

КОНЦЕПЦИЯ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Разработана концепция построения и исследования организационно-экономического механизма формирования и реализации стратегии предприятия с использованием системного подхода, современных методов теории управления экономическими системами и методов, ориентированных на принятие решений.

Управление стратегическим развитием предприятия осуществляется на основе механизмов, которые обеспечивают взаимодействие процессов его функционирования и развития и отражают специфические особенности предприятия как социально-производственной системы.

В экономической литературе [1, 2, 3] в качестве синонима (а иногда в порядке противопоставления) термина "организационно-экономический механизм" используется целый ряд других терминов: "организационный механизм", "экономический механизм", "хозяйственный механизм", "финансовый механизм".

Сформулируем обобщенное определение организационно-экономического механизма (ОЭМ) формирования и реализации стратегии. По нашему мнению, под ОЭМ формирования и реализации стратегии понимается совокупность (набор) правовых и прецедентных законов, методов, методик, процедур и технологий решений, которые реализуют процесс развития предприятия и существуют информационно или материально в системе управления предприятием.

Концепция как система взглядов на понимание сущности ОЭМ, определяющая замысел построения такого механизма, должна содержать множество основополагающих утверждений, отвечающих на вопросы:

1. Как должны строиться и функционировать отдельные составляющие ОЭМ?
2. Какие принимаются утверждения относительно априорных свойств предметной области и отдельных компонентов ОЭМ и их связей – гипотезы или аксиоматический базис построения ОЭМ?
3. Какие принципы закладываются в основу синтеза (построения) отдельных структурных составляющих ОЭМ?
4. Каким условиям должно удовлетворять множество объектов, составляющих основу ОЭМ (модели, методы, процедуры, структуры)?

5. Какие тенденции в развитии предметной области должны быть учтены в ОЭМ?

Проведенные нами исследования позволили сформулировать концепцию построения и исследования организационно-экономического механизма формирования и реализации стратегии развития предприятия, основные положения которого состоят в следующем.

1. Развитие механизма управления стратегиями как составной части теории стратегии должно базироваться на междисциплинарном подходе, отражающем различные аспекты многофункциональных связей предприятия со средой своей жизнедеятельности. Для учета этих аспектов необходимо использовать научный аппарат экономики предприятия, социологии, экологии, политологии.

Исследование, анализ и построение функционирования ОЭМ формирования и реализации стратегии развития нужно осуществлять на основе системно-логического подхода с применением системного анализа, современных методов теории управления экономическими системами и методов, ориентированных на принятие решений. Реализация этого положения концепции позволяет подойти к созданию ОЭМ с целостных позиций и рассматривать его как процесс организационного проектирования. В связи с этим возникает необходимость построения функционально-структурной ресурсной адаптивной схемы организационно-экономического механизма формирования и реализации стратегии развития с последующей разработкой методов синтеза отдельных его составляющих.

2. Построение и исследование организационно-экономического механизма формирования и реализации стратегий предприятия осуществляется на основе целостной системы принципов.

3. Стратегия, с одной стороны, рассматривается как система, обладающая множеством элементов-составляющих, определенной структурой, заданной отношениями на элементах-составляющих и имеющей ряд системных свойств. С другой стороны, с позиций поведенческого подхода стратегия определяет тип (характер) поведения предприятия как сложной системы в рыночной среде. При этом под поведением понимается множество определенных действий, которые ведут к структурным изменениям как внутри предприятия, так и в его взаимоотношениях с внешней средой.

4. основополагающим условием создания ОЭМ "Стратегия" является то обстоятельство, что каждый член управленческой команды предприятия, а в ряде случаев и специалисты имеют определенный объем власти и тем самым играют роль руководителя и оказывают в

меру объема этой своей власти управленческое воздействие на процессы формирования и реализации стратегии предприятия в соответствии со своей системой ценностей и интересов. Отдельные работники или группы работников предприятия в пределах объема своей формальной и неформальной власти определяют выбор стратегии предприятия и направления ее развития.

5. В основе процесса формирования и реализации стратегии предприятия лежит результат компромиссного разрешения противоречивых интересов между отдельными группами его работников.

Из п. 2, 3 концепции следует, что в механизм формирования стратегии необходимо включать обратные связи для корректировки ценностных установок (принципов) и ресурсные составляющие. В качестве обобщенных ресурсов принимаются факторы, входящие в модель Мак-Кинси "7S", которые включают следующие элементы: структуру производственно-технологических и организационных взаимосвязей корпорации, персонал корпорации и "мягкие" ресурсы – общекорпоративную систему выработки и принятия управленческих решений, стиль управления и др. [2, с.179].

