

УДК 65.012:338.2

**УПРАВЛІННЯ ДИНАМІЧНИМИ ЗДІБНОСТЯМИ СТРУКТУРНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВ**

*С. О. Ареф'єв, д. е. н, доцент, ДВНЗ «Національний авіаційний університет»,
arefievso@ukr.net*

У статті проаналізовано можливості формування структурних трансформацій підприємств виходячи з управління динамічними змінами при розгляді існуючих підходів до їхнього розуміння. Визначено зв'язки факторного впливу відносно трансформації функціонуючих бізнес-систем з подальшою їх класифікацією. Розроблено модель управління динамічними здібностями, що включає принципи, вміння, кордони динамічних здібностей у відповідності з кордонами структурних трансформацій підприємств.

Ключові слова: підприємство, трансформація підприємства, динамічні здібності, бізнес-система, фактори впливу.

Постановка проблеми. Ринкові умови господарювання вимагають від підприємств забезпечення стійкого функціонування на підставі відстеження викликів зовнішнього середовища та адаптації до його загроз. Відсутність кордонів для руху інформації, перехід до відкритих інновацій дозво-

ляє прискорювати трансформаційні процеси, що вимагає наявності, розвитку та використання динамічних здібностей підприємств, оскільки підвищується швидкість прийняття відповідних рішень, що ґрунтується на русі всіх видів ресурсів. Створення умов для комфортного здійснення змін обу-

мовлює процеси внутрішньої адаптації на підставі визначення критеріїв пріоритетності та класифікації структурних трансформацій підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розкриттю суті поняття динамічних змін в останні десятиліття присвятили свої праці такі зарубіжні вчені, як Д. Тіс, Г. Пізано, Е. Шуен [1], Дж. Барні [2], К. Ейзенхардт [3], С. Вінтер [4], Дж. Магретта [5], Р. Нельсон [4] та ін. Серед російських та вітчизняних науковців, які зробили внесок у визначення поняття динамічних змін є Т. Андрєєва [6], В. Верба [7], Н. Гаращенко [8], В. Геєць [9], В. Катькало [10], А. Наливайко [11], В. Чайка [6] та ін.

Формулювання мети статті. Мета даної роботи полягає в обґрунтуванні факторного впливу трансформації на функціонування бізнес-систем, створення класифікації чинників трансформації підприємства та розробка моделі управління його динамічними здібностями.

Виклад основного матеріалу дослідження. Динамічні здібності вчені розглядають як основу стратегічного розвитку та управління; як частини потенціалу підприємства, як такі, що формують компетенції; як основу підтримання конкурентної позиції. Галузеві та секторальні перетворення, що відбуваються в поточний період розвитку обумовлюють задіяння підприємницького потенціалу до вирішення проблем, що виникають у підприємства через наявність ризиків, та достатньо швидкого прийняття управлінських рішень. Нестандартність та слабо прогнозованість параметрів зовнішнього середовища потребують формування динамічних здібностей підприємств, які у зв'язку із складовими підприємницького потенціалу дозволять вчасно адаптуватись та гармонізувати внутрішнє із зовнішнім середовищем.

Розглядаючи поняття динамічних здібностей К. Ейзенхардт визначає динамічні здібності як «комбінації більш простих здібностей та пов'язаних з ними рутин, деякі з яких можуть бути основою для інших і таким чином мають бути придбані першими» [3, р. 1116].

Разом з тим, на думку Т. С. Андрєєвої та В. А. Чайки місце динамічних здібностей

в ієрархії здібностей організації можна описати таким чином. У організації існують: функціональні (операційні) здібності, властиві більшості компаній в галузі; «ключові» здібності, формують ключові компетенції, що лежать в основі конкурентних переваг; динамічні здібності, що дозволяють оновлювати «ключові» здібності відповідно до змін у зовнішньому середовищі [6, с. 164]. З нашої точки зору суті функціональні, «ключові» та оновлюючі здібності є не повними, оскільки не враховують основних рис відкритої системи, якою є підприємство. Доцільніше розглядати ієрархічну побудову з позиції компетенцій, вони дають змогу більш широкого та чіткого розуміння впливу факторів на властивості динамічних здібностей.

