

3. Emery F.E., Trist E.L. The casual texture of organizational environment // Human relations. — 1965. — Vol. 18.
4. Emery F.E., Trist E.L. Toward a social ecology. — N. Y., 1973.
5. Forrester J.W. Industrial Dynamics, Portland, OR. — Productivity Press (re-publication), 1961.
6. Katz D. Evaluating the Environment: Economic and Technological Factors // Handbook of Business Strategy / Ed. By W.D. Guth. — Boston, 1982.

Стаття надійшла до редакції 28.11.2013р.

УДК 338.2

Шубін О. О., д.е.н., проф.,
Гусева О. Ю., к.е.н., доц., докторант,
Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

ДИХОТОМІЯ ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН У НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ

Анотація. У статті досліджено підходи до визначення сутності стратегічних змін у контексті провідних концепцій управління змінами. Визначено проблеми відсутності понятійної чіткості концепту «стратегічні зміни». Запропоновано схему дихотомного визначення стратегічних змін на підприємстві у взаємозв'язку з дуалістичним розумінням його розвитку.

Ключові слова: стратегічні зміни, організаційні зміни, фокус стратегічних змін, управління стратегічними змінами.

Вступ. Дослідження проблематики управління змінами, вихідною складовою якої є визначення сутності стратегічних змін підприємства, широко представлені у сучасній науковій літературі [1; 4—6]. У роботах деяких учених ці поняття ототожнюються [3]. Велика кількість досліджень зводиться до твердження, що зміни є основою розвитку підприємства, але чіткого розмежування між цими поняттями не наводиться [2]. Лише небагато вчених пропонують авторське обґрунтування взаємозв'язку між термінами «розвиток» і «зміни» і визначають особливості управління змінами залежно від стадії або характеру розвитку підприємства. Зокрема, питання, пов'язані з розкриттям сутності змін у взаємозв'язку з розвитком підприємств знайшли відображення у роботах, Ю. Аніскіна [1], О. Ашмаріної [2], Д. Воронкова [3], І. Іванової [5], Н. Казакової [6], Е. Фламгольца [10], Г. В. Широкової [11] та інших. Слід зазначити, що попри велику цінність наукового внеску, зробленого різними ученими, у даний час існує багато проблем теоретичного і практичного характеру, пов'язаних як з дослідженням сутності категорій «розвиток підприємства» і «стратегічні зміни», так і з визначенням взаємозв'язку між ними.

Постановка задачі. Розглядаючи сутність стратегічних змін підприємства, слід звернути увагу на відсутність понятійної чіткості при визначенні цієї дефініції, попри велику кількість наукових праць. Здебільшого у своїх дослідженнях учені частіше оперують терміном «організаційні зміни», «корпоративні зміни» або «зміни на підприємстві», не виділяючи стратегічний рівень змін [9, с. 57]. Хоча у теперішній час, коли вузловим моментом системи стратегічного управління під-

приємством стає управління змінами, особливо актуальним є обґрунтування концепту стратегічних змін, який дозволяє розкрити їх складові та визначити фокус.

Метою даної статті є формування системного концепту стратегічних змін на підприємстві та обґрунтування дихотомного взаємозв'язку між стратегічними змінами та розвитком підприємства.

Результати. У сучасних дослідженнях зустрічається багато ґрунтовних підходів до визначення сутності стратегічних змін як складового елементу загального концепції управління змінами. Поняття «зміна» у загально філософському розумінні визначається як перетворення на щось інше. Зміна характеризує стан, який є альтернативою стабільності, і означає перехід від одного стану до іншого [5, с. 105]. Н. Казакова визначає, що з лексичної точки зору зміни в організації являють собою планомірні, продумані поправки, перетворення, які змінюють попередній стан чого-небудь [6, с. 16]. У відповідності з локалізацією змін у просторі і часі виділяють зміни у просторі (механічний рух) і зміни у часі. Різниця у трактуванні часу визначають розуміння характеру змін: зворотних і незворотних, спрямованих і не спрямованих, спонтанних, таких, що самоорганізуються й таких, що організуються. Будь-які зміни корелятивно пов'язані з чимось інваріантним, стійким і, навпаки, інваріанті структури передбачають варіативне, змінюване.

