Шевцова Г.З.
Технологічний інститут Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Сєвєродонецьк, Луганська обл.

СИНЕРГЕТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ. КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

Складність проблем функціонування й розвитку сучасних підприємств у мінливих умовах зовнішнього середовища обумовлюють необхідність вдосконалення традиційних підходів до організації управління і потребують розробки й впровадження відповідних інноваційних рішень.

Як один з перспективних підходів, який ґрунтується на новітній синергетичній парадигмі дослідження систем різної природи, автором запропонована та обґрунтовується концепція синергетичного менеджменту підприємств [1-2]. Остання не претендує на повну заміну традиційних засад менеджменту. Її варто розглядати як окрему складову загальної теорії менеджменту, яка висвітлює особливості синергетичного управління шляхом формування і реалізації високого синергетичного потенціалу виробничо-економічної системи.

Впровадження синергетичного менеджменту як організаційно-управлінської новації потребує визначення декількох вихідних моментів. Так, принциповим рішенням є вибір форми трансформації системи управління – кардинальної (революційної) чи поступової (еволюційної). Революційна форма тут передбачає радикальну перебудову (реінжиніринг) бізнес-процесів на синергетичних засадах і повне перепроектування систем управління. Такій формі властиві усі переваги і недоліки методу реінжинірингу, тому її варто обирати лише за відповідних об'єктивних обставин (посилення кризових явищ на підприємстві, наростання негативних змін у зовнішньому середовищі чи, навпаки, коли існуюча система організації бізнесу вже не відповідає його стрімкому розвитку) або при певних інституційних змінах, коли нові власники мають нове бачення розвитку підприємства, вимагають оптимізації бізнес-процесів і підтримують інноваційний пошук інструментів такої оптимізації.

За інших умов слід надавати перевагу еволюційному вдосконаленню систем організації бізнесу. Причому, багаторівнева система синергетичного управління (див. [1]) надає можливості для різних варіантів поступового впровадження його принципів у залежності від загального рівня розвитку системи менеджменту на підприємстві, наявних проблем і резервів у різних її підсистемах та поставлених стратегічних завдань.

Спрощене розуміння концепції синергетичного менеджменту може втілитися у фрагментарне застосування синергетичних інструментів і пошук синергетичних ефектів у рамках одного підрозділу чи напрямку діяльності. Але з таким початком впровадження синергетичного управління можна погодитися, якщо розглядати його як перший етап у масштабному еволюційному процесі вдосконалення, коли відпрацьовуються певні алгоритми ухвалення рішень, розробляються відповідні інструменти, набувається необхідний досвід їх застосування. Отримані при цьому позитивні ефекти можуть стати вагомим аргументом і поштовхом для перебудови всієї системи управління на синергетичних засадах.

Однак з синергетичної точки зору більш дієвим є підхід, коли за допомогою певних методів діагностики визначаються критичні бізнес-процеси (напрямки бізнесу, підрозділи), які можуть справляти резонансний вплив на результати діяльності підприємства. Тоді незначні зусилля з реорганізації таких підсистем здатні призвести до стрибкоподібного зростання ефективності всієї виробничо-економічної системи.

Ще одним важливим вибором є рішення про форму самоорганізації. Тут можна скористатися інтересним підходом (Т. Акімова, Л. Мельник), який пов'язує критерій класифікації з місією і цілями розвитку системи (див. [3]).

Фактори, що визначають особливості впровадження синергетичного менеджменту на даному підприємстві, доцільно поділити на об'єктивні та суб'єктивні. До перших можна віднести розмір, сферу і галузеву специфіку діяльності підприємства, ступінь динамічності й агресивності зовнішнього середовища, фазу циклу розвитку підприємства та його поточний фінансово-економічний стан, рівень його потенціалу, обмеження за часом та по інших ресурсах, рівень розвитку системи менеджменту і інструментів самоорганізації, необхідні компетенції і навички персоналу.

Але у підсумку форми, глибина та результативність впровадження цієї (як і будь-якої іншої) новації багато у чому залежать від суб'єктивних чинників – активної реформаторської позиції керівництва, його готовності до послаблення адміністративних важелів і лінійної влади на користь децентралізації, підприємницьких форм управління, самоорганізації персоналу та інших інструментів свідомої організації певних елементів хаосу для досягнення динамічного порядку, здатного забезпечити і стійкий, і ефективний розвиток підприємства.

1. Шевцова Г.З. Рівні розвитку та особливості синергетичного менеджменту підприємств/ Г.З. Шевцова// Вісник СНУ ім. В. Даля. – 2007. – № 5 (111). – С. 219-225.

2. Шевцова Г.З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств/ Г.З. Шевцова// Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 681-690.

3. Мельник Л.Г. Основы саморазвития систем / Л.Г. Мельник // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 1. – С. 16-22.

атегии. – 2006. - №3.