В економічній літературі питанням розгляду компетенцій займалося багато вчених. На особливу увагу заслуговує підхід Гребешкової О. М., вона ідентифікує компетенції за п'ятьма рівнями: 1) окремих індивідуумів (професійні компетенції); 2) ролей, що виконують члени колективу в групах у процесі господарської діяльності (рольові компетенції); 3) здійснення певних функцій у процесі виробництва та реалізації продукції (функціональні компетенції); 4) підприємства як учасника ринкових відносин (стратегічні компетенції); 5) неповторності та відмінності підприємства (ключові компетенції). Перші два рівні утворюють групу так званих особистісних компетенцій, решта – компетенції організаційного рівня, вдале реконфігурування яких виявляється у динамічних здатностях фірми» [12, с.323]. Поєднання компетенцій та динамічних здібностей за рівнями дає змогу більш повно ідентифікувати їх при використанні та розвитку підприємств, знаходити ключові елементи для більш повної відповідності між ними та знаходженні певних розривів, які не дозволяють ефективно використовувати ресурси підприємства та використовувати потенціали сегментів ринків.

Як подає у своїй праці Д. Тіса динамічні здатності фірми включають чотири організаційних вміння: 1) рутинізовані процеси управління інноваціями та змінами; 2) бізнес-інтуїцію та бачення, необхідні для створення нових бізнес-моделей; 3) механізми

прийняття вірних інвестиційних рішень, що дозволяють визначити нові ринки і технології; обмежити невизначеність; обмірковано робити ризиковані інвестиції в нові технології; забезпечувати ефективне поєднання спеціалізованих активів; 4) компетенції оркестрування та управління трансакціями (наприклад, прийняття рішення про аутсорсинг і з ким ці відносини вибудовуються і т. д.) [1]. На нашу думку динамічні здібності структурних трансформацій підприємств теж можна поділити на чотири вміння: 1) організаційне оновлення, через прийняття рішень постійності структурних перетворень всіх рівнів управління з огляду на трансформаційні процеси; 2) причинно-наслідкові пояснення, які обумовлюють обґрунтування зв'язків між прикладним вираженням динамічних здібностей та структурних трансформацій до результату досягнення поставлених цілей; 3) динамічний список, до нього відноситься той масив впливів, факторів та чинників, які обумовлюють трансформацію бізнес-систем; 4) динамічний діапазон, який формує факторне навантаження на динамічні здібності стратегічних перетворень через універсальні просторово-часові моделі. Така структуризація може дозволити підприємству гармонізувати в просторі і часі причинно-наслідкові процеси, чинники, що їх обумовлюють, розподілити свій потенціал при здійсненні різномасштабних змін із використанням інформаційно-комунікативних технологій.

На думку Мартиненко М. В. «Роль динамічних здібностей полягає у тому, щоб забезпечити підприємству можливість володіти конкурентними перевагами, незважаючи на швидкі зміни у зовнішньому середовищі. З іншого боку, динамічні здібності мають велике значення й у комбінації з базовими організаційними компетенціями. Так, зазначені вище інтеграційні та реконфігураційні процеси можуть бути застосовані не тільки по відношенню до ключових, але й до базових компетенцій. Вдале поєднання базових компетенцій на основі динамічних здібностей само по собі може стати ключовою компетенцією у тому разі, коли таке поєднання є унікальним і надає підприємству конкурентні переваги» [13, с.55].

Процес реформування вітчизняних під-

приємств у період трансформації тісно пов'язаний із розвитком динамічних здібностей та удосконаленням інструментів ринкового механізму. Українські економісти та менеджери активно використовують світовий досвід як в управлінні економікою, так і в управлінні підприємствами. Проте просте копіювання іноземних стратегій поведінки, чи, навіть, доопрацювання і пристосування до вітчизняних умов не завжди призводить до бажаних результатів. Проблематика трансформаційних процесів, що відбуваються в українській економіці, вимагає власного наукового розв'язання сучасних економічних завдань, які ставить перед науковцями теорія і практика реалії суб'єктів господарювання.

