

DOI: 10.15276/EJ.02.2021.9
DOI: 10.5281/zenodo.5517482
UDC: 658.5
JEL: M21

ПЕРЕХІДНІ ЗМІНИ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

TRANSITIONAL CHANGES IN ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEMS AND THEIR IMPACT ON THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Hanna B. Svinarova, PhD in Economics, Associate Professor
Odessa National Polytechnic University, Odessa, Ukraine
ORCID: 0000-0002-8598-3717
Email: swinarewa@gmail.com

Received 18.01.2021

Свінар'ова Г.Б. Перехідні зміни систем управління підприємством та їх вплив на інноваційний потенціал підприємства. Науково-методична стаття.

Стаття присвячена теоретично-прикладним засадам еволюційного розвитку системи управління підприємством та перехідним змінам, що супроводжують цей процес. Розглянуті основні етапи парадигмальних зрушень в економіці та їх вплив на зміни системи управління підприємством. Надана якісна характеристика основних етапів парадигмальних зрушень та перехідних змін систем управління, що впливає на інноваційний потенціал підприємства. Запропонована схема поступової трансформації системи управління підприємством під впливом інноваційних змін.

Ключові слова: парадигмальні зрушення, трансформація, інноваційні зміни, інноваційний потенціал, система управління підприємством

Svinarova H.B. Transitional changes in enterprise management systems and their impact on the innovative potential of the enterprise. Scientific and methodological article.

The article is devoted to the theoretical and applied principles of the evolutionary development of the enterprise management system and the transitional changes that accompany this process. The main stages of paradigmatic shifts in the economy and their impact on changes in the enterprise management system are considered. A qualitative description of the main stages of paradigm shifts and transitional changes in management systems, which affects the innovation potential of the enterprise. The scheme of gradual transformation of the enterprise management system under the influence of innovative changes is offered.

Keywords: paradigm shifts, transformation, innovative changes, innovative potential, enterprise management system

У процесі розвитку систем управління підприємством від традиційних до сучасних автоматизованих інформаційних систем з використанням штучного інтелекту, в умовах функціонування вітчизняних підприємств виникає необхідність у формуванні перехідних етапів трансформації, на яких ще не виокремлюється новий тип систем управління підприємством.

Формується лише їх парадигма і науково-методологічний базис структурно-функціональних змін системи управління підприємством, що впливає на його інноваційний потенціал. Останнім часом має місце саме такий етап, відмінністю якого є стислі терміни та високі темпи переходу, оскільки первинний досвід розділення функціоналу та структури систем управління всесвітнім бізнесом внаслідок глобального пошуку контрагентів з метою отримання найбільш високої доданої вартості підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Теоретично-прикладним аспектам управління підприємством та формування ефективної системи управління в сучасних умовах господарювання присвячено багато досліджень вітчизняних та закордонних науковців, серед яких: Ансофф І. [1], Бажал Ю., Ерохін С. [2], Захарчин Г. [3], Лігоненко Л. [4], Мескон М. [5], Федулова Л. [6], Янсен Ф. [7] та інші. В дослідженнях розкриваються теоретичні питання щодо окремих аспектів управління діяльністю підприємств, однак залишається низька недостатньо розкритих моментів в контексті впливу стрімкого розвитку сучасних інформаційних технологій на формування та трансформацію системи управління підприємством в умовах сучасних змін.

Виклад основного матеріалу дослідження

Весь динамічний процес еволюційного розвитку системи управління підприємством відбувався в умовах зростання тиску зовнішніх змін на рівень розвитку та функціонування підприємства. Еволюційні зміни системи управління відповідно до парадигмальних зрушень наведено на рис. 1. В епоху промислового перевороту на етапі становлення промисловості акцент робився на технології виробництва продукції, що свідчить о першій хвилі інноваційних змін, які відбувалися в економіці.

Але в зв'язку з малими формами та масштабами виробництва системи управління мали неформалізовані структури та носили індивідуальних характер, націлені на виробництво та контроль. В епоху панування парадигми масового виробництва та збуту акценти в системі управління змінювалися на її функціональність та горизонт стратегічного управління.

