

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 5, 2013

[Назад](#)

[Головна](#)

УДК 658.001.76

А. С. Зеніна-Біліченко,

к. е. н., доцент кафедри менеджменту організацій та адміністрування,
Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ

ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

A. S. Zyenina-Bilichenko,

Ph. D., assistant professor of organizational management and administration
Dniprodzerzhinsk State Technical University, Dniprodzerzhynsk

INNOVATIVE MANAGEMENT MODERNIZATION AS A FACTOR OF COMPANIES DEVELOPMENT

В статті визначені інформаційно-аналітичні та інституційні характеристики систем менеджменту, як параметрів процесів інноваційного розвитку; доведена необхідність їх раціонального співвідношення, збалансованості та обґрунтованості, що створює умови випереджального зростання управлінського потенціалу й посилює вплив на сталість інноваційного розвитку керованих об'єктів; обрані критерії оптимізації показників модернізаційних заходів процесів менеджменту; запропоновано використання принципу Паретто, як підґрунтя забезпечення ефективності модернізаційних заходів.

The information and analysis and institutional characteristics of management systems, as process parameters of innovation development are identified; rational relationship balance and validity that sets the advancing growth management capacity and enhances the effect on the sustainability of innovative development of managed objects is proved. The optimization criteria of indexes of modernization actions of management process are chosen; the using of Pareto principle is offered as a background of effectiveness of modernized actions support.

Ключові слова: менеджмент, чинники впливу, модернізації ні заходи, критерії оптимальності вибору, цілі і показники розвитку.

Keywords: management, factors of influence, modernized measures, criteria of selection optimality, targets and development indicators.

Актуальність теми дослідження. Зміни в економічному устрої країни й тенденції розвитку її економіки потребують посиленої уваги до трансформаційних процесів в управлінні виробничими системами. Сучасний економічний стан підприємств і практична діяльність у цьому напрямі поки що не відповідають вимогам сьогодення та свідчать про відсутність своєчасної й системної модернізації управління з метою гармонізації параметрів його процесів і спрямованості результатів управлінських дій на підвищення якості й сталості розвитку керованих об'єктів. Недостатню увагу приділяється ролі складової та першочергового чинника підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок інноваційно-інвестиційної діяльності. Наслідком недооцінювання впливу систем менеджменту на покращення стану підприємств є млявість практичної трансформації структур управління, управлінських технологій, комунікативних зв'язків, механізмів управління та інших управлінських інструментів, що призводить до недовикористання управлінських резервів розвитку підприємств, зокрема інноваційної та творчої активності управлінського персоналу, участі всіх працівників у реалізації економічних і соціальних цілей.

Криза, в якій ще й досі перебуває українська економіка, потребує активного пошуку можливих резервів підвищення сталості розвитку підприємств, активізації діяльності в цьому напрямі систем їх менеджменту з урахуванням об'єктивних умов існування і дії внутрішніх і зовнішніх факторів оточуючого середовища. Це потребує системної модернізації існуючих видів, методів і механізмів діяльності для переходу на безальтернативний шлях інноваційного розвитку та функціонування. Створення умов інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств залежить від їх інвестиційної привабливості та їх інвестиційного середовища.

Мета статті: Дослідити теоретико-методологічні підходи до формування й аналізу інноваційності систем менеджменту, розробити і обґрунтувати напрями їх модернізації з метою підвищення управлінського впливу на забезпечення сталості розвитку підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив системи управління на економічний розвиток підприємств розглядаються в працях багатьох українських і зарубіжних вчених, в т.ч. Гесця В., Амоші А., Мамутова В., Прокопенко Н., Чумаченко Н., Коренченко Р., Аверіна В., Утробіна С., Марценюка М., Боголепова В., Климановича Ю., Чухлова О., Файоля А., Ерроу К. Але, не дивлячись на це, концепція економічної сталості для ринкової економіки України та можливості її вирішення за рахунок управлінських чинників досліджуються поки недостатньо.

Високий динамізм умов існування підприємств на ринку створюють перешкоди або руйнівні впливи як на саму систему управління, так і на керований об'єкт. Вони формуються з боку як зовнішнього середовища, так і внутрішніми складовими. Виникаючи, навіть, епізодично, вони можуть не тільки докорінно змінювати умови для досягнення цілей, а навіть перешкоджати позитивному плину менеджменту на процеси діяльності та розвитку.