У перекладі з латинського слово «трансформація» (лат. *transformatio*) означає перетворення. У праці [14, с.13] запропоновано наступне визначення поняття «трансформація» – це зміна структури якогось об'єкта в рамках процесу, що самоорганізується. Однак, по відношенню до проблеми цілеспрямованого управління змінами економічної системи таке визначення є обмеженим, оскільки не включає якісної складової при самоорганізації, яка сама по собі задіює лише внутрішні фактори та може бути спонтанною. На нашу думку, «динамічні здібності структурних трансформацій» – це такий стан розвитку та функціонування підприємницько-організаційного суб'єкта, який під впливом функціональних компетенцій задіює індивідуальні властивості індивідуума, що спрямовані на задоволення цілей та інтересів власників цього суб'єкта. Розуміючи при цьому, що саме власники та їхні вимоги до самореалізації забезпечить відтворення відповідних стосунків по групах зацікавлених сторін.

Економічна наука виділяє 3 групи факторів трансформації підприємницьких структур: зміни в забезпеченості ресурсами, зміни споживчих переваг та зміни технологій [9; 15]. Разом з тим, у праці [16] наголошено на тому, що рушійною силою трансформації виробництва є неповне використання ресурсів, а також на надмірному спрощенні класифікації факторів трансформацій в рамках теорії інституціоналізму. Автор пропонує власну класифікацію факторів

трансформацій економічних систем, що передбачає 4 ознаки класифікації: за належністю трансформацій до певної мегавиробничої системи, за природою трансформаційних процесів, за національною специфікою та за рівнем дії. Остання класифікаційна ознака передбачає групування факторів за ієрархічним рівнем прояву (макро-, мезо-, мікроекономічні) із подальшою деталізацією кожної групи на 2 – 3 підгрупи факторів, які здебільшого відображають зміни, що відбуваються.

В рамках кожної з решти класифікаційних ознак виділено по дві групи видів факторів трансформаційних перетворень. Однак, на нашу думку, класифікація, запропонована у [16] потребує удосконалення принаймні з таких причин:

– по-перше, перелік ознак класифікації є неповним, оскільки він не враховує спонтанні поведінкові фактори, вплив яких на структуру бізнес-систем та їх зв'язків з оточенням є вирішальним;

– по-друге, дискусійним є виокремлення груп факторів в рамках кожної з ознак, наприклад за природою трансформаційних процесів виділено лише дві групи факторів: організаційно-економічні та інші (техніко-технологічні, соціальні, політичні), що не

дозволяє в повній мірі упорядкувати причини та наслідки реорганізаційних трансформацій функціонуючих підприємств;

– по-третє, суб'єктивізм процесів прийняття рішень не дозволяє об'єктивно використовувати інформаційне забезпечення та реальність функціональних завдань, відстежити динамічні зміни у співвідношенні функцій управління та їхній опосередкований вплив.

Стосовно класифікації факторів структурних трансформацій за критерієм природи походження таких факторів, а також поведінкових факторів наголосимо на необхідності подальшого їх поділу на внутрішні, що детермінують розвиток окремих підприємств, та зовнішні, які визначають тенденції розвитку на рівні цілої галузі, подібно до того, як це запропоновано у праці С. Філіппової. У табл. 1 подано деталізовану класифікацію чинників структурних трансформацій підприємств, у якій запропоновано додаткові класифікаційні ознаки та враховано існуючі наукові розробки, що дозволить гармонізувати економічні інтереси при трансформаціях, наповнити більш детальною інформацією, включаючи зміни умов галузевої конкуренції, передумов формування кризових явищ.

Таблиця 1

Уточнююча класифікація факторів структурних трансформацій підприємств та галузей

Джерело походження фактору	Прояв факторів як передумов та наслідків трансформацій	
	Зовнішніх	Внутрішніх
Організаційно-економічна	<ul style="list-style-type: none"> — загальногалузева криза; — зміна кон'юнктури ринків збуту; — зміна правового поля діяльності окремих галузей чи національної економіки* — зміна закономірностей розвитку галузі; — поява нових форм ведення бізнесу; — змін цінних характеристик та кон'юнктури ринку виробничих ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> — зміна ділової активності та прибутковості — зміна фінансової стійкості, платоспроможності, здатності до генерування грошових потоків — зміна стратегії інтеграції, диверсифікації, спеціалізації; — зміна концепції, організаційної форми та методів управління; — зміна форми власності;
Техніко-технологічна	<ul style="list-style-type: none"> — інноваційний прогрес галузі; — створення нових інформаційно-комунікаційних технологій 	<ul style="list-style-type: none"> — зміна типу виробництва; — зміна інноваційної активності; — зміна системи інформаційно-аналітичного забезпечення; — зміна ресурсомісткості виробництва

