

2. *Volberda H. W.* Building the flexible firm: how to remain competitive. Oxford University Press, 1998.

УДК 330.101.5:330.34

Г. З. Шевцова, канд. екон. наук, доц.,
зав. кафедрою економіки підприємства,
Технологічний інститут Східноукраїнського
національного університету ім. Володимира Даля

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ НА СИНЕРГЕТИЧНИХ ЗАСАДАХ

Розглянуто сутність та особливості організації управління розвитком підприємств на синергетичних засадах.

The essence and features of organizing of development management of the enterprises on the synergetic bases are considered.

Функціонування та розвиток сучасних підприємств відбувається у складних динамічних умовах зовнішнього середовища, що потребує формування та реалізації відповідних підходів до організації систем управління. Автором висунута та послідовно розвивається концепція синергетичного менеджменту (організованої синергії), яка ґрунтується на новітній синергетичній парадигмі дослідження та перетворення систем різної природи і є системою науково обґрунтованих положень про закономірності розвитку підприємств як складних відкритих нелінійних нестабільних виробничо-економічних систем шляхом формування та функціонування механізмів їхньої самоорганізації.

В рамках домінуючих концепцій управління поняття «організація» трактується здебільшого як процес упорядкування і регламентації. Однак сучасні підходи до організаційної функції управління все більше уваги приділяють адаптивним структурам, підприємницьким формам управління, зменшенню адміністративного контролю, створенню внутрішніх ринків, залученню творчого потенціалу персоналу і організації його синергетичної взаємодії. Тут мова йде про свідоме «розхитування» жорсткого управлінського каркасу (організацію певного внутрішнього хаосу) у відповідь на високу динаміку та непередбачуваність зовнішнього середовища (зовнішній хаос). І саме через їхню взаємодію завдяки процесам самоорганізації і виникає певний

динамічний порядок, який здатний забезпечити і стійкий, і ефективний розвиток підприємства.

Але підприємство як система первісна не має властивостей самоорганізації. Тому одне з головних завдань синергетичного менеджменту, яке відбиває новий аспект сутності функції «організація», — створення умов та механізмів для розвитку позитивних процесів самоорганізації, тобто організації самоорганізації.

Синергетична методологія дозволяє глибше проникати у сутність, властивості та закономірності перехідних процесів, вивчати нелінійні траєкторії і передбачувати можливі сценарії розвитку підприємств, аналізувати особливості колективної поведінки, досліджувати ті ключові параметри, які визначають загальний характер і динаміку розвитку підприємства, і формувати механізми цілеспрямованого резонансного впливу на ці параметри. До інших завдань системи синергетичного менеджменту підприємств можна віднести такі: моніторинг зовнішнього простору для вивчення альтернативних шляхів розвитку та оцінка втрат підприємства, пов'язаних з існуючим аттрактором; прогнозування й управління перехідними режимами, вивчення та підвищення керованості біфуркаційних станів; накопичення власного трансформаційного потенціалу підприємства, виявлення передумов для виникнення більш високого рівня його організації та ефективності; розкриття потенціалу флуктуацій та свідоме ініціювання й управління флуктуаціями; створення необхідних організаційно-технічних і соціально-економічних умов для позитивної самоорганізації; перехід від прийняття локальних рішень до вивчення особливостей синергетичної взаємодії окремих елементів, рівнів і підсистем й умов виникнення кооперативних ефектів; проектування цілісної системи позитивних та від'ємних зворотних зв'язків; оптимізація співвідношення між централізацією і децентралізацією управління, контролем і автономією, організацією і самоорганізацією внутрішньогосподарських процесів; оцінка дисипативних складових і аналіз можливих шляхів їх зменшення.

Практична реалізація такого підходу може здійснюватися як у рамках існуючої структурно-функціональної побудови підприємства, так і шляхом її докорінного перетворення, тому форми й методи синергетичного управління розвитком підприємств відрізняються за глибиною організаційно-економічних змін. В першому випадку особливості синергетичного управління реалізуються за окремими функціями й на окремих рівнях управління шляхом локального «вбудовування» синергетичних інструментів в діючий механізм управління. Впровадження концептуальної

моделі синергетичного менеджменту потребує кардинальної структурно-функціональної перебудови, переформатування усієї системи внутрішніх і зовнішніх зв'язків та гармонійного поєднання механізмів організації і самоорганізації, і на цій основі забезпечується формування та реалізація високого синергетичного потенціалу виробничо-економічної системи в цілому.

При ухваленні рішень про масштаби, форми та моделі організації (реорганізації, перетворення) системи управління розвитком підприємства на синергетичних засадах потрібно враховувати такі фактори, як рівень складності та динамічності зовнішнього середовища, обрані та потенційні стратегії розвитку, організаційно-правові форми господарювання, ресурсний потенціал, поточний фінансово-економічний стан та стадію життєвого циклу підприємства, рівень кваліфікації персоналу та організаційної культури, досвід застосування певного синергетичного інструментарію.

УДК 658.347.23

Л. А. Шергіна, канд. екон. наук,
доц. кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ОДИН ІЗ АСПЕКТІВ ВИРІШЕННЯ БІЗНЕС-КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглядається питання існування корпоративних конфліктів: причини, види, способи рейдерських атак. Визначено роль конкурентної розвідки у запобіганні рейдерській атаці.

The question of existence of corporate conflicts is considered: reasons, kinds, methods of raider attacks. The role of competition reconnaissance is determined in preventing of raider attacks.

*«Поведінка — це дзеркало,
у якому кожен показує свій вигляд»*

Гьоте

Реальне життя підприємств — це складний клубок виробничих, організаційно-управлінських та міжособистісних відносин. Більшість керівників прагнуть того, щоб не допустити виникнення конфлікту або загладити, пом'якшити його перебіг на момент його виникнення. Головне для менеджера — навчитися керувати конфліктом, знати закономірності його протікання та шляхи його вирішення, а також бути обізнаним у галузі психології особисто-