

Шматько Наталія Михайлівна Українська
інженерно-педагогічна академія (Харків,
Україна)

УПРАВЛІННЯ СТІЙКИМ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВЕЛИКОМАСШТАБНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Анотація. У статті визначено необхідність вдосконалення системи управління організаційно-економічним механізмом забезпечення ефективної організації та стійкого організаційного розвитку підприємства; наведено переваги великомасштабних економічних систем перед іншими організаційними формами; розглянуто поняття «розвиток» та модель життєвого циклу великомасштабних економічних систем.

Ключові слова: економічна система, розвиток, управління, підприємство, великомасштабні економічні системи, стійкий організаційний розвиток.

Аннотация. В статье определена необходимость совершенствования системы управления организационно-экономическим механизмом обеспечения эффективной организации и устойчивого организационного развития предприятия; приведены преимущества крупномасштабных экономических систем перед другими организационными формами; рассмотрены понятие «развитие» и модель жизненного цикла крупномасштабных экономических систем.

Ключевые слова: экономическая система, развитие, управление, предприятие, крупномасштабные экономические системы, устойчивое организационное развитие.

Nataliya Shmatko
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy
(Kharkiv, Ukraine)

MANAGEMENT OF SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF LARGE-SCALE ECONOMIC SYSTEMS

Abstract. The article defines the necessity of improving the management system of the organizational and economic mechanism for ensuring an effective organization and sustainable organizational development of the enterprise; also there were presented advantages of large-scale economic systems over other organizational forms; the concept of "development" and the life cycle model of large-scale economic systems are considered.

Keywords: economic system, development, management, enterprise, large-scale economic systems, sustainable organizational development.

У зв'язку з переходом України до ринкової організації економіки принципово змінюються зовнішні умови діяльності кожного підприємства. Для того, щоб стати повноправним суб'єктом ринкової системи, підприємства

змушені ставати сталими, постійно реагувати на зміни зовнішнього середовища, виробляти і реалізовувати локальні і глобальні проекти змін своєї діяльності, які повинні відбуватися без втрати контролю над організацією. У зв'язку з цим постає питання про підтримку підприємства в бажаному соціально-ринковому (конкурентному) стані, що вимагає його постійного розвитку як виробничо-економічної системи. Суть процесу розвитку, з точки зору функціонування підприємства, складає зростання рівня його організації, коли в міру накопичення інформації зменшується невизначеність [1].

Питання, щодо вдосконалення системи управління і організаційно-економічного механізму забезпечення ефективної організації, стійкого організаційного розвитку підприємства висвітлено в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Ансофа І., Буркова В.Н., Гореліка В.О., Гузя М.Г., Кизима М.О., Клебанові Т.С., Месаровича М., Пономаренко В.С., Пушкаря О.І., Ястремської О.М. та інших.

У той же час питання впровадження управління стійким організаційним розвитком великомасштабних економічних систем (ВЕС) достатньою мірою не знайшли відображення в літературі і потребують розвитку. Існуючі моделі та методи управління або стосуються окремих сфер діяльності економічних систем і, тому враховують тільки деякі аспекти управління поточної діяльності, або складні для практичної реалізації.

Переваги ВЕС перед іншими організаційними формами пояснюються тим, що, з одного боку, централізація управління сприяє консолідації можливостей і ресурсів елементів систем; з іншого – самостійні структурні підрозділи намагаються працювати максимально ефективно. Саме збалансованість між інтеграцією і децентралізацією забезпечує успіх роботи таких систем. Це можливо, коли головний орган ВЕС здійснює управління елементами з позицій координації, сприяє досягненню цілей всієї системи та окремих структурних підрозділів.

Великомасштабні економічні системи включають до себе багато елементів, які пов'язані спільною діяльністю, але мають свої власні інтереси розвитку. У зв'язку з цим управління у ВЕС повинно бути переважно координаційним. Особливо це необхідно при управлінні інвестиційною діяльністю. Саме інвестиційні вкладення частіше за все відображають інтереси економічних суб'єктів, а тому для успішного функціонування таких систем інвестиційні стратегії їх елементів повинні бути узгоджені.

У зв'язку з тим, що координація необхідна на всіх рівнях управління ВЕС, вона повинна розв'язувати велику кількість завдань. Основні з них можна поділити на дві групи: узгодження стратегічних планів системи в цілому та окремих її елементів; забезпечення взаємодії елементів. Для цих груп завдань у роботі наведені приклади практичної реалізації за даними діяльності реальних систем і доведено, що на практиці координаційні механізми використовуються недостатньо і потребують розвитку.

