

С.А.Стахурська, к.е.н., доцент

*Національний університет харчових
технологій (НУХТ), м. Київ, Україна*

КОНЦЕПЦІЯ ЗАЦІКАВЛЕНИХ ГРУП В ПІДПРИЄМНИЦТВІ ТА ЇЇ СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ЗГІДНО ТЕОРІЇ ФАЗОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ БІЗНЕСУ

Вступ. Еволюція життєвого циклу підприємницьких структур пов'язана зі зміною стадій, що відбувається під впливом різних чинників. На усі ці зміни має відповідно і вчасно відгукнутись система управління. Такою реакцією є управлінські концепції різних моделей організації та теорія фазових трансформацій бізнесу.

Матеріали і методи. Для написання тез були використані наступні матеріали та методи: матеріали – наукові публікації вчених і практиків у сфері менеджменту організацій, електронні ресурси, результати власних спостережень; методи – емпіричні (спостереження, порівняння), комплексні (аналіз і синтез, індукція і дедукція).

Результати обговорення.

1. У теорії організації підприємницької діяльності виділяють чотири основних типи моделей організації як об'єктів управління. Кожна з них відображає певну теоретичну концепцію, що описує сутність самих організацій, роль і функції менеджменту і критерії, що застосовуються для оцінки ефективності підприємницької діяльності. Це (1) механістична організація, (2) організація як колектив побудований на поділі праці, (3) складна ієрархічна система, (4) організація, що реалізує концепцію зацікавлених груп.

2. Представлені моделі відображають поступове формування та удосконалення різних форм здійснення підприємництва, яке відбувалось на тлі розвитку бізнес-діяльності. Відбувся поступовий перехід від бачення моделі підприємництва як закритої системи до організації діяльності активної відкритої системи підприємництва.

3. Формування цих моделей супроводжувалось розробленням відповідної *теоретичної* управлінської бази: від школи наукового менеджменту до школи людських стосунків і поведінкових груп, від загальної теорії систем до теорії балансу інтересів зацікавлених груп. При цьому відбувалось розширення основних видів управлінської діяльності в підприємстві: від оперативного управління виробництвом до організації і управління працею, від стратегічного управління до забезпечення співробітництва й переговорного процесу з партнерами.

4. Трансформація бачення критеріїв ефективності відбувалась шляхом їх розширення, переходу до багатокритеріальності: співставлення результатів та витрат, економічна (фінансова) ефективність з урахуванням чинників управління працею, системна доцільність, соціально-економічна та політична орієнтація, що зводиться пратично до балансу інтересів.

5. Модель організації підприємництва, що реалізує концепцію зацікавлених груп, ґрунтується на теоретичній концепції зацікавлених груп (стейкхолдерів). Згідно цієї концепції організації мають враховувати різнобічні інтереси партнерів.

6. Основні ознаки такої підприємницької організації бізнесу: підприємства розглядаються як суспільні утворення, в діяльності яких зацікавлені різні групи (як усередині системи, так і поза нею). Взаємодія і взаємозв'язок підприємств зводиться до використання наданих постачальниками ресурсів для заснованого на розподілі праці колективного виробництва товарів і послуг, при цьому інтереси постачальників також задовольняються продукцією підприємств-виробників. Цілі діяльності підприємств зводяться не лише до виконання виробничих і комерційних планів задля одержання прибутку, вони стають більш системно диверсифікованими, а саме - передбачають задоволення різних запитів пов'язаних з ними груп: споживачів, постачальників, конкурентів, інвесторів, суспільства в цілому. При цьому використовується стратегія обмеженої оптимізації: досягнення однієї цілі суб'єкта підприємництва лімітується вимогою досягти й інші цілі на бажаному рівні. Відбувається балансування інтересів і одночасно врівноважується вартість діяльності у відповідності до ресурсних витрат.

7. Підприємницька діяльність, що базується на концепції зацікавлених груп, вимагає необхідності дотримання тривалого балансу між різними цілями. За таких умов підвищується статус суспільного значення підприємства, посилюється роль і вплив підприємця на реалізацію соціальних норм і цінностей, культурних і моральних установок як усередині системи, так і в стосунках із зовнішнім середовищем. Головними функціями менеджменту стають наступні: досягнення високої продуктивності й ефективності шляхом зміцнення духу співробітництва й залучення працівників до справ організації, а також постійного балансування інтересів основних груп зацікавлених осіб, необхідного для зміцнення позицій підприємства в суспільстві.