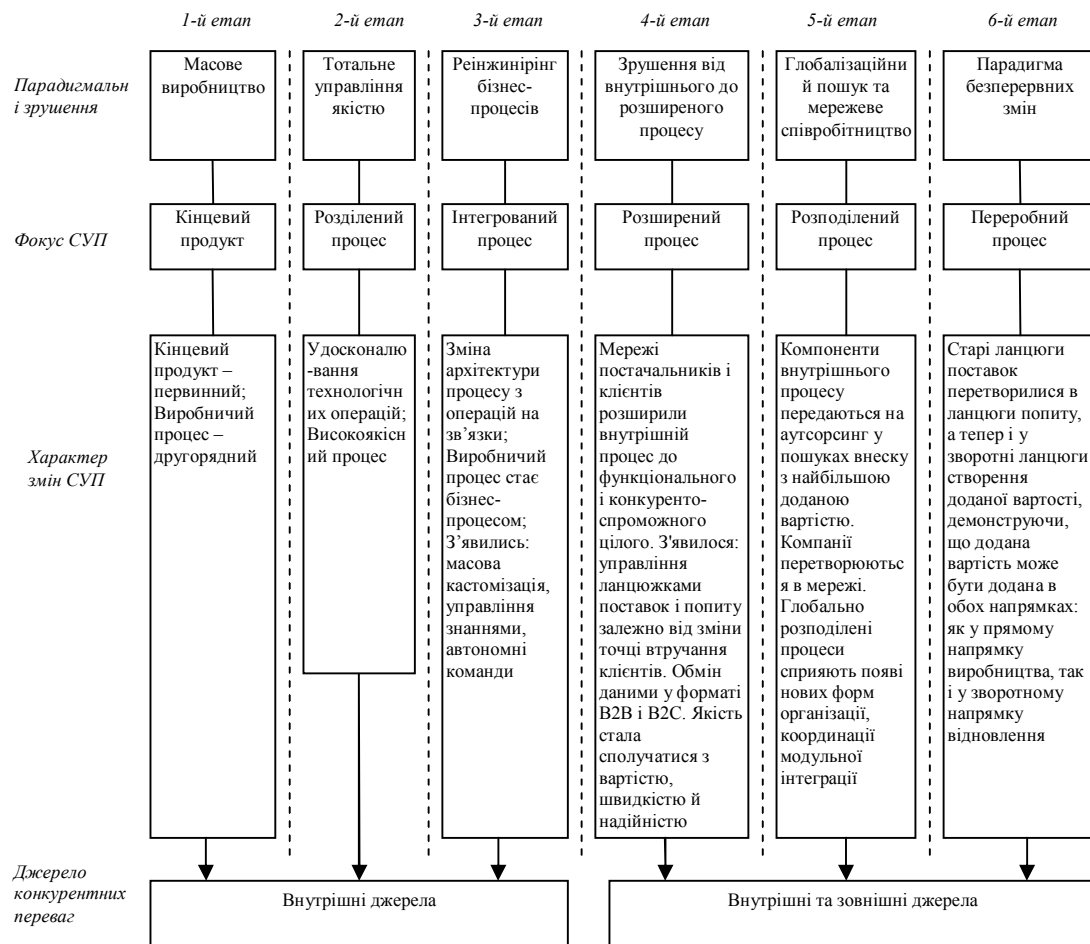


Рисунок 1. Еволюційні зміни системи управління відповідно до парадигмальних зрушень
Джерело: власна розробка автора

Системи управління формувалися за лінійним принципом, у центр уваги потрапляли концепції контролю якості продукції та масового споживання, тобто система управління концентрувала увагу на процесі.

В умовах швидкої та динамічної зміни зовнішнього середовища в постіндустріальну епоху під впливом ключових факторів таких як адаптивність та інноваційність, системи управління підприємством трансформуються та націлюються на управління постійними змінами. В середині 1980-х років рейнжиніринг бізнес-процесів був зосереджений на радикальній перебудові виробничого процесу підприємства шляхом реінтеграції завдань, праці й знань. У результаті в той період часу були створені гнучкі та оптимізовані виробничі процеси, які здатні до швидкого реагування на зміни зовнішнього середовища та інтеграції на основі Інтернету, необхідної для майбутнього етапу ланцюжків «поставка-бізнес-бізнес» (B2B), а також ланцюжків «попит-бізнес-клієнт» (B2C).