Виклад основного матеріалу. Інвестиційне середовище – та сутність, що знаходиться поза інвестиційними проектами модернізації підприємств, але в залежності від стану його сприятливості формуються рішення стосовно доцільності здійснення інвестицій в ті чи інші інноваційні проекти. Зазначене обумовлює необхідність всебічного аналізу стану і можливої привабливості інвестиційного середовища з точки зору забезпечення в ньому досягнення очікуваних результатів інвестиційної діяльності і надання йому системної об'єктивної оцінки.

Аналіз інвестиційного середовища за потребами зовнішніх інвесторів підприємства, як об'єкту інвестування, передбачає аналіз історії підприємства, його правового статусу, динаміки результатів економічної й фінансової діяльності, стану виробничої, соціальної сфери та сфери маркетингу й менеджменту. І саме якість останнього – менеджменту підприємства, може стати визначальним фактором підвищення активізації інвестиційної діяльності і подальшого інноваційного розвитку підприємства.

Основними інформаційно-аналітичними характеристиками менеджменту розглядаються «внутрішні інституційні характеристики» підприємства і його системи управління – місія, цілі, норми, нормативи діяльності, положення про відділи, групи, департаменти, посадові інструкції, стандарти якості процесів і продукції.

На особливу увагу аналітиків заслуговують якісні та кількісні характеристики організаційних процесів і комунікацій в системі управління. У їх складі визначаються: тип організаційної структури, кількість структурних елементів в системі управління, інноваційність їх побудови, кількість ієрархічних рівнів, функцій керівників, що їх виконують та якість їх здійснення, кількість працюючих та їх посадово-професійна структура, комунікативні та інформаційні потоки, динаміка показників економічного і соціального розвитку, стан фінансового забезпечення процесів виробництва, рівень адаптивності системи управління до оточуючого середовища. Визначена якість побудови і функціонування системи управління дозволяє оцінити можливості започаткування інноваційних позитивних змін у напрямі підвищення інноваційності, гнучкості і невикористаних резервів можливих інноваційних зрушень. Особливе значення має отримання уяви про здатність менеджменту підприємства до структурних перетворень в здійснюваній функціональній діяльності по організації і управлінню реалізацією інвестиційних проектів, налагодженню та раціональному використанню інноваційних технологій. Важливо надати і оцінку спроможності імплементації нових управлінських завдань і технологій їх здійснення в існуючу систему управління або довести необхідність повної заміни останньої з метою недопущення «перекосів» і незбалансування модернізаційних заходів.

Інноваційна реструктуризація системи управління повинна здійснюватись або «пліч-о-пліч» з модернізаційними заходами, або бути передуючою складовою

як у виробничих, так і в управлінських модернізаційних зрушеннях. Для виконання цієї умови необхідними стають дієві заходи по інноватизації існуючого поля і засобів організаційно-управлінської діяльності з метою гарантованого забезпечення ефективності інвестиційних проектів за рахунок запровадження нового інноваційного менеджменту і його механізмів управління.

Свочасне визначення проблем, які можуть гальмувати інноваційно-інвестиційний розвиток і шляхів їх вирішення поглиблює питання необхідності вироблення у фахівців нового мислення, нового погляду та нового ракурсу в організації діяльності на основі інноваційно-інвестиційної концепції розвитку підприємства, започаткування і дотримання організаційної корпоративної культури на підприємстві, досягнення єдності в розумінні корпоративних цінностей і бажання їх отримання в найближчих планах діяльності.

Водночас, враховуючи, що система менеджменту підприємства складається із керуючої та керуємої підсистем і передбачає їх збалансованість, параметри, характеристики і показники їх процесів повинні постійно бути співставними і взаємокорельованими. Тому для отримання глобального і однакового розуміння механізмів їх взаємодії при започаткуванні інвестиційних проектів та інноваційних заходів важливим стає й інтенсивне підвищення кваліфікації менеджерів в напрямку нових управлінських технологій, нових схемах вирішення завдань, ознайомлення і дотримання нових регламентів, нових методик та програмних засобів.

Тому перед системою управління постійно стоять завдання поглибленої уваги до змінюваних умов і визначення нових правил поведінки підприємств на ринку, створення і володіння поточною інформаційною базою, посилення уваги до інноваційно-інвестиційної діяльності, результати якої будуть спроможні підтримувати стійкість розвитку підприємства у найближчому і віддаленому майбутньому.

Від керованого об'єкта система управління повинна отримувати упорядковану, систематичну й вичерпну інформацію про стан процесів, які в ній сформовані, про рівень використання наявних ресурсів, допоміжні потреби в них для успішного функціонування та іншу інформацію.