Однією з характерних особливостей організації є її розвиток. Поняття "розвиток", в загальному вигляді, означає зміну процесів, явищ від більш простого до складного і більш ефективного [2]. Кожна організація розвивається циклічно, що супроводжується змінами усіх елементів системи організації. Оскільки змінюється внутрішнє і зовнішнє середовище функціонування організації, комунікативні системи, організаційні можливості, то необхідно

знаходити такі методи управління змінами і розвитком організації, які б зумовлювали підвищення ефективності діяльності.

У сучасній динамічній змінній економіці прогресивні зміни в реальному секторі визначаються, головним чином, темпом розвитку і нарощування потенціалу промислових підприємств [3]. Однією з найбільш важливих і актуальних проблем, з якими стикаються вітчизняні підприємства в даний час, є ефективне розміщення ресурсів з метою здобуття найбільшого прибутку. Дослідження ресурсного потенціалу на рівні підприємств, як основної ланки національної економіки, має ключове значення. Саме на цьому рівні управління необхідно визначити, які можливості є у кожного підприємства щодо досягнення і підтримки стійкого і ефективного розвитку.

Модель життєвого циклу еволюційного розвитку підприємств представлена в роботах американського дослідника Й. Айзедіса [4]. Весь життєвий цикл організації поділений на дві частини: зростання та старіння. За його теорією, вічних організацій не буває. Але їхнє функціонування знаходиться в постійному пошуку оптимальних управлінських рішень, намаганні найбільш ефективно використати ресурси і більш гнучко адаптуватись до зовнішніх змін. Етапи життєвого циклу організацій за теорією І. Адізеса представлені на рис. 1.

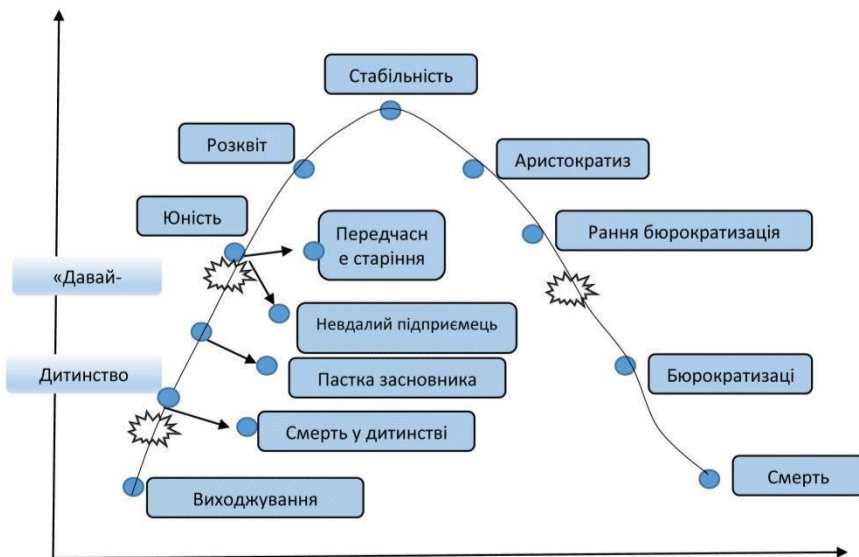


Рис. 1. Модель життєвого циклу за І. Адізесом [4].

Поступовий розвиток підприємства передбачає проходження ним послідовних стадій життєвого циклу, що нагадує життєвий цикл товару, з тією різницею, що він відноситься до підприємства в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Лепейко Т.І. Теоретико-методичні засади управління підприємством: забезпечення гнучкості: монографія / Т.І. Лепейко, Н.М. Шматько. – Харків: УІПА. – 2012. – 221 с.
2. Ястремська О.М. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства / О.М. Ястремська, Г.В. Верещагіна. – Харків: ВД «ІНЖЕК». – 2010. – 392 с.
3. Пантелеев М.С. Формування механізму стратегічного управління потенціалом підприємства / М.С. Пантелеев, Н.М. Шматько // Вісник економіки транспорту і промисловості: зб. наук. ст. – Харків: УкрДАЗТу. – 2013. – № 41. – С. 209-216.
4. Адізес І. Управління життєвим циклом корпорації [Інтернет ресурс] / І. Адізес; пер. з англ. під наук. ред. А.Г. Сеферяна. – СПб.: Питер. – 384 с. – 2007. – Режим доступу: <http://biblio.royalwebhosting.net/upravlenie-jiznennyim-tsiklom-korporatsii-per.html>