Розглядаючи сутність стратегічних зміни слід звернути увагу на відсутність понятійної чіткості при визначенні цієї категорії, попри велику кількість наукових праць. Здебільшого у своїх дослідження учені частіше оперують терміном «організаційні зміни», «корпоративні зміни» або «зміни на підприємстві», не виділяючи стратегічний рівень змін [9, с. 57]. Хоча у теперішній час, коли вузловим моментом системи стратегічного управління підприємством стає управління змінами, особливо актуальним є обґрунтування фокусу та складових стратегічних змін. Детальний аналіз понятійно-категоріального апарату теорії управління змінами довів складність однозначного трактування стратегічних змін через їх багатоаспектність. При цьому усі визначення, які пропонуються авторами, можна розподілити на 3 групи: ті, які відображають змістовну характеристику змін; ті, які відображають процесну характеристику змін та ті, які одночасно враховують і змістовну і процесну складові перетворень. Змістовний аналіз змін дозволяє встановити, які характеристики (підсистеми, бізнес-процеси) підприємства змінилися за період, що підлягає вивченню. Процесний аналіз визначає те, у який спосіб проведено або планується провести зміни. Вважаємо, що для повноти уявлення про стратегічні зміни в рамках їх концептуального розуміння, слід врахувати окрім змістовного і процесного контекстів, ще дві складові: об'єктну на функціональну. Об'єктний аналіз встановлює типологію підприємства, на якому здійснюються перетворення. Функціональний аналіз відображає логіку керованості змін з позицій прийняття рішень, обґрунтування генеральної стратегії розвитку підприємства та належних базових стратегій перетворень, встановлення цілей змін тощо. Отже тільки на основі врахування означених чотирьох складових стає можливим сформуванню системний концепт стратегічних змін сучасного підприємства. Слово «концепт» походить від латинського «conceptus», що означає «думка, уявлення поняття» і спершу застосовувалось як термін логіки та філософії [7, с. 45—46]. Поряд з цією версією існує інша, згідно якій під концептом розуміється не «conceptus» (умовно передається терміном «поняття»), а «conceptum» («зернятко», «зародок»), з якого у подальшому й виростають у процесі розвитку всі змістовні форми його втілення в дійсності [8, с. 67]. Вважаючи слушними обидві версії, зазначимо, що друга точніше відбиває сутність лінгвістичної категорії. Вивчення наукового дискурсу

щодо визначення стратегічних змін показало, що здебільшого учені оперують «поняттям» стратегічних змін, а не «концептом». Незважаючи на подібність лексичного значення, у мові наукового стилю ці слова достатньо розмежовані, оскільки є термінами різних наук. Як зазначає Ю. Степанов, поняття вживається частіше у логіці та філософії, а концепт — термін математичної логіки [10, с. 40]. Автор розрізняє терміни, зазначаючи, що у «понятті» розрізняють об'єм — клас предметів, що входять під дане поняття і зміст — сукупність загальних і особливих ознак поняття, що відповідають цьому класу. У математичній логіці під терміном «концепт» розуміють лише зміст поняття [10, с. 41]. Таким чином, термін «концепт» стає синонімом терміну «об'єм поняття». Отже, застосування цього достатньо нового терміну при визначенні сутності стратегічних змін є, на наш погляд, цілком доцільним, оскільки дає змогу позначити загальні властивості змін. Узагальнення наукових точок зору з приводу визначення сутності стратегічних змін на сучасному підприємстві дозволило сформулювати авторський концепт (рис. 1).