Соціальна	— посилення впливу демографічних та етнічних факторів	— зміна керівництва та оновлення персоналу
Поведінково-психологічні	— зміна обсягу та структури попиту в частині споживчих вимог; — зміна обсягу та структури оплати придбаного продукту	— зміна мотивації до праці серед персоналу та власників; — зміни у ставленні до досягнутих підприємством результатів серед персоналу та власників;

*Примітка: жирним шрифтом виділено авторські формулювання прояву факторів структурних трансформацій
Джерело: складено за ([16–19])

Факторне навантаження під час проведення трансформаційних процесів лежить в площині не лише прямого негативного впливу, а й у площині створення системи принципів, які дадуть змогу створити умови, норми та ствердження функціонування системи управління. В свою чергу якісна система управління залежить від динамічних здібностей підприємства і також має підпадати під вплив факторів, які обумовлюють ефективне її використання та розвиток. Важливим залишається питання узгодження принципів динамічних здібностей до принципів структурних трансформацій. На рис.1 представлена модель узгодження кордонів перетину принципів динамічних здібностей та структурних трансформацій, а також створення поля взаємодії цих кордонів. Для узгодження дій щодо досягнення поставлених цілей доцільним є використання вмінь, на основі аналітико-синтетичної діяльності.

Узагальнений алгоритм оптимізації структури динамічних здібностей доцільно розглядати через призму структури та побудови певних організаційних форм для стабільного розвитку та ефективного відтворення. Перший етап: вертикальний та горизонтальний розгляд цілей окремих видів діяльності, функціональної спрямованості та формування цілей підприємства. Другий етап: узгодження набору стратегічних ресурсів та напрямків бізнесу за цільовим розподілом. Третій етап: залучення додатково необхідних ресурсів та корегування наявних з урахуванням ринкової потреби на товари та послуги. Четвертий етап: багатокритеріальна раціоналізація інтегрованих зв'язків між елементним складом підприємства як економічної системи. П'ятий етап: оцінювання отриманого результату на підставі об-

ґрунтування системи показників.

На особливу увагу заслуговують національні чинники структурних трансформацій, які, з огляду на весь 23-річний процес становлення та розвитку національної економіки, призвели до повного її занепаду, краху фінансової системи країни та досягнення країною переддефолтного стану. У такому стані динамічні здібності підприємства виходять на перший план для протидії негативному впливу факторів всіх рівнів, як галузевого, так і національного. Цілком погоджуючись із [3], вважаємо за доцільне доповнимо національні фактори трансформацій українських підприємств двома додатковими, зумовленими етнічною ментальністю:

- некоректна та не завжди зважена політика трансформацій, орієнтована на спонтанне формування ринкових структур та вибір в якості першочергового орієнтиру глобальної лібералізації економічних відносин замість ринкової реорганізації виробництва;
- техніко-організаційна основа господарюючих інституційних утворень, орієнтована на монополізм та лобювання ними своїх інтересів у владних структурах;
- домінування державної власності, внаслідок чого економічні інтереси учасників виробництва концентруються на її розподілі, а не на розвиткові самого виробництва;
- неадаптоване копіювання закордонних моделей підприємницької діяльності, які для вітчизняних реалій здебільшого непридатними;
- відтерміноване усвідомлення хибності прийнятих рішень, безглуздості допущених помилок як по відношенню до реорганізації існуючого устрою підприємства, так і щодо революційних руйнувань суспільного

