюджетирования. Такими возможностями не обладает нанятый на определенный период кризис-менеджер - либо предложенный консалтинговой компанией, либо пришедший со стороны по воле собственников бизнеса.

«Кризис-менеджер как явление, которое сейчас стало достаточно популярным, - это результат непонимания того, что кризис - это результат отсутствия эффективной системы построения в течение предшествующего периода», - пояснил директор по организационному развитию ООО «Информационно-аналитический центр «ЛІГА».

С другой стороны, директор по организационному развитию - это специалист, который на постоянной основе, обладая предметными знаниями, хорошо зная внутреннюю ситуацию предприятия, способен генерировать для центра принятия решений эффективные конструктивные предложения

Источник: osvita.work.ua