Розглянув перші етапи еволюції систем управління підприємством (епоха промислового перевороту, масового виробництва, масового збуту) можна дійти до висновку, що конкурентних переваг менеджмент підприємств досягав виключно за рахунок внутрішніх ресурсів підприємства. Але наприкінці 1980-х років відбулося радикальне четверте зрушення, коли конкурентні переваги все більш стали отримуватися із зовнішніх ресурсів підприємства, шляхом розширення мережі постачальників та клієнтів. Базова схема виробництва була представлена традиційною лінійною системою управління: «вхід-процес-вихід», яка не змінювалась на протязі багатьох років. Не суттєвих змін зазнавали окремі елементи системи в залежності від індивідуальних особливостей підприємства.

Далі в процесі еволюції акцент уваги в системі управління змістився з операцій на зв'язки, що вплинуло на зміну самій архітектури процесу. Цей етап характеризується рейнжинірингом бізнес-процесів, в результаті якого окремі елементи системи управління інтегруються в автономні, самокеровані та більш ефективні цілі системи [1]. На цьому етапі виробничий процес стає бізнес-процесом, тому підлягає якісному рейнжинірингу, в ході якого технологічні інновації замінили безперервне поліпшення, традиційні вертикальні зв'язки в системі управління перетворилися в горизонтальні орієнтовані на процес мережі.

Почали з'являтися та розповсюджуватися концепції масової кастомізації, управління знаннями,

звільнення від посередників. На цьому етапі, що недавно завершився відбувся наступний здвиг у парадигмі систем управління від внутрішніх процесів до розширеного процесу, який включає мережі постачальників та альянси, відмову від посередників, самообслуговування клієнтів, тобто система управління підприємством намагається отримати конкурентні переваги із зовнішнього середовища [8].

Мережі постачальників і мережі споживачів розширили внутрішній процес до функціонального та конкурентоспроможного цілого. Як внутрішні, так і зовнішні джерела знань і конкурентоспроможності сформували для управлінського персоналу нові ключові компетенції.

Потужні глобальні процеси вимагають розвивати нові взаємовідношення між постачальниками та клієнтами. Підприємства починають дезагрегувати свої виробничі процеси, за допомогою передачі, здачі в оренду або продаючи обрані частини операторові з більш високою доданою вартістю.

На сьогоднішній день спостерігається найбільш радикальна трансформація, яка полягає у переорієнтації всесвітнього бізнесу на розподілений процес, який у межах глобального пошуку контрагентів окремі елементи внутрішнього процесу з метою отримання найбільш високої доданої вартості передаються на аутсорсінг зовнішнім підрядникам. Таким чином, підприємства перетворюються у мережеві структури, співробітництво в яких замінює корпоративну конкуренцію, яка породжує виникнення кооперації. Глобально розподілений процес сприяє появі нових форм організації, координації й модульної інтеграції.

Але незважаючи на те, що 5-й етап еволюції систем управління носить більш радикальний характер змін з величезною швидкістю формується наступний етап, який свідчить про те, що еволюційний процес, який рухається під впливом постійного глобального пошуку максимальної доданої вартості прискорюється. Парадигма системи управління, після сторіччя відносної інваріантності, стає новим динамічним джерелом конкурентної переваги підприємств.

У рамках мереж глобальних джерел створюються нові цикли переробки продуктів і матеріалів, рекуперації енергії й відновлення знань. Можна констатувати, що розглянута 6-ти етапна еволюція систем управління (див. рис. 1) швидкими темпами прогресує, окремі системи управління починають перекриватися (частково співпадати). Що приводить до того, що межі системи управління підприємством розмиваються. Відтак, настає епоха безперервних змін в бізнес-моделях та системах управління: безперервний пошук конкурентних переваг, об'єднання мереж співробітництва в більш масштабні структури, що приведе к скороченню конкуренції та розширенню співробітництва, пошук спільних переваг стане новим способом економічної поведінки.

В сучасних умовах цифрової епохи, яка склалася під впливом масштабної глобалізації та діджиталізації економіки суттєво змінюється роль та функції управлінського персоналу підприємства та відповідно вимоги до їх праці. Діджиталізація бізнес-процесів прискорює процес децентралізації управління. Підвищення кваліфікації співробітників, зниження обсягу рутинних операцій визначає характер управління на новому етапі.

