**Гаращенко Наталія Миколаївна. Стратегічна платформа підприємства (теоретико-методологічний аналіз): дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний економічний ун-т. - К., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Гаращенко Н.М. Стратегічна платформа підприємства (теоретико-методологічний аналіз). –Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. -Київський національний економічний університет, Київ, 2003.У дисертації здійснено детальний аналіз еволюції, сучасного стану та напрямків розвитку світової науки про стратегію. На цій основі дано авторське визначення, обґрунтовано понятійно-категоріальний базис та розвинуто концепцію стратегічної платформи підприємства. Здійснено дослідження та вибір адекватних змістовному наповненню запропонованої концепції методів та інструментів аналізу елементів стратегічної платформи підприємства. Розглянуті питання забезпечення стратегічної ефективності ресурсів, розвитку інноваційноспроможних ключових компетенцій та принципів вдосконалення організаційних здатностей підприємства. Репрезентовано схеми аналізу та встановлено можливі шляхи та способи розвитку кожного з елементів стратегічної платформи підприємства та її реконфігурації в цілому. Викладено рекомендації щодо застосування окремих інструментів розвитку стратегічної платформи: залучення ресурсів, дифузії ключових компетенцій, управління процесом змін, дієвого навчання, заохочення індивідуального розвитку тощо. Виконано типологію вітчизняних підприємств та здійснено аналіз розвиненості їх стратегічних платформ. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведено теоретичні узагальнення і нове вирішення ряду наукових завдань, що виявляється в поглибленні засад довгострокового успішного розвитку підприємства на основі міждисциплінарного дослідження, здійсненого з позицій концепції стратегічної платформи підприємства. Загальні висновки дисертації є такими:1. Викладення у дисертації позицій, здобутків і перспектив різних наукових течій щодо обґрунтування підвалин довгострокового успішного функціонування підприємства дозволяє говорити про розвиток нової парадигмальної основи економічної та управлінської науки. Виявлені етапи та особливості концептуалізації стратегії підприємств окреслюють причинно-наслідковий ланцюг поширення міждисциплінарного характеру і поглиблення універсальності результатів досліджень з проблематики розвитку та стратегічного управління підприємством.
2. Обґрунтування положеннями теорії конкурентних переваг і запропонованої М. Портером теорії компромісів головної, первинної ролі внутрішніх характеристик для забезпечення успішного розвитку підприємства у довгостроковому періоді є необхідною умовою для формування концептуальної конструкції стратегічної платформи підприємства. Сутність вибраного для позначення концепції терміну розкривається через таке авторське визначення: “стратегічна платформа підприємства - це набір ресурсно-компетенційних і функціональних характеристик підприємства, які уможливлюють його функціонування у довгостроковому періоді та забезпечують виокремлення його як одиниці господарювання”. Вона складається з трьох основних елементів (ресурси, ключові компетенції та організаційні здатності), які знаходяться в ієрархічному взаємозв’язку; при чому найвищу позицію займають організаційні здатності, які забезпечують координацію ресурсів у процесі діяльності для створення та використання ключових компетенцій з метою надання споживачеві продуктів неперевершеної функціональності.
3. Діагностика стратегічної платформи підприємства передбачає ідентифікацію й оцінку його ресурсів, ключових компетенцій та організаційних здатностей, для чого використовуються різні наукові підходи. Параметри стратегічної ефективності ресурсів(їх здатності забезпечувати стійку конкурентну перевагу) визначаються на основі розуміння механізмів функціонування ринків факторів виробництва та явища інформаційної асиметрії, і такими параметрами можна вважати цінність, унікальність, асубституційну якість, захищеність від імітації та тривалість циклу використання. Тестування ресурсу на наявність у нього відповідних параметрів з табличним і графічним представленням результатів є основою для визначення необхідних заходів вдосконалення ресурсної бази підприємства.
4. Оцінка ключових компетенцій проводиться шляхом їх тестування за споживчо-ринковими критеріями, а також за допомогою технологічної ендоскопії ключових та кінцевих продуктів, для чого може бути проведено дослідження еволюції продуктів компанії на ринку. Загальна схема визначення КК підприємства передбачає застосування картографічного методу аналізу технологічного розвитку галузі, побудову блок-схем продуктів, які виробляє компанія, вирізнення принципових для споживачів параметрів кожного блоку та аналіз технологічних можливостей їх задоволення по кожному з параметрів з односавним порівняльним аналізом таких у конкурентів. Тестування на відповідність вимогам до КК є завершальним етапом запропонованої схеми, що дозволяє остаточно виділити 1-6 ключових компетенцій підприємства.
5. Для ідентифікації та оцінки організаційних здатностей необхідно поводити аналіз архітектури (дизайну) компанії, визначати відповідність між основними елементами організації, здійснюватися перевірку функціональних вмінь індивідуумів та підприємства в цілому, що дозволяє оцінити організаційні здатності з точку зору їх адекватності певним умовам функціонування. В дисертації узагальнено складові організаційного навчання підприємства, визначено низку стимулюючих чинників здійснення організаційного навчання за типом подвійної петлі (зміна ментальних моделей, стимулювання індивідуального навчання та розвитку, психологічні тренінги тощо). Нами аргументовано доведено, що організаційне навчання виступає основним інструментом конфігурації стратегічної платформи підприємства.
6. Формування та реконфігурація стратегічної платформи підприємства відбувається із застосуванням певних механізмів розвитку кожного з елементів. Серед них виділяють залучення та внутрішній розвиток ресурсів, побудову та поширення ключових компетенцій, вдосконалення організаційних здатностей на принципах споживацького пріоритету, методів регулювання, симбіозу та рефлексії, усунення зайвих бюрократичних процедур. Використання дієвого навчання та заохочення індивідуального розвитку дозволяє підвищити загальний рівень розвиненості стратегічної платформи підприємства. Універсальним інструментом реконфігурації стратегічної платформи виступає управління процесом змін на підприємстві.
7. Для аналізу можливостей довгострокового розвитку українських підприємств (сформованості їх стратегічної платформи) застосовано теоретично обґрунтований динамічно-локальний підхід до класифікації підприємств. За результатами його застосування стало можливим виявити неоднорідність щодо ступеня розвитку стратегічної платформи підприємств різних типів (інерторів, адапторів, агресорів, претендентів та самопідсилювачів). У адапторів та агресорів стратегічна платформа є досить розвиненою у порівнянні з необхідним рівнем її розвитку для типового ринкового утворення. Претенденти показують значно нижчий рівень розвитку, а інертори мають дуже слабо розвинену стратегічну платформу.
8. Загальний вплив на формування стратегічної платформи спричинюють суспільно-економічні фактори, аналіз яких дозволяє окреслити стримуючі чинники розвитку СП українських підприємств. Ці чинники можуть бути певною мірою нейтралізовані шляхом застосування інструментарію управління змінами на підприємствах, що дозволить ініціювати та прискорити процес реконфігурації їх стратегічної платформи. Головна увага має бути зосереджена на процесних аспектах реалізації перетворень для подолання індивідуальної та групової емоційно-ментальної нестабільності під час їх проведення.
9. Концепція стратегічної платформи підприємства суттєво розширює аналітичний потенціал науки про стратегію і дозволяє визначати засади довгострокового успішного розвитку підприємства. Крім того, подальший розвиток даної концепції, на нашу думку, дозволить розробляти алгоритми вибору стратегії та реалізації стратегічного вибору підприємства.
 |

 |