Упорядкування існуючих зв'язків, а можливо, і змін в елементах системи управління, виходячи з її системних особливостей як суб'єкто-об'єкта, доцільно здійснювати з урахуванням методичних засад проектування системи менеджменту підприємства, а саме врахування принципів їхньої побудови згідно з положеннями та принципами загальної теорії управління складними динамічними системами, які дозволяють реалізувати реалізувати кібернетичний підхід. Організація і управління при цьому перш за все розглядається, як сукупність процесів перетворення інформації стосовно керованого об'єкта. Основними елементами необхідних перетворень виступають процеси, за допомогою яких вхідні потоки ресурсів і супроводжувані їх інформація перетворюються в потрібні виходи та людський потенціал, який формує і реалізує управлінські завдання. У складі входів в систему є ті, на які реально може впливати система управління, тобто регульовані, і відмежовуючі входи – вплив на які з боку управління з якихось причин неможливий.

Складність системи, яку зумовлюють комунікаційні відносини між керуючим органом і керованими об'єктами та процесами операційної системи, призводить до того, що сукупність їхніх зв'язків також створює складну і відносно самостійну комунікативну систему. Зв'язки в ній підкоряються ряду об'єктивних залежностей, наприклад закону гармонії. Тому їх слід враховувати не тільки при проектуванні, а й в процесах оновлення системи управління. Із цього випливає, що існування кожного елемента керованої і керуючої підсистем потребує забезпеченості необхідними ресурсами (R_i), та потрібними комунікаційними відносинами між ними (K_i) і визначення раціонального складу параметрів системи, їх кількісних раціональних співвідношень. Останні повинні мати певні характеристики, які можливо регулювати, удосконалювати чи змінювати процесами управлінських впливів. Для досягнення стійкості, кількісно визначених співвідношень параметрів і характеристик процесів управління та конкретних рівнів організації виробництва, зв'язків та відносин між ними, існує потреба визначення їх параметрів і умов пропорційності їх існування. Дотримання цієї умови в операційно-виробничих системах та управлінських процесах формує стан економічної рівноваги й обґрунтованості витрат і результатів. Формальний вираз цієї умови можна подати у такому вигляді:

$$N \in K_1, K_2, K_3, \dots, K_n, \quad (1)$$

$$R_1, R_2, R_3, \dots, R_n, \quad (2)$$

де N – загальна кількість елементів в системі;

R_n – належне ресурсне забезпечення;

K_n – кількість відносин між ними;

\hat{I} – символ належності.

Дотримання належної пропорційності елементів управлінських і виробничих систем в змінюваних умовах господарювання надзвичайно важливе. Їх розбалансування може призвести до зміни ролі, зниження якості й нерівномірності розвитку елементів системи управління, а і зменшення сили управлінського впливу на кінцеві результати діяльності.

Модернізація менеджменту підприємства для досягнення його необхідної організаційної, функціональної, процесної, професійно-кваліфікаційної збалансованості та пропорційності повинна спрямовуватися на створення раціональних співвідношень і ліквідацію диспропорцій між взаємопов'язаними елементами системи й результатами їх функціонування. Так, наприклад, якщо у підприємства у складі цілей розвитку визначено підвищення темпів зростання продуктивності праці, то воно повинно забезпечуватись випереджальним зростанням темпів оновлення основних фондів, веде до зростання темпів обсягу продукції, що випускається, відповідним підвищенням темпів зростання заробітної плати тощо.

Вибір в якості передумови розвитку інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства дотримання раціональних співвідношень пропорцій керуючої та керованої підсистем і процесів їх збалансованості можливо забезпечити шляхом прогнозування розвитку зазначених елементів, дотримуючись випереджального зростання потенціалу системи менеджменту (A). Такий його стан можна визначати співвідношенням:

$$A > \sum_{i=1}^n R_i \quad (3)$$

де A – зростання загального потенціалу підприємства, за рахунок інноваційного розвитку системи менеджменту;

R_i – досягнення i -ї цілі діяльності підприємства;

$\sum_{i=1}^n R_i$ – збільшення результату досягнення сукупності цілей функціонування підприємства за рахунок оновлення і збільшення ресурсних можливостей менеджменту;

n – кількість поставлених цілей.