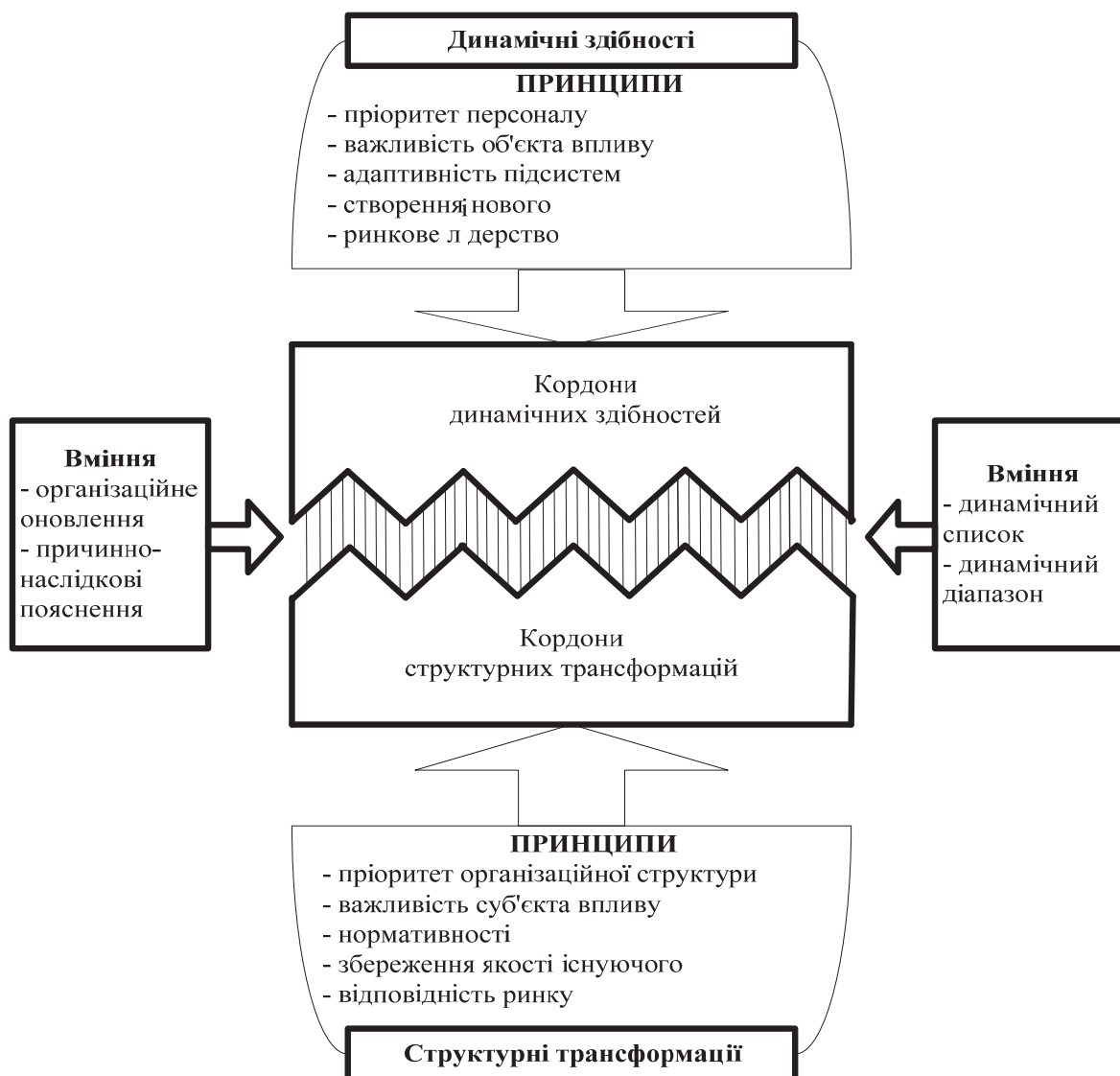


Рис.1. Модель управління динамічними здібностями структурних трансформацій підприємств

устрою, свідомості громадян, соціально-економічних зв'язків між регіонами країни та з іншими країнами світу.

З урахуванням зазначених зауважень, пропонуємо наступну авторську класифікацію факторів трансформації функціонуючих бізнес-систем (табл.2).

