

інноваційної культури, яка проявляється в сприйнятливості персоналу та менеджерів до нових ідей, готовності здійснювати інноваційну діяльність.

Соціально-економічна система, якої є підприємство має дві тенденції свого існування: функціонування і розвиток. Якщо функціонування розглядати як підтримку життєдіяльності, збереження функцій, що визначають її цілісність, якісну визначеність і кількісні характеристики, то розвиток — це набуття нової якості, що дає можливість ефективно діяти в умовах середовища, що змінюється. Визначення стратегій розвитку потребують всебічного теоретичного і практичного обґрунтування, а їх реалізація для підприємств харчової промисловості за окресленими напрямками буде сприяти досягненню успіхів у конкурентній боротьбі.

Література

1. *Шершньова З. Є.* Стратегічне управління: Підручник. — К.: КНЕУ, 2004.
2. *Томпсон-мл., А. А., Стрикленд III, А. Дж.* Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. — М: Издательский дом «Вильямс», 2002.
3. *Масленникова Н. П.* Управление развитием организации. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2002.

Гордієнко Л. Ю., канд. екон. наук, доцент,
Харківський національний економічний університет,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА КОНЦЕПЦІЄЮ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В наш час підприємства все частіше стикаються з проблемами, що повстають зі змінами, як з боку зовнішнього оточення, так і всередині, які можуть проявитися процесами деградації, відбудови та розвитку. В умовах конкуренції оптимальним процесом, який скерований на успіх і забезпечує виживаність підприємства, є розвиток.

Проблемі розвитку підприємств присвячені роботи як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, а саме: Афанасьєва Н. В., Бутник О. М., Забродського В. А., Кизима М. О., Клебанової Т. С., Пономаренка В. С., Рогожина В. Д., Тридіда О. М., Шершньової З. Є., Ястремської О. М., Ансофф І., Афоніна І. В., Вавжиняк Б., Ві-

ханського О. С., Мінцберг Г. та ін. Однак слід підкреслити, що останні публікації, які присвячені даній проблемі, хоча і розвивають її з урахуванням сучасних концепцій менеджменту, все ж не дають відповіді стосовно ефективного управління розвитком підприємства. Складність проблеми обумовлена тим, що відсутні теоретичні засади управління розвитком підприємства в умовах змін зовнішнього середовища з урахуванням транзитивного характеру вітчизняної економіки.

Тому метою роботи є висунення і розгляд теоретичних аспектів управління розвитком підприємства за концепцією трансформаційного менеджменту.

Трансформаційний менеджмент, як одна з сучасних концепцій управління організаційно-управлінськими перетвореннями, є однією зі складових організаційно-управлінської науки. В роботах автора, наприклад [1, с. 196—197], визначені специфічні об'єктивні передумови виникнення трансформаційного менеджменту, які викликані тенденціями змін на макро- і мікро-рівнях наприкінці ХХ — початку ХХІ століття, а також еволюцією теорії і практики управління організаціями, до яких віднесено: ріст людських потреб; суспільні (людські) потреби в здійсненні змін, революційні зміни у виробництві і знаряддях праці, розвиток теорії і практики управління, ріст складності виробничих і бізнес процесів, необхідність синхронізації, координації й інтеграції людської діяльності; турбулентний розвиток зовнішнього середовища, у тому числі трансформації, що відбуваються в ній, зв'язані з глобалізацією, інформатизацією, демографічними змінами і тому подібними явищами. В тій же роботі визначені концептуальні положення управління організаційними трансформаціями, які вважаємо за доцільне покласти в основу управління розвитком підприємства в умовах необхідності попередження входження його до кризового стану.

Для обґрунтування можливості використання концепції трансформаційного менеджменту щодо управління розвитком підприємства можливо скористатися семантичним аналізом визначення терміну «розвиток» та порівняльним аналізом його з терміном «трансформація». В таблиці надані деякі визначення, що надані в науковій літературі терміну «розвиток».

В публікаціях автора, наприклад [6, с. 15], термін «трансформація» використовується стосовно змін, що здійснюються в організації, в процесі яких змінюються не тільки стан і форма самої організації, але і характер дій і операцій, які відбуваються в ній, тобто здійснюється процес перетворень.

ПОЛІСЕМІЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «РОЗВИТОК»

Автор/джерело	Визначення
Ожегов С. І. [2, с. 572]	Розвиток — процес переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового якісного стану, від простого до складного, від нижчого до вищого
Коротков Є. М. [3, с. 296]	Розвиток — це сукупність змін, що ведуть до появи нової якості і зміцнення життєвості системи, її здатності чинити опір руйнівним силам зовнішнього середовища
Масленчиков Ю. С. [4, с. 296]	Розвиток — перехід від одного якісного стану до іншого
Забродський В. А., Кизим М. О. [5, с. 6]	Розвиток економіко-виробничих систем — це процес переходу економіко-виробничої системи у новий, більш якісний стан за рахунок нагромадження кількісного потенціалу, зміни й ускладнення структури і складу, в результаті чого підвищується її здатність чинити опір руйнівному впливу зовнішнього середовища та ефективність функціонування

Отже, на підставі семантичного та порівняльного аналізу термінів «розвиток» та «трансформація» можна зробити висновок, що обидва терміни стосуються процесу переходу від старого якісного стану до нового якісного стану. Таким чином, трансформацію можна віднести до виду розвитку підприємства, що здійснюється з метою системних перетворень скерованих на удосконалення процесу виробничої діяльності, а також інших сфер діяльності підприємства.

Отже, управління розвитком підприємства на основі концепції трансформаційного менеджменту слід здійснювати в тих випадках, коли поставлена мета здійснення переходу до нового якісного стану на підставі системних перетворень, в ході яких стан об'єкту (підприємства, його підсистем, процесу тощо) трансформується від ідеї до конкретного результату (трансформаційного продукту), якому в подальшому буде притаманний відносно стабільний процес.

Література

1. Гордієнко Л. Ю. Концептуальні засади управління організаційними трансформаціями// Проблеми і перспективи розвитку підприємства в Україні: Матеріали Всеукраїнської наук. -практ. конф. (17 — 19 трав-

ня 2005, м. Ялта) / Відп. ред. А. А. Мазаракі. — К.: Київ. нац. торг. - екон. ун-т, 2005. — С. 196 — 198.

2. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка / Под ред. докт. филол. наук, проф. Н. Ю. Шведовой. — 14-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1983. — 816 с.

3. *Коротков Э. М.* Концепция менеджмента. — М.: Дека, 1997. — 304 с.

4. *Масленчиков Ю. С.* Технология и организация работы банка: теория и практика. — М.: ДЕКА, 1998. — 432 с.

5. *Забродский В. А., Кизим Н. А.* Развитие крупномасштабных экономико-производственных систем. — Х.: Бизнес Информ, 2000. — 72 с.

6. *Гордиенко Л. Ю.* Трансформационные процессы и новые тенденции в управлении организациями // Теорія та практика управління у трансформаційний період: Тези доповідей всеукраїнської наук. -практ. конф. (Донецьк, 4—6 жовт. 2001 р.). — Т. 1. Теоретико-методологічні аспекти трансформаційних процесів управління. Форми і методи державного управління. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2001. — С. 14—18.

Гребешкова О. М.,

канд. екон. наук, доцент,

Київський національний економічний університет

ім. Вадима Гетьмана

МОДЕЛІ І ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

Сучасний етап розвитку економічних відносин у світі характеризується високим ступенем невизначеності та специфічними процесами, що відбуваються на різних рівнях економічної системи.

На макрорівні все більшого прискорення набувають процеси революційних перетворень економічних систем, розвиток яких спостерігається у напрямку послаблення протистояння підприємств як учасників ринкових відносин. Якщо до 60-их рр. минулого століття конкуренція сприймалася як пряме протистояння між підприємствами, то сьогодні відбувається поступове зміщення акцентів з прямої конкурентної боротьби на виявлення можливостей розвитку підприємств за рахунок налагодження співробітництва між учасниками ринкових відносин у різних формах.

Якісні зміни спостерігаються також на мікрорівні. Особливого значення набуває зміщення акцентів у ресурсному забезпеченні підприємств з фізичних та трудових факторів на нематеріальні ресурси та їх специфічну складову — знання. В останні десятиліття дослідники все частіше сходяться на думці, що успішним є підприємство, яке здатне формувати та розвивати ключові (або