

Гусева О. Ю.
к.э.н., доцент, докторант кафедры
прикладной экономики
Донецкого национального
университета экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПРОАКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ЦЕЛЯХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Постановка проблемы (актуальность). Современные условия хозяйствования, которые характеризуются высоким динамизмом бизнес-среды, углублением глобализации, ростом роли интеллектуальных активов, распространением сетей и других новых форм межфирменных организаций, изменяют структурные факторы успеха предприятий и условия достижения стойкого конкурентного преимущества. Главным источником стратегической эффективности предприятия становятся компетенции в создании наивысшего ценностного предложения продукции и развитие динамических способностей для быстрой адаптации и развития новых рынков и видов деятельности. В этой связи перед учеными и практиками встает актуальная научно-прикладная проблема обеспечения эффективного стратегического развития предприятий путем формирования системы механизмов управления изменениями. Причем механизмов, связанных единством направленности на получение устойчивых рыночных позиций. Определяющее место среди таких механизмов должен занимать концептуальный механизм, которое будет формироваться на основе фундаментальной теории и методологии управления стратегическими изменениями на предприятиях в условиях общеэкономических трансформаций. С концептуальным механизмом должны быть согласованы декомпозиционные целевые механизмы управления стратегическими изменениями и механизмы формирования систем экономической безопасности, как обеспечивающей основы. Согласованность и отлаженность функционирования указанных механизмов позволит обеспечить стратегическое развитие предприятий в современной бизнес-среде.

Анализ последних исследований и публикаций. Несмотря на то, в последнее время теория управления изменениями начала развиваться интенсивнее, большинство публикаций по управлению изменениями основаны на опыте крупных зарубежных

компаний, который не всегда полезен для отечественного бизнеса. Вопросы, связанные с формированием действенных механизмов управления изменениями на украинских предприятиях, представлены в теоретических и практических исследованиях еще меньше. Концептуальные основы управления стратегическими изменениями рассмотрены в работах таких ученых, как М. Ханнан, Дж. Фриман, В. Барнетт, Е. Ван-де-Вен, М. Пул, Д. Вейк, Р. Куинн, А. Арменакис, А. Бедиан [1]. Данные ученые оказали влияние на развитие не только концептуального направления теории организационных изменений, но и прикладных работ. Эмпирические исследования, которые проводятся в настоящее время и касаются прикладных аспектов управления изменениями представлены в работах таких ученых-практиков, как М. Фламгольц, И. Адизес, Дж. Костер, Г. Минцберг, С. Ашмарина, Б. Герасимов, В. Грушенко. Следует отметить, что достаточно обстоятельные исследования проблематики управления стратегическими преобразованиями в настоящее время проводятся российскими учеными и касаются, соответственно, российских предприятий. Такие ученые, как Катькало В. С.[2], Широкова Г. В.[3], Абидкеев н.М. [4], Дятлов Н. В., Орлов В. Г., Бухвалов О. М. предлагают достаточно системные обобщения ключевых тенденций в управлении изменениями в современных компаниях. Отдельные вопросы управления стратегическими изменениями и формирования механизма планирования и реализации стратегических изменений на отечественных предприятиях освещены в работах украинских ученых Наливайка А. П.[5], Пастуховой В.В.[6], Садекова А. А., Балабановой Л. В., Федуловой Н. В. и других. Однако, достижения отечественных ученых и практиков в сфере прикладных аспектов управления изменениями, а именно – механизмов планирования и реализации изменений, остаются слабо представленными. Следовательно, изучение и структуризация главных проблем управления стратегическими изменениями в украинских предприятиях и формирования на этой основе концепции управления стратегическими изменениями, а также механизма управления изменениями являются очень актуальными в условиях растущего динамизма бизнес-среды.

Цель исследования. Целью данного исследования является обоснование теоретических основ и научно-методических подходов к формированию механизма проактивного управления стратегическими изменениями, направленного на обеспечение развития предприятий, в условиях актуализации новых управленческих парадигм.