Особливої уваги заслуговують системні чинники процесу розвитку. Спільною рисою для обох груп факторів є їх спіралевидний, асиметричний характер розвитку. Наголошуючи на тому, що асиметрія – об'єктивна реальність (те, що існує «поза свідомістю» і «незалежно від свідомості») і водночас рушійна сила глобального розвитку, маємо враховувати її специфічні просторові та часові характеристики [23, с. 249–253]. На думку автора цього дослідження

простір та час є концептуальними елементами, за допомогою яких конструюються універсальні метафізичні просторово-часові моделі, призначені для понятійної репрезентації загальнотеоретичних засад еволюційно-історичного розвитку людства.

Використання просторово-часових характеристик при управлінні динамічними здібностями структурних трансформацій знаходять своє відображення у вміннях, які можна визначити через переміщення компетенцій на підприємстві на визначену одиницю часу. При цьому швидкість буде залежати від темпу та щільності зв'язків між елементами динамічних здібностей та структурних трансформацій, що дасть змогу визначити амплітуду ефективності управління, оскільки ці показники знаходяться в обер-

Фактори трансформації функціонуючих бізнес-систем

Фактори	Деталізація чинників трансформацій
I. Ієрархічний рівень економічних збурень	світові глобалізація та дивергенція
	макроекономічні: стан національної економіки як наслідок структурної, фінансової, монетарної політики уряду
	мезоекономічні: 1. нерівномірність розвитку областей, у яких розташовані підприємства, 2. асинхронність стадій життєвого циклу у різних галузях
	мікроекономічні: 1. рівень конкуренції на галузевому ринку продукції та факторів виробництва, 2. нерівномірність проникнення новітніх технологій виробництва на підприємства в межах певної галузі
II. Національні та міжнародні особливості ведення бізнесу	1. « національна » підприємницька модель
	2. удосконалення організаційно-економічного механізму підприємств, що функціонують у мультинаціональному середовищі однієї країни
	3. прагнення досягти « наднаціональні » (світові) стандарти підприємницької діяльності
III. Системні чинники процесу розвитку	1. ендогенні , зумовлені еволюційним розвитком окремих структурних елементів всередині самої системи
	2. екзогенні , зумовлені еволюційним розвитком людського суспільства та суспільно-економічного устрою
IV. Природа походження	організаційно-економічні
	соціально-політичні
	інноваційно-технологічні
V. Поведінкові	свідомі намагання асимілюватись чи дисимілюватись до суспільного економічного загалу
	економічні очікування власників бізнесу
	спонтанні рішення, що не знаходять логічного обґрунтування навіть у самих ініціаторів трансформацій

(складено за: [20–22, 16])

нено пропорційному зв'язку. Досягнення рівномірного руху підприємства (тобто ідеального взаємопроникнення) стає можливим за умови досягнення однакових темпу та щільності управлінських впливів. В таких умовах основною метою управління динамічними змінами структурних трансформацій є зростання швидкості за одиницю часу в плановому періоді, оскільки це дасть змогу здійснити прискорення основних конкурентних процесів.

Висновки. Однією з інноваційних форм забезпечення формування компетенцій та підтримки конкурентних позицій стратегічного управління та потенціалу є динамічні здібності. Структурна трансформація на вітчизняних підприємствах має ряд особливостей, які пов'язані з формуванням протидії негативному впливу факторів. За-

безпечення вдалих структурних трансформацій проходить через нівелювання кордонів з динамічними здібностями за допомогою застосування вмінь. Зокрема, з метою забезпечення підвищення рівня структурних трансформацій можна досягти через переміщення компетенцій на підприємстві на визначену одиницю часу.

Література

1. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д. Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2003. – № 4. – С. 133–183.
2. Барни Дж. Б. Может ли ресурсная концепция принести пользу исследованиям в области стратегического управления? – Да // Российский журнал менеджмента. – 2009. – Т. 7. – № 2. – С. 71–92.
3. Eisenhardt K. M.; Martin J. A.: Dynamic capabilities: What are they? / K. M. Eisenhardt, J. A. Martin // Strategic Management Journal. – 2000. – Vol. 21. – 10–