Процеси підвищення потенціалу підприємства за рахунок інноваційного розвитку потенціалу менеджменту створюють ефект синергії, який виникає в результаті побудови та плинну процесів раціональних взаємозв'язків між параметрами елементів системи, які під час плинну організаційно і змістовно упорядкованих управлінських та операційних процесів реалізують й нагромачують ці резерви. Синергетичний ефект розвитку системи менеджменту проявляється в: збільшенні частки ринку продукції (чи послуг), що випускаються, зменшенні трансакційних витрат, зниженні витрат часу, дотриманні цілісності комунікативних відносин ведуть до збільшення прибутку, збільшенні соціального капіталу та зростання корпоративної організаційної культури та інших можливостей підприємства.

Максимальну результативність усієї системи по відношенню до суми результативності її складових може забезпечити і досягнення пропорційності співвідношень параметрів поставлених цілей [1,2]:

$$A \gg \sum_{i=1}^n (K_{ci} \times R_i) \rightarrow A_{max} \quad (4)$$

де K_{ci} – відповідне співвідношення (коефіцієнт) результуючих показників досягнення поставлених цілей в сукупному (інтегрованому) результаті діяльності підприємства;

R_i – результат досягнення i -ї цілі;

n – загальна кількість цілей, результати досягнення яких має важливе значення, $\hat{I} K_1, K_2, K_3, \dots, K_n$;

\hat{I} – символ належності.

Важливим є і показник ефективності управління. Для його оцінювання необхідно формалізувати й виміряти реальний (фактичний або очікуваний) результат Y і необхідний (бажаний) результат Y_{mp} , які включають безліч локальних показників, що дають змогу всебічно оцінити різну ефективність складових функціонування системи управління і порівняти її із витратами на її утримання. Оскільки, для багатьох практичних завдань, що реалізуються в системі управління, величина кінцевих показників Y_{mp} не завжди є фіксованою величиною. Водночас реальний результат досягнення генеральної мети Y діяльності підприємств залежить від показників локальних цілей h . Тобто значення $Y = Y(h)$ варіюють, і це ускладнює отримання узагальненої оцінки ефективності управління.

Ступінь відповідності реальних результатів $Y(h)$ поставленій меті Y_{mp} можливо оцінювати за допомогою функції відповідності $q=Y(h)/Y_{mp}$, яка в загальному випадку може являти собою вектор-функцію або характеризувати, наприклад, відстань між точками Y і Y_{mp} , або вимірюваність іншим показником відповідності цих величин: співвідношення результатів і витрат на управління, які були представлені.

$$q(h) \in G^{mp} \quad (5)$$

де G^{mp} – множина необхідних (ефективних) значень показників ефективності (q), яким відповідають значення обумовлених характеристик, а відповідно і результатів досягнення локальних цілей (h) підприємства чи окремих Проєктів та заходів.

При виборі критерію оптимальності потрібно використовувати найкращі (максимальні або мінімальні) значення показників. При використанні векторного показника максимізація результатів і мінімізація витрат на їх досягнення здійснюється шляхом визначення альтернативних компонентів вектора q . Це може призвести до множини його значень, не помітних за перевагою. У зв'язку із цим найбільшого поширення набули два способи завдання множини G^{mp} [1,2]:

- виділення множини значень векторного показника q , не помітних за перевагою;
- визначення оптимального (мінімального або максимального) значення одного з локальних показників вектора q при обмеженнях, що накладаються на інші показники.

У першому випадку виділена множина G_n значень показника називається множиною Паретто, і критерій оптимальності буде мати вигляд [2]:

$$q \in G_n, h_n \in G \quad (6)$$

де h_n – Паретто-оптимальні значення характеристик досліджуваного об'єкта.

Множина Паретто G_n може являти собою дискретну або безперервну сукупність точок у відповідному n -мірному просторі, вона визначається за допомогою спеціальних методів, що використовуються при пошуку Паретто-оптимальних рішень багатокритеріальних задач.

При використанні критерію оптимальності для вибору критерію ефективності досягнення цілей розвитку керованих систем доцільно проводити за двома напрямками: аналіз очікуваних економічних, соціальних та інших показників досягнення цілей (їх бажаний рівень) і значень витрат на управління (їх мінімальна величина). Для цього використовують експертний метод, що дозволяє надати оцінку результатів досягнення запланованих показників провідними фахівцями підприємства.

Мінімізація обраного як критерію локального показника «витрат» q_1 задається таким способом [2]:

$$q_1(h^*) = \min_{h \in H} q_1(h) \quad (7)$$

$$q_{0j} < q_j(h) < q_{mj}, j = 1, 2, \dots, j \neq i; h^* \in H \quad (8)$$

де h^* – оптимальне значення характеристик витрат на досягнення генеральної або локальних цілей підприємства.