Результат исследования. В настоящее время узловым моментом системы стратегического управления предприятием становится не просто структурированный процесс управления стратегическими изменениями, а процесс, который базируется на механизме заблаговременного прогнозирования направлений последующего развития

предприятия и бизнес-среды то есть на проактивном механизме управления превращениями. Это требует разработки и внедрения новых действенных механизмов стратегического управления, и в первую очередь – механизмов управления стратегическими изменениями. Способствовать решению этой проблемы имеет разработка новой методологии до формирования концептуального и целевых (локальных) механизмов проактивного управления стратегическими изменениями на основе новых управленческих парадигм.

Стратегическое развитие современного предприятия обеспечивается функционированием системы взаимоувязанных механизмов, в частности стратегической диагностики и планирования, проактивного управления, стратегическим изменениями и формирование системы экономической безопасности. По мнению автора, концепция управления стратегическими изменениями на отечественных предприятиях должна базироваться на интегративном сочетании принципов кибернетического и синергического подходов. Далее на базе обоснованной концепции управления изменениями формируется концептуальный механизм управления преобразованиями. Таким образом, действенным механизмом обеспечения стратегического развития предприятия является система стратегического управления, которая, прежде всего, включает процессы стратегической диагностики и проактивного управления стратегическими изменениями.

Формирование механизма проактивного управления изменениями должно носить системный характер, и соответственно, вначале должен быть обоснован концептуальный механизм, а затем – детализирующие и дополняющие его целевые механизмы. К основным целевым механизмам следует отнести: механизм подготовки предприятия к внедрению изменений с учетом финансово-экономических и системных аспектов; механизм реализации стратегических изменений с соблюдением принципов саморазвития и устойчивого экономического роста (развития); механизм развития динамических способностей предприятия как основы эффективного управления изменениями.

Методологическую основу разработки механизмов проактивного управления изменениями составляют фундаментальные положения процессно-системного и бизнес-процессного управленческого подходов, общие концепции современного менеджмента, которые базируются на принципах научных школ «открытых социальных систем», и «поведенческого управления», теории циклов, экономического развития, организационного развития, работы ведущих отечественных и зарубежных ученых. Основные направления методологии формирования механизмов управления стратегическими изменениями представлены на рис. 1.1. Как видим, традиционные для отечественной управленческой практики методологические подходы являются

функционально-ориентированными, и могут быть использованы в процессе формирования механизмом реактивного управления изменениями. Для создания актуальных в современных условиях механизмов проактивного управления необходимо следование принципам системно-ориентированных подходов. изменениями

