

Микола МІСЮК

доктор екон. наук, професор,
заслужений економіст України,
директор навчально-наукового інституту
бізнесу і фінансів ЗВО «ПДУ»,

Нонна КОВАЛЬ

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки,
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
ЗВО «ПДУ»,
м. Кам'янець-Подільський

ФУНКЦІОНАЛЬНА СПРЯМОВАНІСТЬ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ

Розвиток будь-якої системи являє собою якісну зміну її складу, зв'язків (структури) та функціонування. Серед ключових рис розвитку найчастіше вирізняють спрямованість, закономірність, незворотність, єдність якісних і кількісних змін, взаємозв'язок прогресу і регресу, суперечливість, циклічність та розгортання в часі.

З позицій економічної та управлінської науки під розвитком компанії слід розуміти перехід системи господарювання в новий стан унаслідок незворотних, спрямованих, закономірних змін техніки, технології, організації праці та управління. Причому необхідно відрізнити процеси розвитку, функціонування та зростання компанії. Процес функціонування відображає реалізацію в часі та просторі її функції (призначення, ролі), що задається оточенням системи. На відміну від функціонування змін, що зумовлюють розвиток компанії, є незворотними, спрямованими та закономірними. Процес функціонування є частиною процесу розвитку.

За результатами дослідження, передбачуваність процесів розвитку дає підстави стосовно припущення про можливість та необхідність управління відповідними процесами. Однак при трактуванні цієї предметної сфери відсутня єдність поглядів вчених щодо сутності управління розвитком компанії.

Найпоширенішими залишаються підходи, згідно з якими управління розвитком характеризує діяльність, зміст якої полягає у:

1) створенні умов для кількісно-якісних перетворень та координації дій, спрямованих на запобігання формуванню й усунення суперечностей, що виникають як у внутрішньому середовищі підприємства, так і внаслідок його взаємодії із зовнішнім середовищем [4],

2) спрямуванні управлінських зусиль на підвищення рівня надійності компанії відповідно до фази розвитку в середовищі якої знаходиться;

3) розробленні та реалізації інноваційної стратегії, котра має передбачати цілі інноваційної діяльності, вибір засобів їх досягнення і обґрунтування джерел залучення необхідних ресурсів [2];

4) забезпеченні процесу підвищенні гнучкості підприємства (тобто його здатності досягати необхідного результату, який дає змогу без докорінної зміни основних фондів освоювати на протязі певних відповідну кількість виробів, що можуть бути затребувані ринком). Цей процес має два етапи: (а) оцінювання результатів діяльності в поточному періоді та (б) визначення рівня взаємозв'язку підприємства із зовнішнім середовищем, тобто здатність підприємств планувати і прогнозувати процес свого розвитку з метою відновлення [3];

5) визначенні траєкторії ефективного економічного розвитку підприємства, формування цілей і шляхів їх досягнення;

6) формуванні сукупності заходів, методів і засобів, пов'язаних зі свідомим і цілеспрямованим регулюванням руху грошових, майнових та інтелектуальних цінностей, котрі вкладаються у виробництво, а також діяльність з поліпшення якості життя персоналу підприємства і населення, мінімізації впливу виробництва на довкілля та максимізації чистого прибутку.

З огляду на сутність розвитку та змісту управлінської діяльності надалі під «управлінням розвитком компанії» будемо розуміти цілеспрямовані дії її менеджменту щодо розв'язання суперечностей існування системи, забезпечення її цілеспрямованого руху в границях обраних пріоритетів

розвитку. Така дефініція базується на концептуальних положеннях управління розвитком, якими є: необхідність керування процесом розвитку компанії; чітка ідентифікація об'єкта і суб'єкта управління; необхідність застосування адекватних управлінських технологій залежно від стадії життєвого циклу компанії; формування механізму управління розвитком; визначення результативності управлінських зусиль у процесі розвитку.

Таким чином, з позиції наукового менеджменту під управлінням слід розуміти процес цілеспрямованих зусиль керівництва підприємства, направлений на забезпечення виконання встановлених завдань і досягнення цілей його діяльності, що реалізується шляхом планування й організації відповідних організаційно-економічних заходів, мотивації й контролю за перебігом їх упровадження.

Отже, управління розвитком компанії являє собою циклічний процес, що виконує такі основні функції: цілевстановлення; прогнозування (планування); організацію і координування; стимулювання і активізацію; моніторинг (табл. 1). Циклічність такого процесу має забезпечувати спадковість змін, необхідних для утримання підприємством усталених конкурентних переваг і досягнення неповторності й довгострокової прибутковості, як основних ключових індикаторів успішного розвитку підприємства у просторі та часі.