У випадку застосування єдиного скалярного показника $g(h)$ критерій оптимальності набуває вигляду:

$$q = \min_{h \in H} q_1(h) \quad (9)$$

де H – сума цілей,

q_{0j} – найменше можливе значення j -го показника при визначенні суми очікуваної прибутковості підприємства (наприклад, ціна не може бути нижчою за собівартість);

q_{mj} – максимальне з мінімальних значень;

$q_j(h)$ – показник досягнення мети не повинен бути менший від заданої величини (найменша ціна, за якою можливо реалізувати продукцію, не доводячи до збитків).

Множина G^{mp} у цьому випадку вироджується, як правило, у єдину точку, наприклад сума прибутку, відповідно до мінімально припустимої величини цього показника.

Основні вимоги до вибору критерію:

- оскільки критерій, призначений для порівняння, то він повинен виявити здатність до визначення деякого порядку з множини альтернатив. Якщо критерій подано функціоналом, то це виконується автоматично;

- критерій досягнення кожної з цілей повинен мати чіткий фізичний зміст і відображати цільове призначення системи управління в досягненні окремих цілей.

Рациональна побудова системи менеджменту з послідовним її систематичним інноваційним розвитком ґрунтується на необхідній раціональній різноманітності її елементів та дотриманням відповідної поведінки, інноваційності використовуваних методів, механізмів і умов функціонування. Але, враховуючи необхідність зменшення трудоемності розрахунків, необхідно обирати якомога меншу кількість показників, що віддзеркалюють цей процес.

Принцип зниження необхідної різноманітності показників, що характеризують стан і рівень розвитку самої системи управління забезпечується зменшенням ієрархічних рівнів управління, скоординованістю зв'язків управління з керованими об'єктами, певними межами, при одночасному підвищенні її цілеспрямованості. Це може бути досягнуто тільки за рахунок раціоналізації різноманітності органів системи управління, а саме структурних підрозділів, посад, встановлених співвідношень між керівниками і фахівцями, що будуть зменшувати ступінь нескоординованих та невчасних управлінських впливів і зменшувати стан збурюваності:

$$P_o = R_y - R_B \quad (10)$$

де P_o – вектор стану керованої системи;

R_B – вектор збурювання відносин;

R_y – вектор управлінських впливів.

Дотримання принципу необхідної й достатньої, водночас і раціонально обмеженої різноманітності складових елементів у системі управління доцільно здійснювати шляхом безперервних, кількісних і якісних змін у її стані. Наприклад, в організаційній і функціональній структурі її елементів в окремих керованих нею об'єктах, їх підсистемах чи процесах. Це створює умови постійного розвитку з огляду на забезпечення в умовах динамічності ринкових змін, зовнішнього середовища. Достатні, різноманітні й адекватні структурні елементи систем і сучасні принципи їх взаємодії стають важливим управлінським чинником підвищення ефективності діяльності підприємств.

Водночас еволюція системи менеджменту як під впливом змін у керованій системі, так і під впливом суперечностей (відсутність ресурсів, коштів, конкуренції тощо), які призводять до кількісного і якісного збільшення її внутрішньої різноманітності, проходить мляво і поки не відповідає підвищенню вимог до її здатності впливати на розвиток в широкому значенні цього слова. Здатність систем управління до саморозвитку, яка визначається як невід'ємна та важлива їх якість відсутня на багатьох підприємствах. І хоч система управління є артефактом (тобто штучно створеною людьми), у ній продовжує бути слабкою дія факторів, що забезпечують її рівноважний розвиток з керованими системами, а її стратегічний розвиток повинен бути керованим, контрольованим й безперервним.

В майбутньому важлива роль управлінського чинника у забезпеченні ефективності діяльності керованих об'єктів потребує оцінки рівня прогнозованого стратегічного розвитку керованого об'єкта. Останнє також здійснюється за кожним окремим напрямом стратегії розвитку підприємства, що віддзеркалює поставлену стратегічну мету і визначається показниками досягнення стратегічних цілей діяльності [3]. Оцінювання може бути здійснене шляхом розрахунку й аналізу співвідношення індексів зростання результативних показників й індексу зростання показників використання ресурсів, які планується спожити для їх досягнення, за

формулою:

$$PPO = \frac{\sum_{i=1}^n I_{n_i p_i}}{\sum_{i=1}^n I_{n_i p_i}}, \quad (11)$$

де $I_{n_i p_i}$ – індекс зростання i -го показника досягнення конкретної мети керованого об'єкта у відповідному періоді;

$I_{n_i p_i}$ – індекс зростання i -го показника спожитого ресурсу, використаного для досягнення поставлених цілей.

