

ва – Х.: ХНЕУ, 2011. – 200с. **15.** *Стеклова О.Е.* Организационная культура: учеб. Пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007,- **16.** *Горшкова Л.А.* Анализ организации управления. Аналитический инструментарий. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 208с. **17.** *Виханський О.С.* Стратегическое управление: учебник. – М.: Экономистъ, 2005. – 296с. **18.** *Дороніна М.С.* Управління економічними і соціальними процесами підприємства: монографія. – Х.: ХНЕУ, 2002. – 432с. **19.** *Черных Е.А.*, Организационная культура – междисциплинарность понятия и концептуальная сложность определения [Электронный ресурс <http://corpulture.ru>] **20.** *Капитонов Э.А.* Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-пресс, 2005. – 352с. **21.** *Мирошниченко Ю. В.* Формирование корпоративной культуры на отечественных торговых предприятиях // Бизнес информ №6, 2010. – с.118-122 **22.** *Галкина Т.П.* Социология управления: от группы к команде. Уч. Пособие – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224с. **23.** *Ковалевский С.В., Медведева О.А., Хаев Г.Л.* Развитие культуры организации: гуманизация, качество деятельности, успех. – Краматорск: ДГМА, 2007. – 196с. **24.** *Спивак В.А.* Идеальный руководитель, идеальный предприниматель. – СПб.: Нева, 2003. – 320с. **25.** *Діагностика стану підприємства: теорія і практика: монографія / За заг. ред. проф. А.Е. Воронкової.* – Х.: ІНЖЕК, 2006. – 448с. **26.** *Тевене М.* Культура предприятия / Пер. с франц. под ред. В.А. Спивака. – 3-е изд. – СПб.: Нева, 2003. – 128с. **27.** *Маслов В.В.* Бизнес как проблема культуры [Электронный ресурс www.nbuv.gov.ua] **28.** *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336с. **29.** *Ячменева В.М., Царенко Н.В.* Корпоративная культура: сущность, теории, практика//Экономика управления №6, 2007. – с.73-77

Надійшла до редколегії 29. 10. 2012

УДК 658:008:005

Культура підприємства: категоріально-понятійний апарат / Корчагіна Г. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – № 58(964). – С. 76–83. – Бібліогр.: 29 назв.

В статье рассмотрены определения таких понятий как «культура предприятия», «организационная культура», «корпоративная культура», «экономическая культура». Проведен анализ предоставленных определений. Рассмотрена сущность и взаимосвязь этих понятий, синтезирован ряд подходов к определению данных определений.

Ключевые слова: культура, организационная культура, корпоративная культура, экономическая культура, культура предприятия.

In the article the definition of concepts such as "enterprise culture", "organizational culture", "corporate culture", "economic culture". The analysis provided by the definitions. The essence and the relationship between these concepts, synthesized a number of approaches to data definitions.

Keywords: culture, organizational culture, corporate culture, economic culture, the culture of the enterprise.

УДК 330. 341. 2

Т. В. КОНДРАТЬЄВА, канд. екон. наук, ЛНУ ім. Тараса Шевченка, Луганськ

СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ФІРМИ

В роботі досліджено концепцію розвитку фірми на основі синтезу еволюційного й структурного підходів. Проаналізовано еволюцію структури фірми, визначено напрями еволюції, що забезпечують розвиток фірми у сучасних умовах.

Ключові слова: економічний розвиток, еволюційний підхід, організаційна структура, динамізм зовнішнього середовища, інститути.

Вступ. Основною метою і критерієм ефективності економічної поведінки в сучасних умовах є розвиток фірми. На макрорівні індивідуальна динаміка економічних суб'єктів вчиняє прямий вплив на майбутнє національної економіки – міра ефективності діяльності підприємств визначає можливості розвитку держави в цілому.

© Т. В. Кондратьєва, 2012

Мета дослідження, постановка задачі. Метою даної роботи є визначення ключових характеристик сучасної концепції розвитку фірми. Для досягнення поставленої мети необхідним є розв'язання наступних задач: уточнення поняття економічного розвитку і його факторів на основі синтезу еволюційного та структурного підходів,

Аналіз останніх досліджень та літератури. Відповідно до загальноприйнятого визначення, розвиток – це "необоротна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів" [1]. Спрямованість даного процесу означає наявність єдиної, внутрішньо взаємозалежної лінії, що називається траєкторією розвитку. У результаті руху по траєкторії виникає "новий якісний стан об'єкта, що виступає як зміна його складу або структури (тобто виникнення, трансформація або зникнення його елементів або зв'язків)" [1]. Поняття розвитку виникло в результаті формування теоретичних уявлень про лінійність часу, наявність спрямованих і необоротних змін у природі й суспільстві.