Таблиця 1

Зміст основних функціональних процедур управління в контексті розвитку компанії

Функції управління	Зміст процедур
Цілевстановлення	Визначення цільових установок, завдань функціонування (тактика) і розвитку (стратегія).
Прогнозування (планування)	Діагностування компанії та її середовища на предмет виявлення причинно-наслідкових зв'язків в явищах та процесах, що зумовлюють розвиток компанії або перешкоджають йому. Розроблення й обґрунтування програм та проєктів розвитку компанії.
Організація і координування	Розроблення принципів, процедур та механізмів здійснення змін у компанії. Розподіл зон відповідальності за трансформаційні процеси. Формування команд трансформацій. Створення підрозділів з управління розвитком компанії.
Стимулювання і активізація	Формування та впровадження механізму стимулювання діяльності персоналу та ключових стейкхолдерів до ефективної участі в процесах розвитку компанії.
Моніторинг	Створення та застосування системи моніторингу змін, що відображають розвиток компанії у просторі й часі, зокрема шляхом формування системи вимірників розвитку. Коригування подальших програм розвитку.

Розвиток компанії зумовлює необхідність розв'язання комплексу проблем, пов'язаних із трансформацією системи організаційно-виробничих та соціально-економічних відносин. Важливо зазначити, що комплекс проблем трансформації компанії, як організаційно-виробничої системи, можна розглядати в кількох контекстах (табл. 2).

Таблиця 2

Напрями трансформації системи компанії в процесі її розвитку

Контекст	Напрями
Проблемно-орієнтований (стратегічний)	– зміна стратегічних орієнтирів розвитку; – визначення цілей функціонування; – розроблення бажаного профілю діяльності компанії, виявлення можливостей та обмежень її розвитку; – формування відповідних стратегічних рішень та напрямів діяльності
Структурно-функціональний	– формування організаційно-виробничої структури, відповідної новим умовам функціонування; – зміна складу функцій для окремих елементів системи; – створення адекватної новим умовам функціонування системи управління; – реконфігурація функціональних стратегій (маркетингу, виробництва, трудових ресурсів та трудових відносин, фінансів); – створення сприятливого соціально-психологічного клімату, внесення змін в організаційну культуру
Інституціональний	– при необхідності формування нової структури (неоструктури), з новим складом елементів та конфігурація взаємозв'язків між ними; – правове та нормативне забезпечення функціонування неоструктури; – захист інтересів неоструктури на різних рівнях (галузевому, регіональному, світовому)
Системний	– визначення нових меж системи; – трансформація «входів» та «виходів» системи компанії; – реконфігурація «процесора» системи; – забезпечення конгруентності неоструктури новим зовнішнім та внутрішнім умовам функціонування
Конкурентний	– формулювання цільових установок формування (підтримання) конкурентних переваг; – визначення напрямів та критеріїв відбору потенційних партнерів; – ідентифікація наявного потенціалу (резервів) розвитку компанії; – розроблення механізмів захисту ключових компетенцій у процесі реалізації розвитку

Виокремлення проблемно-орієнтованого та структурно-функціонального контекстів ґрунтується на засадах впливу внутрішньо-системних (внутрішньо-фірмових) ситуаційних чинників, що практично унеможливорює передбачати, виявляти й узагальнювати напрями їх прояву для різних компаній. Більш загальний характер у плані можливостей теоретико-методичного дослідження процесу розвитку мають системний, інституціональний та конкурентний

контексти через їхню зумовленість відповідними чинниками зовнішнього середовища.

Список використаних джерел

1. Богатирьов І. О. Управління розвитком підприємства (за матеріалами малих підприємств меблевої промисловості України) : Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / І.О. Богатирьов; Київ. нац. екон. ун-т. К., 2004. 20 с.
2. Гриньов А. В. Стратегія інноваційного розвитку підприємства : Автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / А. В. Гриньов; Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2004. 36 с.
3. Іванісов О. В. Управління розвитком діяльності промислових підприємств: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / О. В. Іванісов; Харк. нац. екон. ун-т. Х., 2005. 18 с.
4. Карпова О. І. Управління розвитком підприємств малого бізнесу: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Донецький національний ун-т. Донецьк, 2003. 19 с.