Якщо показник $PPO \leq 1$, то участь системи управління в стратегічному зростанні підприємства оцінюється негативно, і навпаки.

Узагальнену оцінку стратегічного розвитку керованого об'єкта, що за змістом відображає рівень досягнення поставлених стратегічних цілей, можна отримати шляхом розрахунку інтегрованої оцінки досягнення всіх цілей розвитку. При цьому оцінку можна здійснити за кожним окремим напрямом цільової діяльності, а її узагальнене значення (тобто загальний показник стратегічного розвитку об'єкта) розрахувати як середньарифметичне значення отриманих індексів за локальними цілями, якщо останні розцінюються підприємствами як рівнозначущі. Розрахунок здійснюється за формулою:

$$I_{3p} = \frac{PPO_1 + PPO_2 + \dots + PPO_i}{n}, \quad (12)$$

де I_{3p} – узагальнений індекс розвитку підприємства за рівнем досягнення поставлених цілей;

PPO_1, PPO_2, PPO_i – індекси розвитку підприємства відповідно за першою, другою, іншими цілями розвитку;

n – кількість цілей розвитку.

За умови, що значення поставлених цілей має для підприємства різну вагомість, під час розрахунку інтегрального показника можливо використовувати показник значущості кожної із зазначених цілей розвитку. Хоча, більш доцільним, як уявляється, можливо їх розглядати як рівнозначущі. Вагомість кожної з поставлених цілей розвитку може визначатись експертним шляхом і затверджуватись на зборах виробничих колективів. Сума вагомості всіх цілей повинна відображатись у відносних показниках і не повинна перевищувати одиницю. У цьому випадку розрахунок інтегрального показника розвитку підприємства (I_{3p}) здійснюється за формулою:

$$I_{3p} = \frac{PPO_1 B_1 + PPO_2 B_2 + \dots + PPO_i B_i}{n}, \quad (13)$$

де B_1, B_2, B_i – вагомість відповідних показників досягнення локальних цілей розвитку в загальному результаті.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Процеси, які відбуваються в управлінні виробничими системами в ринкових умовах, супроводжуються нарощуванням складності різних видів діяльності: управлінсько-адміністративної, функціональної, організаційної, аналітичної, інформаційної та інших, що повинні постійно перебувати в стані розвитку, потребують стратегічної визначеності, спрямованості, керованості, урегульованості й координування, визначення можливості необоротного руху.

Враховуючи швидку змінюваність умов господарювання й умов розвитку керованих систем, оцінювання результатів стратегічної діяльності системи менеджменту та її результату стосовно забезпечення нею досягнення поставлених цілей виробничих об'єктів має стати невід'ємною складовою управлінського аналізу та аудиту з прийняттям своєчасних і радикальних модернізаційних заходів з підтримки та гармонізації діяльності керуючих і керованих підсистем у напрямі їх сумісного сталого розвитку.

Запропонований методичний підхід до визначення модернізаційних заходів в системі менеджменту підприємства і забезпечення їх результативності шляхом пошуку Паретто-оптимальних рішень багатокритеріальних задач дозволяє створити наукове підґрунтя для вибору напрямів інноваційного розвитку менеджменту як невід'ємної і передуючої складової стратегії підвищення сталості розвитку підприємств. Подальшим дослідженням цієї проблеми повинно стати обґрунтування системи критеріїв інноваційного розвитку керованих систем, які залежать і повинні реалізовуватись системою менеджменту.

Список використаних джерел.

- Берталанфі Л. Общая теория систем – обзор проблем и результатов / Л. Берталанфи // Системные исследования : ежегодник. – М. : Наука, 1969. – С. 30–54.
- Мухин В.И. Методология исследования систем управления / В.И. Мухин. – Новогорск : АГЗ, 1997. – 384 с.
- Зеніна-Біліченко А.С. Реалізація процесного підходу в управлінні економічним розвитком підприємств / О.Ю. Бобровська, А.С. Зеніна-Біліченко // 36. наук. пр. Технічні науки / Дніпродзержинський державний технічний університет. – Дніпродзержинськ, 2010. – №2(15) – С. 225-230.

Стаття надійшла до редакції 07.05.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"