

УДК 65.01

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПАНІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ*Верба В.А., Гребешкова О.М.*

Представлено авторське бачення узагальнення та систематизації проблемного поля управління розвитком компаній з урахуванням світового досвіду ідентифікації та вирішення подібних проблем. Обґрунтовано вибір теоретичних, методичних та прикладних засад управління розвитком сучасної компанії.

Ключові слова: управління, розвиток, методологія, підприємство, компанія, системно-інтеграційна концепція підприємства, синергетика, теорія фірми, теорії самоорганізації.

Управління розвитком економічної організації (компанії, підприємства, фірми тощо) сьогодні є надзвичайно актуальним напрямом наукового пошуку у академічних колах, та набувають особливого значення для представників бізнес-середовища.

Як об'єкт наукового дослідження проблемне поле управління розвитком компанії привертає увагу, перш за все, в силу своєї трансдисциплінарної природи. Для його інтерпретації необхідний синтез підходів і концепцій різних дисциплін – від теорій самоорганізації і теорії фірми до психології та стратегічного менеджменту. Стан наукового знання в цій предметній сфері на сьогодні слід визнати слабко структурованим, а синтетична природа феномену розвитку економічної організації та управління ним обумовлює існування різноманітних підходів до його визначення та вивчення.

У прикладному аспекті управління розвитком компанії являє собою привабливу сферу діяльності з немалою кількістю «білих плям». Практика управління розвитком більшості вітчизняних компаній поки що знаходить утілення переважно через призму проектного підходу до реалізації відповідних заходів. Але, навіть у такому контексті, впровадження спрямованих, якісних та незворотних змін, які являють собою розвиток будь-якої системи, залишається високо ризикованою діяльністю із значним рівнем невизначеності отримання очікуваних результатів. Особливого загострення прикладні аспекти забезпечення успішного довгострокового розвитку підприємств набувають під час кризових процесів в економіці, що позначається у необхідності згортання проектів і програм, «надлишкових» за витратами, але перспективних з позиції набуття підприємствами нових конкурентних переваг.

На наше переконання, описання проблемного поля визначеної предметної сфери – архіскладне наукове завдання, що підтверджується наступним. По-перше, всі три об'єкти предметної сфери – компанія (або більш широко – економічна організація), розвиток та управління – залишаються поліаспектними категоріями, наукове «становлення» яких не припинилося, а емпіричні дані підтверджують їх складну, неоднозначну природу (особливо в сучасних умовах формування нової економічної та управлінської парадигм). По-друге, виявлення спектру проблем управління розвитком організацій зумовлює необхідність застосування трансдисциплінарного підходу, що позначається у залученні до дослідницького процесу теоретичних, методологічних, методичних засад та прикладних інструментів багатьох наукових дисциплін: філософії, психології, соціології, економіки, загального і стратегічного менеджменту. По-третє, в процесі окреслення проблемного поля управління розвитком компанії окрім суто теоретичних та методологічних складнощів суттєвий негативний вплив здійснюють висока непередбачуваність соціально-політико-економічних процесів в економіці країни та надзвичайна непрозорість і інформаційна асиметричність вітчизняного бізнес-середовища.

Слід визнати, що починаючи з 80-х років минулого століття кількість публікацій з проблем розвитку економічних організацій зростає експоненціально. Умовно більшість досліджень в цій сфері можна поєднати у дві групи.

До першої вважаємо за можливе віднести публікації теоретико-методологічного характеру, в

яких оприлюднюються результати наукових досліджень комплексу проблем з подальшого розвитку теорії фірми в контексті її розвитку (наприклад, [1]), упорядкування та систематизації знань про природу розвитку економічних систем [2], а також про принципи, методи і моделі здійснення управлінського впливу на систему підприємства та окремі її елементи з метою досягнення цілей розвитку [3-5]). Останнім часом в українському науковому просторі з'являються ґрунтовні наукові дослідження моделей і механізмів управління розвитком підприємств [6-13].

До другої групи доречно віднести публікації, в яких висвітлюється позитивний та негативний досвід реалізації в окремих компаніях управлінських заходів, спрямованих на удосконалення їх діяльності, усунення проблем функціонування та набуття нових конкурентних переваг (наприклад, у [14-15]). Подібні публікації утворюють своєрідний банк кейсів, мають практичну цінність для усвідомлення реальних проблем розвитку підприємств і компаній, а також дозволяють скласти уявлення про практику та результативність управління цими процесами.

