

МЕХАНІЗМ РЕАГУВАННЯ В СУЧАСНІЙ КОРПОРАЦІЇ

д.э.н., доцент Лазарева М.Г.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Непередбачувана поведінка зовнішнього середовища призводить до необхідності створення в сучасних корпораціях певних інструментів і механізмів, які повинні підвищувати їх (компаній) адаптаційні можливості. Особливо актуальним стає створення подібного роду механізмів в кризові періоди, коли ступінь невизначеності значно зростає. Необхідно вибудовувати таку систему управління в корпораціях, яка б підвищувала її динамічну стійкість. Управління динамічної стійкістю передбачає застосування системи контролю, яка дозволяє зберігати параметри системи в заданих межах (операційна стійкість) і розвиватися (стратегічний аспект: розвиток системи).

Механізм швидкого реагування на загрози та ризики результативності управління динамічної стійкістю сучасної корпорації можна охарактеризувати як специфічний комплекс методів, засобів, важелів та інструментарію організаційно-економічного, інформаційно-методичного та фінансово-аналітичного типу, застосування яких, в разі їх одночасного використання дозволяє не тільки передбачувати майбутні події (з високим ступенем достовірності) і параметри структурно-динамічних зрушень в межах корпорацій, а й забудовувати їх поведінку в турбулентному економічному середовищі.

У практиці сучасних корпорацій приділяється мало уваги таким важливим аспектам як використання засобів реагування, збору інформації, моніторингу, аналізу потенційно факторних детермінант, встановлення конкретних індикаторів, які дозволяють відслідковувати поточний стан середовища. Останнім часом набув поширення підхід до формування системи управління операційними ризиками, який передбачає проведення ряду попереджувальних дій, тобто складання довгострокових прогнозів і моделей по передбаченню майбутніх подій. Однак ця та інші системи управління ризиками не передбачають створення типових реакцій системи на обурення ззовні або зсередини, і подальшого їх використання при моделюванні і пошуку справжніх причин виникнення обурення (принцип ланцюжків зі зворотними зв'язками, тобто причинно-наслідкові алгоритми). Тому, в даний час є доцільне і актуальним знайти такі інструменти, які будуть враховувати ці важливі аспекти механізму реагування.

Однією з умов результативності функціонування системи-холдингу є його щільний взаємозв'язок із середовищем. Тому, для забезпечення його динамічної стійкості необхідно, щоб відбувався постійний обмін ресурсами, енергією, інформацією. Ця взаємодія забезпечується за допомогою петель зворотного зв'язку. Наприклад, при обміні ресурсами і енергією, пов'язаний безпосередньо з процесом виробництва товару або створенням послуги. Зауважимо, що обмін інформацією та інформаційно-методичним забезпеченням супроводжує повністю весь фінансовий цикл (від закупівель до отримання грошей від покупця). Обмін інформацією пов'язан з усіма забезпечуючими функціями

системи-холдингу: маркетинг, збут, закупівлі, фінанси і т.п. Всякий раз, коли інформація відправляється за межі холдингу, система очікує відповідної реакції (зворотного зв'язку), оскільки, як відомо «природа знаходиться в стані постійних флуктуацій, що суперечить теорії природного балансу (при якому організми конкурують і співіснують в екологічній системі, яка залишається стійкою протягом тривалого часу)» [1, с. 62].

Зворотна реакція повинна характеризуватися якісними характеристиками (інформаційне наповнення або поведінкові конструкції на ринку індивіда / компанії, що виражаються в реакції на обурення) і часовим проміжком (час, через яке відбувається зворотний вплив з боку середовища в холдинг). Провели рекламну компанію, корпорація очікує реакцію споживача на інформаційний вплив; випустили новий продукт, його купують або не купують тощо. Завдяки наявності таких зворотних зв'язків, корпорація проводить ті чи інші коригувальні дії, маючи реакцію середовища на свої зусилля. При виробництві нового товару / продукції / послуги, стає зрозумілим, що потрібно дочекатися реакції споживача, потім провести якісь поправки, якщо щось не влаштовує ринок. Це стосується ситуацій, коли корпорація впливає на середу (початковий імпульс йде з боку компанії).