Рис. 1. Складові елементи системного концепту стратегічних змін на підприємстві (авторська розробка)

На основі проведених досліджень пропонується авторське визначення стратегічних змін, яке інтегрує усі чотири елементи концепту. Стратегічні зміни — це цілеспрямований, організований (або самоорганізований) процес перетворень у будь-яких підсистемах підприємства з майбутнім впливом на функціональну, конкурентну або генеральну стратегії для забезпечення його адаптивного функціонування або розвитку.

Запропоноване визначення вимагає додаткового обґрунтування взаємозв'язку між дефініціями «стратегічні зміни» та «розвиток» з огляду її дихотомне розуміння. Для аргументації логічного взаємозв'язку між стратегічними змінами та розвитком підприємства сформулюємо вихідні постулати. По-перше, змінюваність зовнішнього середовища і її вплив на внутрішнє середовище підприємства викликає необхідність його адаптації, розвитку або радикальної трансформації. Оскільки

ки зміни зовнішнього середовища відбуваються постійно, їх швидкість і важко-прогнозованість зростають — адаптаційних процесів стає недостатньо для підтримки підприємством конкурентоспроможності хоча б у середньостроковій перспективі. Для ефективної взаємодії із зовнішнім середовищем підприємству необхідний розвиток, тобто незворотні, позитивні якісні перетворення, які забезпечать ефективну реалізацію існуючих бізнес-функцій або отримання нових бізнес-функцій і структурних співвідношень. На етапі, коли можливості ефективних якісних перетворень функцій і структур у межах обраних стратегічних орієнтирів будуть вичерпані, перед підприємством постане необхідність радикальної трансформації або принципового оновлення тобто повної зміни генеральної стратегії.

По-друге, високодинамічне бізнес-середовище вимагає не тільки постійної адаптації до нових умов функціонування, а й упереджуючої реакції на зміни цих умов. Упереджуюча реакція повинна враховувати середньострокові часові горизонти, тобто можливість підтримки існуючих генеральних стратегічних орієнтирів, а також заздалегідь обґрунтовувати шляхи можливої радикальної трансформації (оновлення) у довгостроковій перспективі. Таким чином, ключовими ознаками стратегічних змін стають їх перманентний характер і векторна спрямованість, що проявляється у постійному ініціюванні та впровадженні перетворень. Подібної логіки дотримується у своїх дослідженнях і Т. Іванова, яка визначає, що у вузькому розумінні управління організаційними змінами являє собою цілеспрямоване формування змін в організації, спрямованих на подолання або запобігання протиріч між її функціонуванням та розвитком [5, с. 38]. По-третє, хоча стратегічні зміни виступають основою не тільки процесів розвитку, а й адаптації і радикальної трансформації, домінантним фокусом стратегічних змін слід вважати забезпечення стійкого розвитку підприємства. Отже, стратегічні зміни повинні спрямовуватись і виступати основою та рушійною силою усіх можливих напрямів розвитку підприємства: від антикризового до інноваційного, а також сприяти адаптивному функціонуванню підприємства.

На нашу думку, в основі підходу, що дозволяє подолати детермінованість і статичність більшості існуючих концепцій стратегічних змін лежить необхідність зміни умов існування підприємства в часі, який визначає сутність стратегічних змін та організаційного розвитку. Це дозволяє представити організаційний розвиток, як процес управління змінами, формування та впровадження стратегії організаційного розвитку в режимі постійних стратегічних змін і управлінських нововведень, спрямований на створення нових сфер і напрямів діяльності, розвиток організаційної культури, закріплення ефективних зовнішніх зв'язків і відносин з контрагентами та внутрішньоорганізаційні зв'язки у господарчій, інформаційній та адміністративній структурах означеного підприємства.