Проте, незважаючи на велику кількість та різноманітність наукових та науково-прикладних досліджень у сфері управління розвитком компаній, слід визнати, що зазначена предметна сфера залишається фрагментарно дослідженою. Очікують на своє вирішення цілий ряд питань теоретичного, методологічного та прикладного характеру, серед яких: питання щодо виявлення джерел та розкриття потенціалу розвитку організації; формування дієвих управлінських механізмів і технологій, здатних забезпечити ефективну реалізацію трансформаційних заходів. Нарешті на порядку денному створення єдиної методології управління розвитком компанії, що діє в умовах високої непередбачуваності та турбулентності середовища функціонування. На наше переконання, вирішення цих завдань неможливе без чіткого уявлення про проблемне поле управління розвитком компанії як наукової, навчальної та прикладної дисципліни.

Мета статті: не претендуючи на досконалість та всеосяжність, вважаємо за можливе представити авторське бачення проблемного поля управління розвитком компаній з урахуванням світового досвіду ідентифікації та вирішення подібних проблем, що сприятиме формуванню та подальшому розвиненню теоретико-методичних та прикладних засад управління розвитком компаній в Україні.

Проблемне поле управління розвитком сучасної компанії може бути окреслено в межах певного переліку питань, логічне упорядкування яких представлено на рис. 1. При цьому будемо виходити з припущення про можливість декомпозиції предметної сфери за трьома семантичними зонами, що віддзеркалюють, на нашу думку, теоретико-методичний та прикладний фокус предмета дослідження, а саме: 1) висвітлення природи сучасної компанії та її середовища; 2) уточнення вихідних засад розвитку компанії; 3) розкриття змісту та способів здійснення управління розвитком компанії. Прокоментуємо зазначене.

Уявляється логічним починати розгляд проблем визначеної предметної сфери з уточнення поглядів на природу компанії як економічної організації, виявлення вихідних умов її функціонування та розвитку в сучасній економічній системі та окреслення якісних трансформацій у способах організації бізнесу. Зазначимо, що у подальшому термін «компанія» використовується в широкому сенсі – для позначення будь-якого господарюючого суб'єкта незалежно від його масштабу, типу, форми власності, рівню спеціалізації та організаційно-правових засад функціонування. До того ж, в контексті сучасних течій економічної теорії компанія розглядатиметься з позицій запропонованої Клейнером Г.Б. системно-інтеграційної концепції [16], призначеної не тільки консолідувати різні погляди на природу економічної організації (підприємства, компанії, фірми), але й зменшити розрив між двома крайніми підходами: «макропідходом», згідно якого підприємство розглядається як безструктурна «скринька», що рефлекторно реагує на зміни оточення, та «мікропідходом», за яким підприємство – складний багатоклітинний організм, що має не тільки пам'яттю та чутливістю до багатьох зовнішніх факторів, але й наділений своєрідною «душею», що надає діяльності підприємства активності та цілеспрямованості, забезпечує його прагненням до гармонійного функціонування та розвитку. Методологічні засади системно-інтеграційної концепції підприємства надзвичайно широкі та універсальні, внаслідок чого даний підхід дозволяє:



Рис.1. Проблемне поле управління розвитком компанії як об'єкту наукового дослідження

- сформувані структурно-функціональну модель підприємства, що відображає дію усіх найважливіших середовищ підприємства (технологічної, інституціональної, культурної, ментальної та ін.);
- інтегрувати воедино еволюційний, подійний, процесний та організаційно-інституціональний аспекти функціонування та устрою підприємства.

Отже, у межах досліджуваної предметної сфери компанія як об'єкт вивчення розглядається як складна соціально-економічна та техніко-технологічна відкрита система, що поєднує різні, але взаємодіючі між собою структури, трансформація яких відбувається на основі еволюційних закономірностей. Поділяючи думку розробників системно-інтеграційної концепції, вважаємо, що її застосування дозволяє сформувані структурно-функціональну модель компанії, що відображає дію її найважливіших середовищ (ментального, інституційного, культурного, технологічного, тощо).

Крім того, задля уточнення меж предметної сфери управління розвитком компанії уявляється важливим акцентувати увагу на нових формах організації бізнесу та нових умовах господарювання економічних організацій, що позначаються, перш за все, у:

- глобалізації, внаслідок якої зникають границі між державами як економічними системами, відкривається доступ на нові ринки, зменшуються розбіжності між виробниками та їх товарами;
- зростанні ролі інформації та інформаційних ресурсів у процесі створення споживчої цінності;
- зміщенні акцентів в управлінні з матеріальних складових підприємства як системи у бік його нематеріальних активів, зокрема таких, як знання, компетенції та динамічні здатності організації [17], репутаційний та клієнтський капітал тощо;
- необхідності дотримання принципу клієнтоорієнтованості для компаній, які прагнуть досягти успіху у довгостроковій перспективі;
- зміні природи конкуренції, поширення принципів співконкуренції та партнерської взаємодії між учасниками ринку.