Пропонована архітектура механізму швидкого реагування на загрози та ризики результативності управління динамічної стійкістю холдингу включає наступний перелік елементарних підсистем (системоутворюючих напрямків реалізації його дії):

1. формування, відбір і аналіз інформаційної бази з розвитком оригінального методичного забезпечення;
2. організація бізнес-діяльності корпорації в цілому і по кожному афільованому підприємству, зокрема;
 - контроль;
 - прийняття рішень;
 - визначення збалансованості бізнес-портфеля;
 - коригування і регулювання.

Механізм реагування реалізується в межах холдингу наступним чином – за використання шести підсистем (див. рис.1). Так, зокрема, проводиться збір, систематизація інформації на регулярній основі. Аналітики проводять аналіз та інтерпретацію інформації з метою виявлення типових реакцій зовнішнього середовища на обурення і власних реакцій на обурення з боку зовнішнього і внутрішнього середовища. Розробляються паттерни станів середовища і паттерни власних реакцій. Паттерни повинні включати не тільки тип реагування, а й період реакції. Паттерни власних реакцій формуються як відповідний механізм на обурення. Встановлюються індикатори, які необхідно контролювати в процесі управління динамічної стійкістю (у випадку з холдингом, це індикатори фінансового ринку). По кожному з цих індикаторів будується прогноуюча функція, що визначає основний тренд. Будується довгостроковий прогноз. Аналітики в процесі моніторингу виявляють перші ознаки нестандартної події, підбирають потрібний паттерн зі створеної бази паттернів і

корегують тренд. Проводяться заходи з реагування за рахунок використання процесів із коригування: змінюються параметри, індикатори тощо.

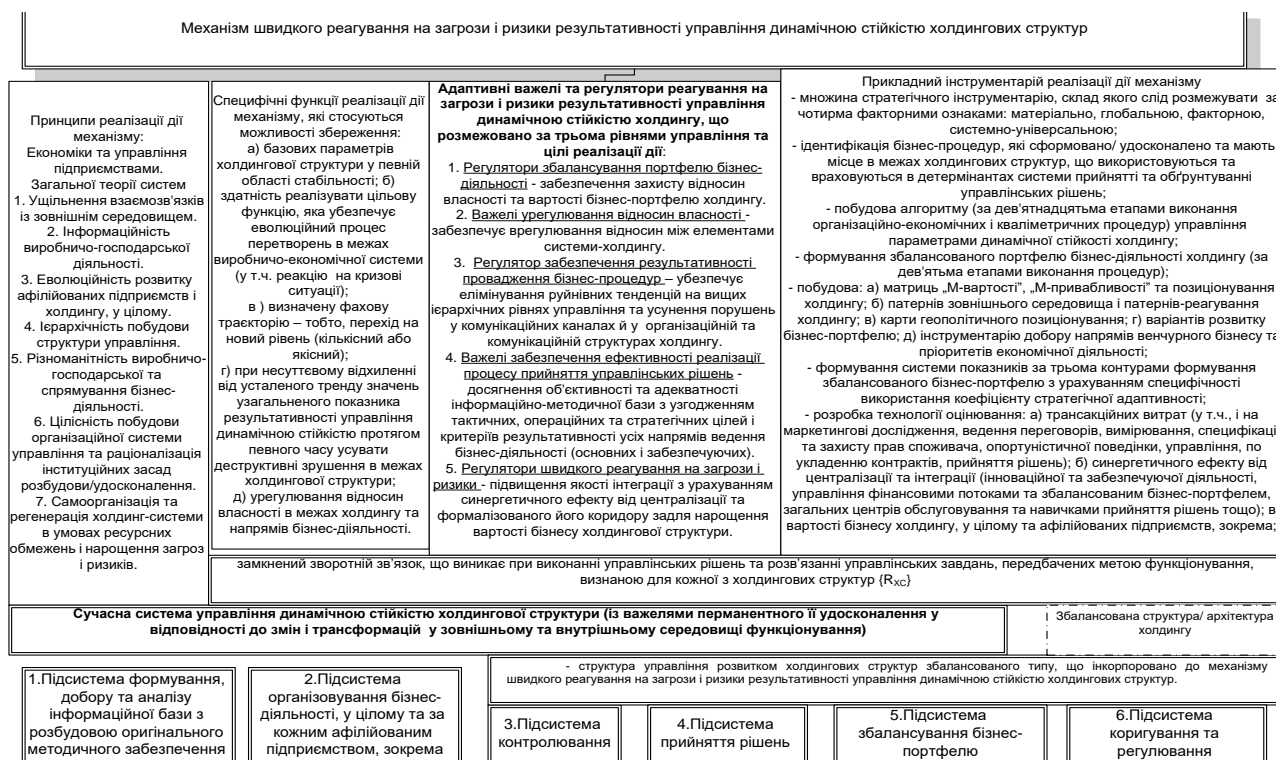


Рис.1 Методологічна схема реалізації дії та побудови механізму швидкого реагування на загрози і ризики результативності управління динамічною стійкістю холдингу (авторська розробка)