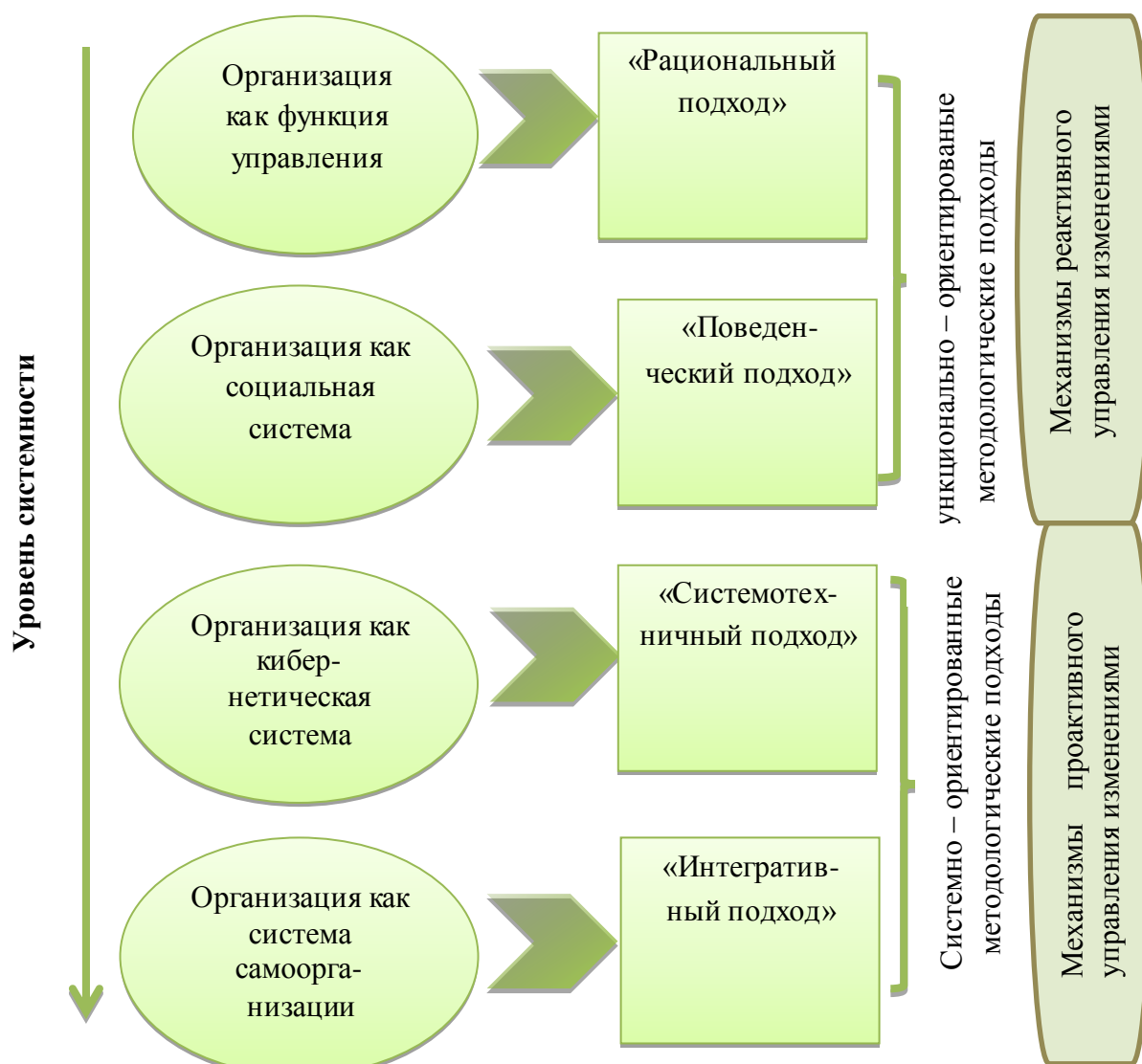


Рис.1.1 Основные направления методологии формирования механизмов управления стратегическими изменениями

Многие зарубежные ученые ориентируют современные предприятия прежде всего на принципы самоорганизации, и в этом видят интегративный подход к управлению. Однако, исследование деятельности украинских предприятий показывает, что многие из них, находясь на стадии зрелости, все еще не достигают институциональной стабилизации. Следовательно, предприятия не готовы к построению системы управления, основанной на самоорганизации. Для отечественных организаций, по мнению автора,

наиболее целесообразными и действенными будут являться механизмы управления изменениями, сформированные с использованием как кибернетических, так и синергетических подходов. То есть на данном этапе, при планировании и осуществлении стратегических изменений наличие четкого управляющего воздействия все еще является необходимым условием эффективного стратегического управления.

Выводы. На основании проведенных исследований установлено, что современные предприятия нуждаются в новых научно-методических подходах к формированию механизма проактивного управления стратегическими изменениями. Обоснование данных научно методических подходов будет базироваться на решении таких задач, как разработка концепции управления стратегическими изменениями на основе сочетания принципов процессного (кибернетического) и синергетического подходов; разработка концептуального механизма проактивного управления стратегическими изменениями с ориентацией на цели и возможности развития предприятия и глобальные тенденции преобразований в бизнес-среде; определение механизма подготовки предприятия к внедрению изменений с учетом финансово-экономических и системных аспектов; формирование механизма реализации стратегических изменений с соблюдением принципов саморазвития и устойчивого экономического роста; обоснование целевых механизмов развития динамических способностей предприятия как основы эффективного управления изменениями.

Литература:

1. Широкова Г. В. Управление изменениями в российских компаниях: учебник . 2-е изд. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – 480 с.
2. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации : Учеб. Пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 273 с.
3. Каткало В. С. Эволюция теории стратегического управления: монография / В. С. Каткало; С.-Петерб.гос.ун-т, Факультет менеджмента. – СПб.: Издат.дом С. – Петерб.гос. ун-та, 2006. – 548 с.
4. Теория организации: Хрестоматия. 2-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т. Клеминой. СПб.: Высшая школа менеджмента 2010. – 573 с.
5. Грушенко В. И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений : Учеб. Пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 288 с.
6. Абидкеев Н. М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник / Под. науч. ред. проф. Н. М. Абидкеева. – М.: Инфра, 2001. – 382 с.