Швидкий доступ системи управління до потрібної та своєчасної інформації стає однією із стратегічних цілей підприємства та забезпечує певні конкурентні переваги на ринку. Але для запобігання надмірної кількості накопичених даних необхідна розробка та впровадження в систему управління підприємством технологічних інновацій за рахунок використання фонового аналізу, що підтримує зовнішні інструменти моніторингу та іншу передачу керуючої інформації, сучасних інструментів бізнес-аналітики. Все це приводить до того, що бізнес-моделі та системи управління безперервно змінюються, що означає: безперервний пошук конкурентних переваг, об'єднання мереж в масштабні структури, що скорочує конкуренцію та розширенню співробітництво, а пошук спільних переваг стає новим способом економічної поведінки і зростання.

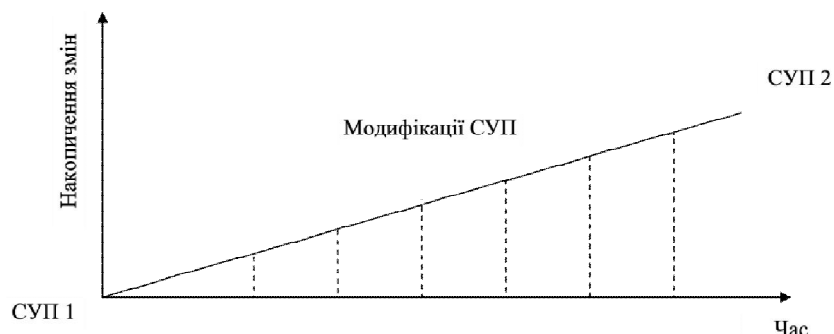


Рисунок 2. Поступова трансформація системи управління підприємством під впливом інноваційних змін
Джерело: власна розробка автора

Трансформація системи відбувається повільно по мірі накопичення якісних змін у певний період часу, що позиціонує систему управління як модифікацію попереднього типу, тобто система

перетворюється, видозмінюється шляхом отримання нових властивостей, до тих пір, поки накопичені зміни приведуть до формування якісно нового типу системи управління підприємством (рис. 2).

В зв'язку з інертністю реакції системи управління підприємством на зовнішній контур змін, процес трансформації буде протикати повільно з поступовим врахуванням змін, модифікуючи систему, поки вона на перейде на якісно інший рівень.

Для визначення рівня можливостей підприємства формування перехідної системи управління на засадах інноваційності потрібно визначити рівень інноваційного потенціалу підприємства та здатність до інноваційного розвитку підприємства. З урахуванням як зовнішніх та і внутрішніх чинників змін, процес прийняття інноваційних рішень являє собою систему з багатьма зв'язками, де вихідним пунктами є порівняння цільових індикаторів з досягнутими. Оцінка та моніторинг інноваційного потенціалу підприємства повинні бути спрямовані на дослідження факторів, що впливають на його формування, розвиток і реалізацію з метою визначення ступеня використання інноваційних можливостей підприємства.

Висновки

Таким чином, у процесі дослідження генезису та ретроспективи розвитку систем управління підприємством обґрунтовано доцільність та об'єктивну необхідність виникнення перехідних етапів їх трансформації, на яких ще не виокремлюється новий тип систем управління підприємством, бо останні ще не набули якісних змін. Формується лише їх парадигма і науково-методологічний базис структурно-функціональних змін. Останнім часом має місце саме такий етап, відмінністю якого є стислі терміни та високі темпи переходу, оскільки первинний досвід розділення функціоналу та структури систем управління всесвітнім бізнесом внаслідок глобального пошуку контрагентів з метою отримання найбільш високої доданої вартості підприємства отриманий надшвидкими темпами. Він довів доцільність заміни корпоративної конкуренції на співробітництво мережових структур, яка породжує виникнення кооперації, що сприяє появі нових форм організації, координації та модульної інтеграції, що впливає на інноваційний потенціал підприємства.

Abstract

In the process of development of enterprise management systems from traditional to modern automated information systems using artificial intelligence, in the conditions of functioning of domestic enterprises there is a need to form transitional stages of transformation, which do not yet distinguish a new type of enterprise management systems. Only their paradigm and scientific and methodological basis of structural and functional changes of the enterprise management system are formed, which affects its innovation potential. Recently, this is the stage, which is characterized by short deadlines and high rates of transition, as the initial experience of separating the functionality and structure of global business management systems due to the global search for contractors to obtain the highest added value.

The whole dynamic process of evolutionary development of the enterprise management system took place in conditions of increasing pressure of external changes on the level of development and functioning of the enterprise. The evolutionary changes of the management system in accordance with the paradigmatic shifts in the economy are considered.