З огляду на запропонований концепт стратегічних змін, у дослідженні висувается «інтегративна» концепція системного уявлення процесів зміни умов існування підприємств, а, отже, і процесів організаційного розвитку, що передбачає можливість і необхідність розгляду стратегічних змін в часі. Це обумовлено характером самої динаміки розвитку підприємств і в умовах турбулентного бізнес-середовища. Господарча динаміка у цьому розумінні виявляється логічним розвитком еволюції соціально-економічних систем, що знаходить прояв через порушення рівноваги, порушення узгодженого розвитку функціональних і структурних компонентів.

Характер соціально-економічної динаміки як сукупності процесів, у результаті яких економічні явища слідують один за одним, має визначальне значення щодо фундаментальних принципів дії економічних механізмів. Одночасно в них розкриваються причинні зв'язки між явищами і фактором часу, який формує уявлення про час і фазах дії в ході послідовного розвитку. Тому господарча (соціально-економічна) динаміка, зміна умов господарювання і, отже, зовнішніх і внутрішніх умов існування підприємства в часі і в просторі становить, на нашу думку, сутність організаційного розвитку.

Таким чином, весь період переходу української економіки до економіки постіндустріального типу, вимагає від учасників цього перетворення поряд з використанням принципів, положень, методів і процедур, накопичених в рамках існуючих концепцій менеджменту, переосмислення вже наявних в їх арсеналі термінів і категорій, включаючи базові поняття — стратегічні зміни та розвиток, а також розробки нових понять і підходів. По-перше, це стосується встановлення закономірностей процесів протікання стратегічних змін і закономірностей організаційного розвитку підприємств. При цьому розвиток розглядається в самому широкому сенсі, а саме, як процес позитивних якісних змін в організації, що сприяють її виживанню.

Перш ніж запропонувати і обґрунтувати підхід до вирішення проблеми стратегічних змін на концептуальному і операціональному рівнях, необхідно систематизувати і класифікувати напрацьований спектр існуючих підходів і напрямів, оцінити рівень їх конструктивності при вирішенні проблем організаційного розвитку сучасного підприємства, провести аналіз адекватності сучасним умовам господарювання.

Розробка системної класифікації існуючих підходів, напрямків, концепцій і стратегій стратегічних змін і розвитку вимагає уточнення основних понять і теоретичних конструкцій, які на різних етапах і рівнях дослідження пропонують те чи інше тлумачення явищ, процесів, логіці функціонування і розвитку організації, а саме, таких понять як :

- теорія організації і теорія організаційного розвитку;
- концептуальна (понятійна) модель, концептуальний підхід до проблеми організаційного розвитку;
- концепція управління стратегічними змінами;
- генеральна стратегія розвитку підприємства та базова стратегія відповідних змін.

Проведений аналіз наукового дискурсу щодо дихотомного розуміння стратегічних змін дозволив сформулювати авторську концептуальну схему визначення даного поняття у розрізі «стратегічні зміни як процес» та «стратегічні зміни» як результат (контекст) (рис. 1).

Отже, основна ідея концепції стратегічних змін у рамках теорії стратегічного управління підприємством полягає в тому, що зовнішнє середовище підприємства в цілому і його окремі області зазнають природної еволюції, при якій посилюється нестабільність умов господарювання. Ця тенденція проявляється, насамперед, у посиленні диференційованості споживчого попиту, прискоренні під тиском конкуренції темпів оновлення продукції і технологій тощо. В основі концепції лежить уявлення організації як системи, взаємопов'язаної з динамікою навколишнього середовища. У роботах І. Ансоффа, Б. Карлоффа, П. Друкера та інших авторів [2] висунуто низку принципово значущих ідей, що стосуються підходів до розуміння стратегічних змін та організаційного розвитку. В якості одного з основних тез

розглядається існування тісної залежності між характером зовнішніх взаємозв'язків і поведінкою підприємства, з одного боку, і її внутрішньою організацією — з іншого.