8. Перевагами такої діяльності є використання критеріїв соціально-економічної ефективності, поєднання власних інтересів з інтересами партнерів по бізнесу, а також відповідність соціально-культурної політики нормам і цінностям колективу, суспільства в цілому, дотримання відповідності власної діяльності сучасним світовим мегатрендам розвитку та здійснення змін.

9. Визначення ефективності в таких умовах базується на виборі цінностей і визначенні політичної орієнтації бізнесу. Але на тлі забезпечення соціальної та економічної (бюджетної) ефективності одночасно потрібно здійснювати сукупність оптимізаційних проєктних заходів щодо еволюційного розвитку підприємства, забезпечення його ефективності, використання сучасних управлінських технологій розвитку. [1-5]

10. Сучасними управлінськими технологіями, які дозволяють розширити врахування інтересів зацікавлених сторін в підприємстві, в тому числі партнерів по бізнесу, є зокрема технології інсорсингу та аутсорсингу. Сутність інсорсингового типу розвитку полягає у перетворенні зовнішніх (залучених) видів діяльності на внутрішні бізнес-процеси компанії (або нової

бізнес-структури, що створюється в результаті реалізації відповідних процедур) унаслідок організаційного об'єднання потенціалів різних компаній. Відповідно відбувається своєрідне "розширення" організаційних меж підприємства за рахунок включення нових структурних одиниць або створення нової надструктури, що виникає в процесі розвитку компанії.

11. Згідно теорії фазових трансформацій бізнесу (ТФТБ) вважається, що вищою стадією розвитку є саме стадія співробітництва: фаза управління нематеріальними активами (НМА). На цій стадії управління переходить в іншу фазу, в створення альянсів та управління НМА (інтелектуальною власністю). Система продовжує успішно існувати, еволюційно досягнувши вищої стадії, її бізнес-ідея, імідж, бренд та напрацьовані "ноу-хау" виявились ефективні. На цій стадії вибираються ті активи, котрі найбільш зручні в управлінні та комерційно стабільні і здійснюється перехід до профільного аутсорсингу. Практично всі операції по створенню споживчої цінності, тобто того, за що споживач платить гроші, компанії віддають на підряд стороннім організаціям (аутсорсинг). Самі вони управляють ім'ям (брендом), іміджем і технологіями. З точки зору ТФТБ ця стадія є на теперішній час вищою стадією розвитку

Висновки. При здійсненні підприємницької діяльності задіяні різні концептуальні організаційні моделі: механістична організація, організація як колектив побудований на поділі праці, складна ієрархічна система, організація, що реалізує концепцію зацікавлених груп. На даному етапі розвитку підприємництва використовуються сучасні управлінські технології, які розширяють врахування інтересів зацікавлених сторін в підприємстві, це зокрема технології інсорсингу та аутсорсингу. Теорія фазових трансформацій бізнесу стверджує, що вищою стадією розвитку є саме стадія співробітництва: фаза управління нематеріальними активами. На цій стадії управління переходить в іншу фазу, в створення альянсів та управління НМА (інтелектуальною власністю) і підприємницька система продовжує успішно існувати, еволюційно досягнувши вищої стадії.

Література

1. Адісес І.К. Управління змінами для досягнення найліпшого результату в бізнесі й повсякденному житті. К.: Book Chef, 2018. 640 с.
2. Адісес І. Управління життєвим циклом корпорацій. К. : КСД, 2018. 384 с.
3. Кузнецова, І. О., Сокурєнко, І. А. Стадії життєвого циклу малого підприємства : характеристика та специфіка прийняття управлінських рішень. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2019. № 1 (69). С. 179–188. <http://surl.li/movbd> (дата звернення: 27.10.2023).
4. Тюріна Н. М., Назарчук Т. В., Карвацка Н. С. Життєвий цикл організації: сутнісні характеристики, структуризація та методи оцінювання. Вісник Хмельницького національного університету, 2020, №2, Економічні науки, С.167-174. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-280-2-31. <http://surl.li/mouyy> (дата звернення: 27.10.2023).
5. Greiner L. E. Evolution and revolution as organizations grow. Harvard Business Review, 1998. May-June. URL: <http://surl.li/movbt> (access date: 27.10.2023).