Однак, вивчаючи проблеми управління розвитком компанії, в полі зору дослідника опиняється не стільки економічна організація як така, скільки процеси, що віддзеркалюють її якісні, незворотні зміни у просторі та часі. Отже на особливу увагу заслуговують питання сутності розвитку як філософської категорії, його форм, видів та закономірностей, джерел, рушійних сил та моделей розвитку компанії як складної техніко-технологічної та соціально-економічної системи.

Традиційно розвиток компанії трактується на засадах теорій самоорганізації, основу яких складають синергетика і теорія змін [2]. Синергетика, основні положення якої були сформульовані професором Штутгартського університету Г. Хакеном, являє собою евристичний метод дослідження відкритих систем, що самоорганізуються та підлягають кооперативному ефекту. Паралельно с синергетичними дослідженнями, але незалежно від них, в межах Брюссельської наукової школи на чолі з І. Пригожиным розвивалася теорія змін, в межах якої розглядаються як нерівноважні, необернені процеси, що відбуваються у відкритих системах, так й обернені, що мають місце у закритих системах. В цілому синергетика та теорія змін вже невіддільні одна від одної, оскільки будучи подібними за об'єктами і методами дослідження, ними створений єдиний понятійний апарат. Виходячи з основних положень теорій самоорганізації, слід визнати, що процеси розвитку є передбачуваними (з певною ймовірністю). Більш точному прогнозу піддаються процеси еволюції системи, оскільки еволюційні процеси, як і структура системи, відрізняються стійкістю, а умови зовнішнього середовища відомі. Набагато складніше передбачити сценарій поведінки системи в точці біфуркації — переломному, критичному моменті розвитку системи, коли відбувається вибір напрямку подальшого розвитку, оскільки і система, і середовище стають нестійкими та детермінізм еволюції змінюється випадковістю революції.

Передбачуваність процесів розвитку дозволяє робити припущення про можливість управління такими процесами. У такому контексті дослідженню підлягають принципи, методи, моделі та технології планування, координації, мотивування та моніторингу спрямованих, якісних і незворотних змін у компанії, що й позначають її розвиток. Доречно звернути увагу на той факт, що зміни на еволюційній фазі розвитку компанії є порівняно більш передбачуваними та контрольованими з боку менеджменту, ніж події, що відбуваються під час революції. Навіть у точках біфуркації системи мають певні закономірності поведінки, які виявлені концепціями самоорганізації, а саме:

- потенційних траєкторій розвитку системи багато і точно передбачити, у який стан перейде система після проходження критичного моменту неможливо в силу випадковості впливу зовнішнього середовища. Проте доведені та розвинуті в концепціях самоорганізації положення про резонансні збудження, зворотні зв'язки та кумулятивний ефект підтверджують тезу про принципову передбачуваність наслідків революційних процесів для компанії як системи;
- вибір напрямку розвитку визначається життєздатністю та стійким паттерном поведінки системи;
- зростання розмірності та складності системи зумовлює підвищення її нестійкості та збільшує кількість можливих напрямків розвитку, в силу чого є вірним «закон Легасова»: чим вище рівень системи, тим вона більш нестійка, тим більше витрат необхідно для її підтримки;
- у переломні, критичні моменти розвитку може змінюватись підсистема управління, призвана спрямовувати компанію до якісно нового стану.

Однак керованість розвитку не означає, що компанії можна нав'язати будь-який напрям руху: подальший розвиток системи зумовлений накопиченим нею досвідом, стадією життєвого циклу, характером та силою впливу на систему факторів зовнішнього середовища тощо. На особливу увагу заслуговують дві групи питань: 1) проблеми методологічного підґрунтя управління розвитком компанії, що складається з концепцій, методів та управлінських технологій управління розвитком, способів оцінювання результативності розвитку компанії як концентрованого виразу якості управлінської діяльності; 2) питання практичного забезпечення управління розвитком через формування, розвинення та удосконалення в загальній системі управління компанії спеціальної підсистеми управління, створення механізму її функціонування, у т.ч. шляхом інформаційної та консультативної підтримки управлінських дій, а також вивчення та опанування кращого досвіду в сфері управління розвитком компаній.