Рис. 2. Дихотомне визначення стратегічних змін підприємства у взаємозв'язку з розвитком підприємства (авторська розробка)

При цьому зміна зовнішніх умов призводить до необхідності зміни загальної концепції розвитку та генеральної (конкурентної, функціональної) стратегій підприємства, і далі — до зміни відповідних стратегічних характеристик.

Висновки. Базою побудови узагальненої теорії стратегічних змін, на нашу думку, може служити концепція підприємства як своєрідного системного інтегратора — цілісного економічного суб'єкта, що об'єднує в часі і просторі різноманітні соціально-економічні процеси і використовує системні, синергетичні і мультиплікативні ефекти. В сучасних умовах господарювання таким системним інтегратором може виступати підприємство. Саме в рамках підприємства формуються найсприятливіші умови для управління змінами в сфері «організаційної культури», тобто формування системи цінностей, яку поділяє персонал підприємства і пов'язаної з кінцевими цілями організації, встановлення стандартів діяльності працівників, забезпечення гнучкого лідерства з акцентом на особисті контакти, створення атмосфери залученості у справи підприємства.

В умовах динамічного зовнішнього середовища для підтримки стратегічної стійкості перед підприємствами постає необхідність розвитку, основою якого виступають стратегічні зміни. При цьому фокус стратегічних змін не обмежується тільки забезпеченням процесів стійкого (у т.ч. стабільного та інноваційного) або антикризового розвитку підприємства. Стратегічні зміни в залежності від часового критерію ефективності можуть спрямовуватись не підтримку адаптивного функціонування (короткостроковий аспект), безпосередньо розвиток (середньостроковий аспект) та своєчасну трансформацію підприємства або ефективний вихід з бізнесу (довгостроковий аспект). Сформульовані висновки є вагомим підґрунтям розробки методології управління стратегічними змінами.

Література

1. Анишкин Ю. П., Бульканов П. А. Управление корпоративными изменениями по критерию устойчивости: монография. — участник нац. Проекта «Образование», Междунар. акад. менеджмента, Междунар. акад. науки и практики орг. пр-ва. — М.: Издательство «Омега-Л», 2009. — с. 37-41.
2. Ашмарина С. И. Управление изменениями. — М.: Рид Групп, 2011. — С. 34—36.
3. Воронков Д. К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти. — Х.: Інжек, 2010. — С. 56—59.
4. Дроздов И. Н. Организация как объект и субъект развития. — Законодательные органы власти в Приморском крае: история, современность, тенденции развития. — Владивосток, ПИППККГС, 1999. — С. 46—53.
5. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации : Учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2004. — 273 с.
6. Казакова Н. В. Сущность и классификация объектов организационных изменений // Вестник РГРТА. — № 13. — Рязань: РГРТА, 2003. — С. 16—19.
7. Карнап Р. Значение и необходимость: Пер. с англ. — М.: Изд-во иностранной литературы, 1959. — 382 с.
8. Колесов В. В. Жизнь происходит от слова... — СПб.: Златоуст, 1999. — 368 с.
9. Степанов Ю. С. Константы. Словарь русской культуры. Опыт исследования. — М.: Школа «Языки русской культуры», 1997. — 824 с.
10. Фламгольц Э. Управление стратегическими изменениями: от теории к практике / Фламгольц Эрик, Рэнделл Ивон. — М.: Эксмо, 2012. — 320 с.
11. Широкова Г. В. Жизненный цикл организации : концепции и российская практика. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2008. — С. 45—47

Стаття надійшла до редакції 02.11.2013

УДК 658

Яркина Н. Н., к.э.н.,
доцент кафедры экономики предприятия,
Керченский государственный морской
технологический университет

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ: СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ

Аннотация. В статье показана эволюция и раскрыта сущность стратегического управления предприятием. Представлено описание контура стратегического управления предприятием и дана характеристика его основных элементов: субъекта, объекта, процесса, функций. Рассмотрен процесс стратегического планирования от анализа внешней и внутренней среды, определения миссии и стратегических целей предприятия, выбора стратегического