В економіці концепція розвитку найчастіше має на увазі прогрес, тобто еволюційне або революційне, лінійне або нелінійне збільшення якості економічних об'єктів. Розвиток фірми представляється як "динамічне придбання нової якості . . . , що дозволяє запобігти виникненню кризових явищ на будь-якому часовому інтервалі життєвого циклу" [2]. Факторами появи цієї нової якості є впорядкування внутрішніх елементів і взаємодій фірми із зовнішнім середовищем. Дослідження механізмів розвитку призвело до формування еволюційної теорії, що пізніше знайшла своє відбиття й в інституціональній економіці. Іншим підходом до вивчення процесів розвитку є структурний, який у багатьох галузях науки протиставляється еволюційному. Даний напрям вивчає внутрішню побудову, організацію й функціонування об'єктів, що розвиваються.

Матеріали досліджень. У біології, історії, соціології значущі результати були отримані на основі синтезу еволюційного й структурного підходів до дослідження процесів розвитку. Можливість синтезу даних підходів визначається чітко спостережуваною відповідністю зміни умов економічної системи й еволюції структури фірми (табл.).

При цьому під організаційною структурою фірми розуміється сукупність форм і способів диференціації й інтеграції елементів фірми для досягнення єдиної мети. Вона включає механізм керування, способи залучення й функціональ-

ного розподілу суб'єктів і ресурсів, а також інституціональні норми, що регулюють діяльність фірми [3].

Таблиця ілюструє помітну й значну еволюцію структури фірми у відповідь на зміну умов зовнішнього середовища.

Таблиця. Еволюція організаційної структури фірми

Період	Характеристики ринку	Домінуюча економічна парадигма	Ключові компетенції фірми	Напрямок зміни організаційних структур
Доіндустріальна епоха	1. Обмеженість правових форм підприємств 2. Повільність морального старіння капіталу 3. Конкуренція розуміється як придушення або поглинання суперника	Класична й неокласична теорії – аналіз виробничої функції, витрат виробництва	Поділ праці, управління виробничими витратами	Жорстка ієрархія, централізовані, механістичні структури
Індустріальна епоха (з початку ХХ ст.)	1. Перевага екстенсивних факторів розвитку фірм, масовість виробництва 2. Орієнтація на технічні інновації 3. Пасивність покупців 4. Чітко розмежовані галузі	Кейнсіанство Монетаризм Прикладні теорії (менеджмент, маркетинг)	Масштаб виробництва, стандартизація і спеціалізація	Децентралізовані й м'які дивізіональні й адаптивні структури
Післяіндустріальна епоха (з кінця ХХ ст.)	1. Розмаїтість форм власності на ресурси підвищує їх доступність 2. Інформаційний уклад економіки 3. Еволюція поведінки споживача 4. Жорстка конкуренція, насиченість і глобалізація ринку 5. Складність й нестабільність середовища	Інституціоналізм – концепція трансакційних витрат, питання еволюції економічних об'єктів	Створення цінності товару або послуги	Гнучкі й плоскі структури, розмаїтість форм інтеграції й дезінтеграції фірм

Історія розвитку фірми починається з організації у формі одноособового володіння й поступового ускладнення взаємозв'язків. У доіндустріальну епоху превалюють фірми в традиційному розумінні – ремісничі й мануфактурні виробництва. У відносно стабільних зовнішніх економічних умовах механістичні організаційні структури максимально використовують переваги масштабу виробництва й поділу праці.

Механістичні структури виграють за рахунок високого ступеня формалізації робіт, здійснення комунікацій "зверху вниз", невисокого ступеню участі агентів у процесі прийняття рішень. І. Ансофф відзначає, що "концепції конкуренції в її сучасному розумінні до 1880 року не існувало. Відповідно до ранніх уявлень, конкурувати – це означає домагатися придушення або поглинання суперника, але ні в якому разі не суперничати з ним на ринку на однакових правах" [4]. Ви-

робництво є ключовою компетенцією фірми, тобто унікальними здатностями, що є потенційними джерелами її конкурентної переваги [5].