Управлінські концепції розвитку компанії створюють методологічне та методичне забезпечення управлінських дій у сфері розвитку, а їх суть коротко зводиться до наступного:

- стратегічний підхід до управління розвитком компанії;

- збалансованість кількісних і якісних параметрів для оцінки результативності розвитку організації;
- узгодженість формальних та неформальних процедур та методів управлінського впливу у напрямку досягнення цілей розвитку організації [18];
- гармонізація процесних та проектних способів реалізації якісних, незворотних змін в компанії, що призвано забезпечити адекватне реагування на нестабільність та гіпердинамічність зовнішнього середовища, а також необхідність збереження організаційної цілісності та безперервності функціонування компанії, що розвивається.

ВИСНОВКИ

Отже, управління розвитком компанії як складної відкритої системи має відбуватися не тільки з урахуванням законів розвитку систем, але й виходячи з принципів та закономірностей управління такими системами. Проведене нами дослідження теоретико-методичних і прикладних засад, а також проблемних питань управління розвитком сучасної економічної організації (компанії, фірми, підприємства), дає можливість зробити такі висновки:

- 1) філософія управління розвитком компанії ґрунтується на методології стратегічного підходу, що передбачає орієнтацію компанії на досягнення довгострокового успіху шляхом всемірної орієнтації на створення цінності для клієнтів;
- 2) генеральним напрямом розвитку компанії визнається її намагання досягти унікальності та неповторності в ринковому середовищі за рахунок формування відмітних характеристик (знань, компетенцій, динамічних здатностей тощо), що утілюються в її стратегічних активах;
- 3) моделювання підсистеми управління розвитком компанії здійснюється на основі гармонійного поєднання переваг процесної та проектної організації, що забезпечує дотримання принципу безперервності розвитку та необхідність урахування обмеженості ресурсів і часу при реалізації якісних трансформацій компанії;
- 4) задля оцінки процесів розвитку забезпечується дотримання принципу збалансованості якісних та кількісних показників результативності, що досягається, зокрема, в межах концепції Balance Score Card (BSC).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Клейнер Г.Б. Эволюция и модернизация теории предприятия / Г.Б. Клейнер // Экономическая трансформация и экономическая теория. 5-й Международный симпозиум по эволюционной экономике. — М., 2004.
2. Ерохина Е.А. Теория экономического развития: системно-синергетический поход: [Электрон. ресурс] // Режим доступа: <http://ek-lit.agava.ru/eroh>
3. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: моногр. / А.П. Наливайко. — К.: КНЕУ, 2001. — 227 с.
4. Герасимчук В.Г. Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность. / В.Г. Герасимчук. — К.: Вища школа, 1995. — 167с.
5. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией: учебник для вузов. — М.: Русская Деловая Литература, 1998. — С.128.
6. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: моногр. / О.М. Тридід — Х.: Вид-во «ХДЕУ», 2002. — 364 с.
7. Пономаренко В.С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навч. посіб. / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Х.: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с.
8. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: моногр. / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тридід. — Х.: Видавничий Дім «Інжек», 2003. — 328 с.
9. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия: моногр. / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка - Х.: Изд.дом «ИНЖЭК», 2003. — 184с.
10. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посіб. / С.М. Ілляшенко - Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. — 278с.

11. Пономаренко В.С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах: наук. вид. / В. С. Пономаренко, А. М. Золотарьов, О. М. Ястремська, І. М. Волик та ін. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2005. — 452 с.
12. Раєвська О.В. Механізми управління розвитком підприємства в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.В. Раєвська. — Харків, 2007. — 36, [1] с.
13. Василенко А.В. Менеджмент устойчивого развития предприятий : моногр. / А.В. Василенко. - К.: Центр учебной литературы, 2005. - 648с.
14. Топ-100 Рейтинг лучших компаний Украины // Инвест-газета. – 2009. - №3-4.
15. 200 крупнейших непубличных компаний. Рейтинг закрытой экономики // Forbes. – 2009. – №10(67).
16. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия и эволюционный поход: [Электрон. ресурс] // Режим доступа: <http://www.kleiner.ru/Systintegr%20theory%20of%20enterprise.pdf>
17. Ефремов В.С. Развитие компании на основе использования ключевых компетенций / В.С. Ефремов, И.А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - № 5. – С. 26-37.
18. Пригожин А.И. Методы развития организаций. / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.