Введение обратных связей позволяет сделать механизм формирования и реализации стратегии предприятия адаптивным по отношению к трансформирующейся рыночной среде. Трансформационные процессы в экономике приводят к необходимости структурных, организационных и ресурсных изменений в самом предприятии, что может (или должно) затрагивать его ценностные ориентации (принципы деятельности), интересы и возможности.

Организационно-экономический механизм формирования и реализации стратегии развития предприятия нужно рассматривать как развивающуюся подсистему в составе предприятия, что позволяет поставить задачу организационного проектирования такого механизма.

Таким образом, система взаимосвязанных решений, составляющих сущность стратегии развития, представляет собой решения по инновациям во всех составляющих структуры предприятия. Направленность нововведений должна быть ориентирована на саморазвитие и самоподдержание. Процессы саморазвития и самоподдержания достигаются при наличии следующих условий:

а) формирование такой схемы стимулирования для персонала предприятия, участвующего в этих процессах, которая обеспечивает небывающий уровень мотивации деятельности;

б) обеспечение участников процессов развития такими методическими материалами и руководством к действию, которые давали бы возможность постоянно совершенствоваться в применении имеющих-

ся у них инструментов деятельности, а также расширяли номенклатуру таких инструментов путем внедрения инноваций.

В подтверждение данного тезиса свидетельствует и тот факт, что передовые компании Западной Европы и США создают у себя особую внутрифирменную культуру, систему ценностей, которые оформляются в своеобразную "философию" управления развитием. Одна из тенденций в рационализации систем управления развитием состоит в создании на высшем уровне управления советов, комитетов или рабочих групп по выработке научно-технической политики, оценке и отбору проектов инноваций.

6. Организационно-экономический механизм формирования и выбора стратегий должен рассматриваться как инструмент менеджеров высшего эшелона управления предприятия, работающих со слабо формализованными знаниями и данными. Этот механизм должен быть развивающейся системой, которая накапливает знания и опыт менеджеров, работающих с ним.

Развитие стратегии определяется субъективной шкалой предпочтений, которая существует в системе менеджмента предприятия и определяется системой ценностных установок и интересов. Формирование и реализация стратегии развития как основы плана развития предприятия основывается на использовании внутренних инструментов стратегического менеджмента и внешних инструментов, регулирующих взаимоотношения предприятия с субъектами рынка в процессе хозяйственной деятельности.

Внешние инструменты являются регуляторами взаимоотношений, которые представляют собой изменения, исключения и дополнения к правилам взаимодействия, формируемым на макроэкономическом уровне. Указанные корректировки к правилам взаимодействия становятся инструментами стратегического управления развитием в том случае, когда предприятие инициирует их и является эксклюзивным пользователем появляющихся при этом преференций, льгот и выделенных ресурсов.

В связи с анализом содержания ОЭМ формирования и реализации стратегии возникает необходимость поиска ответа на вопрос – существуют ли специфические инструменты формирования и реализации стратегий или это применение в нужное время, в нужном объеме традиционных (нестратегических) инструментов управления предприятием?

7. Множество стратегий развития предприятия упорядочивается в соответствии с заданным на нем классификатором и представляется в виде банка стратегий. Все стратегии являются открытыми для попол-

нения. Новые стратегии могут возникать и применяться вследствие развития экономической системы и происходящих трансформационных процессов.

8. Выбор стратегии, ее корректировку и адаптацию к изменяющимся условиям целесообразно рассматривать как обобщенную задачу принятия решений.

9. Процесс развития предприятия предопределяется последовательностью действий, направленных на изменения параметров и показателей соответствующих технологий и продуктов в каждой функциональной области предприятия, которые представляют собой определенные инновации (нововведения). Все процессы развития предприятия представляются сгруппированными в отдельную подсистему, для которой в общей системе управления предприятием выделяется своя подсистема управления – управление развитием. Это положение основывается на идее разделения всех процессов предприятия на функционирование и управляемое развитие.

Каждое решение о той или иной инновации представляет собой процесс выбора альтернативы из множества возможных вариантов. С этой точки зрения стратегия может являться:

- механизмом формирования множества допустимых альтернатив развития;
- механизмом, ограничивающим и направляющим выбор альтернативного решения из заданного множества;
- обобщенным критериальным базисом для выбора альтернативы (оценка соответствия выбранного варианта поведения или инновации принятой стратегии);
- смешанным функционирующим механизмом, содержащим в себе все три перечисленных качества.

Стратегия, используемая в одном из названных качеств, обеспечивает некоторую целостность или согласованность в изменении структурных и функциональных характеристик предприятия в процессе развития.