Результати досліджень. Науково-технічний прогрес створює нові вимоги до структури фірми, підвищуючи динамізм зовнішнього середовища. Впровадження науково-технічних досягнень і розвиток масового виробництва відбувається за рахунок припливу акціонерного капіталу. Це прямо відбивається на інституціональній складовій фірми, тому що значно ускладнює структуру її зовнішніх і внутрішніх контрактів. Виникають і розвиваються гібридні структури, що включають елементи як ринку, так і класичної фірми. Моральне старіння технологій, розвиток нецінових механізмів конкуренції спричиняють підвищення вимог до організаційної структури фірми. Рішенням даної проблеми є створення більш гнучких децентралізованих форм – дивізіональних і адаптивних структур. Вони орієнтовані на особливості конкретних ринків, проектів та цілей.

Можна говорити про те, що стимулом еволюції фірми є сигнали зовнішнього середовища, а механізмом – зміна організаційної структури. Напрями еволюції організаційних структур, що забезпечують розвиток фірми у сучасних умовах, наступні:

- дебюрократизація, відмова від формалізації, від відокремлення функціональних і штабних ланок;
- трансформація організаційних структур керування з пірамідальних у плоскі, з мінімальним числом рівнів між вищим керівництвом і безпосередніми виконавцями;
- децентралізація ряду функцій керування;
- підвищення ролі інноваційної діяльності, створення в рамках великих компаній інноваційних фірм, орієнтованих на виробництво й самостійне просування на ринках нових виробів і технологій та діючих на принципах "ризикового фінансування";
- підвищення статусу інформаційних і кадрових засобів інтеграції (наприклад, комбінації персоналу) у порівнянні з технократичною і структурною інтеграцією.

Висновки. Таким чином, сучасна економічна концепція розвитку полягає в динамічному придбанні нової якості, що дозволяє економічним суб'єктам ефективно функціонувати в нестабільних ринкових умовах. Можливості розвитку

фірми залежать від особливостей взаємодії її агентів, що доведено в роботі на основі аналізу еволюції економічної організаційної структури. Кореляція структури фірми й траєкторії її розвитку пояснюється тим, що організаційна структура є функцією, що визначає ефективність перерозподілу прав власності на ресурси фірми і рух організаційної економічної структури по особливій траєкторії структурних змін.

Список літератури: 1. Большая советская энциклопедия. Т. 21 : Проба – Ременсы : в 30 т. / [гл. ред. А. М. Прохоров]. – М.: Советская энциклопедия, 1976. – 639 с. 2. Морковина С. С. Обеспечение устойчивого развития малого предпринимательства в сфере промышленного производства : автореф. дис. на соискание науч. степени доктора экон. наук : спец. 08. 00. 05 "Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность" / С. С. Морковина. – Тамбов, 2008. – 44 с. 3. Белоусенко М. В. Общая теория экономической организации: организационная эволюция индустриальной экономики / М. В. Белоусенко. – Донецк : ДонНТУ, 2006. – 429 с. 4. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; [научный ред. и автор предисл. Л. И. Евенко]. – М.: Экономика, 1989. – 519 с. 5. Ефремов В. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. С. Ефремов, И. А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 8-33.

Надійшла до редколегії 15. 10. 2012

УДК 330. 341. 2

Сучасна концепція розвитку фірми / Кондратьєва Т. В. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – № 58(964). – С. 83–87. – Бібліогр.: 5 назв.

В работе исследована концепция развития фирмы на основе синтеза эволюционного и структурного подходов. Проанализирована эволюция структуры фирмы, определены направления эволюции, обеспечивающих развитие фирмы в современных условиях.

Ключевые слова: экономическое развитие, эволюционный подход, организационная структура, динамизм внешней среды, институты.

In the work the concept of development of a firm based on the synthesis of structural and evolutionary approaches is researched. Evolution of a firm structure is analyzed, directions of evolution providing development of the firm in modern conditions are identified.

Key words: economic development, evolutionary approach, organizational structure, dynamism of the environment, institutes.

УДК 658.29:519.816

Н. О. КУРЯТНИК, аспірант, НТУ «ХПІ»

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ

В статті описані теоретичні підходи щодо формування критеріїв в процесі прийняття управлінського рішення. Проаналізовані можливості щодо групування критеріїв з метою спрощення процедури вибору.

Ключові слова: критерій, управлінське рішення, прийняття управлінського рішення.

Вступ: Приймаючи управлінське рішення, що є однією з невід'ємних складових роботи сучасного менеджера, ОПР (особа, що приймає рішення) наштовхується на проблему оцінювання не лише кінцевого результату прийнятого

©/ Н. О. Курятник, 2012