Крім зазначеного вище, необхідно признати, що *підсистема 1* зі складу механізму реагування (див., рис.1) складається з наступних компонент: збір, систематизація, обробка інформації; оцінювання ситуації; підбір паттернів станів; складання прогнозу; складання каузальних ланцюжків подій (виявлення причин); проведення заходів з попередження ризикових ситуацій і заходів щодо нейтралізації доконаних подій. Цей елемент може бути частиною системи управління ризиками компанії, у цілому, за якою можна вибудувувати окремо, як частини і саму систему управління динамічною стійкістю. У цьому випадку, коли аналітик знаходить і враховує у своїй роботі різні паттерни (типові реакції учасників подій на ті чи інші обурення) станів подій зовнішнього середовища і паттерни своїх реакцій на них (заходи і дії при виникненні типових подій), він (аналітик) має можливість швидше і якісніше моделювати майбутні стани системи, привласнюючи цим станам ймовірність їх настання. Крім того, маючи параметри, що визначають стан зовнішнього середовища, можна визначати ступінь залежності цих параметрів один від одного (кореляційні зв'язки) і, відповідно розрахувати, як рівень інформованості для кожного з можливих варіантів розвитку подій так і величину ентропії для управління рівнем адаптивності системи-холдингу.

З огляду на наведену структурно-логічну схему механізму швидкого реагування, можна підтвердити, що існує нагальна потреба в подальшому

розвитку прикладного інструментарію механізму швидкого реагування холдингу, і уточнення змістовності його регуляторів і важелів впливу.

Список використаних джерел:

1. Гайдес М. А. Общая теория систем (системы и системный анализ): монография [Электронный ресурс] / М.А. Гайдес. – Режим доступа: <http://www.medlinks.ru/sections.php?op=listarticles&secid=58>.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Ілларіонова Н. Г.

Науковий керівник – к.е.н., доцент Нестеренко О. М.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Переслідуючи мету збільшення прибутку, капіталізації і розвитку бізнесу, ще пару років тому керівники використовували працю людини, розглядаючи при цьому людей як одиниці в штатному розкладі, анкети, резюме, нормо-години, списки - словом, називаючи все це «людськими ресурсами». В теорії управління людський потенціал ставився в одну лінійку з іншими ресурсами: верстатами, грошима і землею. Таким чином, людина була інструмент, матеріал для досягнення цілей.

Багато сучасних компанії і зовсім прагнуть до того, щоб зробити бізнес максимально незалежним від людей, автоматизувати бізнес-процеси і стандартизувати операції так, щоб кожен робітник був легко замінним. Але не варто забувати, що бізнес-процеси, регламенти та технології - це лише «форма», це дуже важливо та необхідно, але не достатньо для успішного бізнесу.

Постіндустріальне суспільство передбачає лідерство людини. Саме людина, високий рівень її освіти, професійної підготовки, ділової та громадської активності стає головною рушійною силою розвитку, руху вперед. Керівники вищої ланки, орієнтовані на довгострокові цілі в бізнесі, все більше і більше починають розуміти, що людина в компанії - найголовніший капітал. Це стосується не тільки компаній сфери високих технологій, а й будь-якого виробництва, будівництва та послуг.

Людський капітал формується в результаті інвестицій і накопичення людиною певного запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в процесі праці, сприяючи зростанню його продуктивності. Високоякісний людський капітал - це і є той ключовий драйвер, який пов'язаний з такими поняттями як інновація, прогрес і економіка знань. Особливе значення він має в епоху цифрової економіки.

Менеджмент - це феномен соціальний. При досягненні економічної задачі, тобто ефективного управління, він нерозривно пов'язаний з поняттям людського капіталу. Досвід деяких компаній показує, що якщо правильно використовувати потенціал людини, то інші вкладення не будуть потрібні і результатом буде збільшення прибутковості.