It is determined that today there is the most radical transformation, which is the reorientation of global business to a distributed process, which within the global search for contractors, some elements of the internal process to outsource the highest added value to outsource. Thus, enterprises are transformed into network structures, cooperation in which replaces corporate competition, which gives rise to cooperation. The globally distributed process contributes to the emergence of new forms of organization, coordination and modular integration.

To determine the level of capabilities of the enterprise formation of a transitional management system on the basis of innovation, it is necessary to determine the level of innovative potential of the enterprise and the ability to innovative development of the enterprise. Taking into account both external and internal factors of change, the process of making innovative decisions is a system with many connections, where the starting point is to compare the target indicators with those achieved. Assessment and monitoring of the innovative potential of the enterprise should be aimed at studying the factors influencing its formation, development and implementation in order to determine the degree of use of innovative capabilities of the enterprise.

Список літератури:

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика. – 1989. – 519 с.
2. Єрохін С. Технологічні уклади, динаміка цивілізаційних структур та економічна перспектива України / С. Єрохін // Економічний часопис-XXI, №1-2, 2006. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2006/1-2/20060102.html>.
3. Захарчин Р.М. Особливості та стратегічні завдання сучасного менеджменту організацій / Р. М. Захарчин // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. –

2015. – Випуск 14. Частина 2. – С. 66-68. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/58.pdf.
4. Лігоненко Л.О. Антикризисне управління підприємством: [підручник]. – К.: Київ. нац. торг.-екон.ун-т. – 2005. – 824 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/60/4238.html>.
 5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело. – 1992. – 702 с.
 6. Федулова Л.І. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / НАН України; Інститут економічного прогнозування / Л. І. Федулова, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, М. С. Данько, І. С. Кузнецова; ред. Л.І. Федулова. – К.: Основа. – 2005. – 550 с.
 7. Янсен Ф. Эпоха инноваций: пер. с англ. – М.: ИНФРА-М. – 2002. – XII, 308 с.
 8. Касич А. О. Управління конкурентними перевагами підприємства / А. О. Касич, Ж. В. Харькова // Економічний аналіз. – 2016. – Т. 25, № 2. – С. 79-85.

References:

1. Ansoff, I. (1989). Strategic management. Moscow: Ekonomika [in Russian].
2. Yerokhin, S. (2006). Technological systems, dynamics of civilization structures and economic perspective of Ukraine. Ekonomichnyy chasopys- XXI, 1-2. Retrieved from <http://soskin.info/ea/2006/1-2/20060102.html> [in Ukrainian].
3. Zakharchyn, R.M. (2015). Features and strategic objectives of modern management of organizations. Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu, 14, part 2. Retrieved from http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/58.pdf [in Ukrainian].
4. Lihonenko, L.O. (2005). Anti-crisis management of the enterprise. Kyiv: Kyiv.nats.torh-ekon.un-t. Retrieved from <http://library.if.ua/book/60/4238.html> [in Ukrainian].
5. Meskon, M.Kh., Albert, M. & Khedouri, F. (1992). Fundamentals of management. Moscow: Delo [in Russian].
6. Fedulova, L.I., Aleksandrova, V.P., Bazhal, Yu. M., Danko, M.S. & Kuznyetsova, I.S. (2005). Innovative economic development: model, management system, public policy. L.I. Fedulova (Ed.). Kyiv: Osнова [in Ukrainian].
7. Yansen, F. (2002). The era of innovation. Moscow: INFRA-M [in Russian].
8. Kasych, A.O. & Kharkova, Zh.V. (2016). Management of competitive advantages of the enterprise. Ekonomichnyy analiz, 25, 2, 79-85 [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Свінарйова Г.Б. Перехідні зміни систем управління підприємством та їх вплив на інноваційний потенціал підприємства / Г. Б. Свінарйова // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2021. – № 2 (16). – С. 87-91. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/ejopu/2021/No2/87.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2021.9. DOI: 10.5281/zenodo.5517482.

Reference a JournalArticle:

Svinarova H.B. Transitional changes in enterprise management systems and their impact on the innovative potential of the enterprise / H. B. Svinarova // Economic journal Odessa polytechnic university. – 2021. – № 2 (16). – P. 87-91. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/ejopu/2021/No2/87.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2021.9. DOI: 10.5281/zenodo.5517482.