10. При разработке организационно-экономического механизма формирования стратегий необходимо учитывать свойства предприятия как многоаспектной социальной системы. ОЭМ формирования и реализации стратегии должен строиться как гетерогенный, который обеспечивает взаимодействие предприятия через посредство стратегий с гетерогенной средой, включающей в себя рыночную, экологическую, социальную, политическую и ментальную среду.

11. ОЭМ формирования и реализации стратегии должен предпо-

лагать "открытость" процесса разработки стратегии развития предприятия, которая проявляется в том, что к выработке стратегии привлекаются основные потребители продукции и поставщики комплектующих.

12. Методики формирования стратегии в ОЭМ должны реализовывать принцип неокончательных решений. Один из возможных способов реализации принципа неокончательных решений состоит в формировании стратегий (программ) максимумов и стратегий (программ) минимумов.

13. Для адекватного описания ОЭМ формирования и реализации стратегии следует использовать подход на основе самоорганизации. При этом он должен ориентироваться на выполнение основных принципов синергетики как базовой теории самоорганизации. В структуру ОЭМ должны быть заложены механизмы циклического самоподдержания процессов формирования и адаптации стратегий. Организационно-экономический механизм должен строиться как гетерархический (имеющий структуру с полицентрическим распределением полномочий, где каждый руководствуется определенным набором правил и ситуаций). Гетерархическая сеть, в которой каждый элемент участвует в принятии решений, создает временные иерархические структуры для разрешения стратегических проблем, возникающих на предприятии.

Таким образом, организационно-экономический механизм формирования и реализации стратегии развития предприятия должен обеспечивать следующие целевые установки:

- системность (целостность) процесса развития предприятия, обеспечивая высокий уровень адаптивности к динамично изменяющейся среде трансформирующейся экономики;
- единые условия протекания процессов развития для всех структурных единиц предприятия независимо от их размера и территориального расположения;
- заинтересованность всего персонала предприятия и прежде всего менеджмента в непрерывном количественном и качественном развитии потенциала предприятия;
- поддержание процессов самоорганизации, саморегулирования и самоконтроля в ходе осуществления деятельности по формированию и реализации стратегии развития предприятия;
- высокую эффективность процессов развития, оцениваемую как накопление потенциала для достижения будущих успехов предприятия;

- високою активність всіх учасників процесу стратегічного розвитку і личну зацікавленість персоналу в підвищенні кількісних і якісних результатів розвитку підприємства;
- формування організаційної культури підприємства, відповідної рівню розвитку економіки.

1. Бирн Дж. Стратегічне планування // Бізнес УИК – 1996. – №7. – С.42-47.

2. Карлоф Б. Делова стратегія: пер с англ. / Научн. ред. В.А.Приписнов. – М.: Економіка, 1991. – 239 с.

3. Путятин Ю.А., Пушкарь А.И., Тридід А.Н. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства. – Харків: Основа, 1999. – 488 с.

4. Системний аналіз в економіці і організації виробництва / С.А.Валуев, В.И.Волкова, А.П.Градов і др. – Л.: Політехніка, 1991. – 398 с.

Получено 20.02.2001

ББК 65.9(2)441

Г.В.КОВАЛЕВСЬКИЙ, д-р екон. наук, Т.В.КАЗАК
Харківська державна академія міського господарства

ІНТЕГРАЛЬНИЙ СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ВЕЛИКОГО МІСТА (НА ПРИКЛАДІ м.ХАРКОВА)

Розроблено новий метод аналізу економічного та соціального стану міст, країн, регіонів, підприємств і організацій – “інтегральний системний аналіз” (ІСА). На прикладі м.Харкова висвітлюються різні аспекти ІСА: демографічні, соціальні, економічні, правові, інформаційні тощо. ІСА був застосований при розробці “Концепції системного розвитку м.Харкова до 2010 року”. Цей метод може бути використаний в економіці, бізнесі, менеджменті.

Великі міста є природними центрами економічного, соціального, культурного та наукового життя у всіх країнах світу. В Україні понад 70% населення мешкає у містах. Тому успіх всього процесу економічного і соціального розвитку України залежить насамперед від вирішення проблем великих міст.

Порівняльний аналіз матеріалів і даних 188 країн світу свідчить, що при розв’язанні цих проблем доцільно використовувати новий інтегральний системний підхід (ІСП). На відміну від традиційних підходів, ІСП інтегрує (узагальнює на новому, вищому рівні) новітні досягнення не однієї якоїсь країни, а всіх держав світу на основі синтезу методології системного аналізу, сучасного менеджменту, маркетингу і господарського права, а також фактично отриманого досвіду впровадження реальних програм (наприклад, програм розвитку міст), накладених на сукупність наявних ресурсів, факторів, умов і обмежень, що існують при розробці кожної конкретної програми (наприклад, про-