11. – Р. 1105–1122.
4. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М. : Дело, 2002. – 536 с.
5. Магретта Дж. Ключевые идеи. Майкл Портер. Руководство по разработке стратегии / Дж. Магретта. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 272 с.
6. Андреева Т. Е., Чайка В. А. К дискуссии о сущности динамических способностей // Вестник СПбГУ. – Сер. Менеджмент. – 2006. – Вып. 4. – С. 163–174.
7. Верба В. А. Управление развитием компании / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – К. : КНЕУ, 2011. – 482 с.
8. Гаращенко Н. М. Когнитивность организации в теории фирмы / Стратегия экономического развития Украины: научный сборник. Выпуск 20–21 / Гол. ред. А. П. Наливайко. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 14–22.
9. Геєць В. М. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні / Геєць В. М. – Х. : Форт, 2003. – 440 с.
10. Катькало, В. С. Эволюция теории стратегического управления : монография / Высшая школа менеджмента СПбГУ, В. С. Катькало. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб. : Высшая школа менеджмента : Издат. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2011. – 544 с.
11. Наливайко А. П. Управление персоналом в процессе реализации изменений // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 2–20.
12. Гребешкова О. М. Динамічні здатності підприємства: способи виявлення та відстеження розвиненості / О. М. Гребешкова, О. Г. Малярчук // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2013. – № 7. – С. 321–326.
13. Мартиненко М. В. Класифікація організаційних знань підприємства на основі компетентнісного підходу і концепції динамічних здібностей / М. В. Мартиненко // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2012. – №2. – С. 49–57.
14. Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект) / С. А. Єрохін. – К. : Вид-во «Світ знань», 2002. – 528 с.
15. Катаєв С. Несходжені лабіринти трансформації / С. Катаєв // Віче. – 1999. – № 6. – С. 6–7.
16. Філіппова С. В. Методологія управління трансформаційними процесами в промисловому виробництві / С. В. Філіппова // дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. – Одеса : Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. – 2006. – 486 с.
17. Буряк П. Ю. Теоретико-методологічні основи інтеграційних процесів у сфері підприємництва / П. Ю. Буряк. – Автореф. дис...д-ра экон. наук: – Львів : ЛДФЕІ, 2003. – 40 с.
18. Геєць В. Деякі ознаки трансформаційних моделей економіки України і Росії / В. Геєць // Економіка України. – 2005. – № 5. – С. 4–17.
19. Ольсевич Ю. М. Механізм господарської трансформації / Ю. М. Ольсевич // Вісник. Економіка. – К. : ВПЦ «Київський ун-т». – 2002. – Вип. 62. – С. 15–18.
20. Єщенко П. Є. Модель зростання для трансформаційної економіки / П. Є. Єщенко // Вісник «Економіка». – К. : ВПЦ Київський ун-т. – 2002. – Вип. 62. – С. 13–15.
21. Покрытан А. Рыночная трансформация и проблемы приоритетов в экономике Украины / А. Покрытан // Экономика Украины. – 1997. – № 12. – С. 18–27.
22. Статистика науки инноваций. Краткий терминологический словарь / Под ред. Л. М. Гохберга. – М. : Центр исследований и статистики науки, 1996. – 335 с.
23. Кравчук Н. Я. Дивергенція глобального розвитку: сучасна парадигма формування геофінансового простору / Н. Я. Кравчук. – К. : Знання, 2012. – 782 с.

УПРАВЛЕНИЕ ДИНАМИЧЕСКИМИ СПОСОБНОСТЯМИ СТРУКТУРНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

С. О. Арефьев, д. э. н., доцент, ГВУЗ «Национальный авиационный университет»

В статье проанализированы возможности формирования структурных трансформаций предприятий исходя из управления динамическими изменениями при рассмотрении существующих подходов к их пониманию. Определены связи факторного влияния относительно трансформации функционирующих бизнес-систем с дальнейшей их классификацией. Разработана модель управления динамическими способностями, которая включает принципы, умения, границы динамических способностей в соответствии с границами структурных трансформаций предприятий.

Ключевые слова: предприятие, трансформация предприятия, динамические способности, бизнес-система, факторы влияния.

MANAGEMENT OF DYNAMIC CAPABILITIES OF ENTERPRISES STRUCTURAL TRANSFORMATIONS

S. O. Arefiev, D.E., Ass. Prof., SHEI «National Aviation University»

Possibilities of forming structural transformations of enterprises are analysed, based on management of dynamic changes, considering the existing approach to their understanding. The links of factor influence are defined in relation to transformation of the functioning business-systems with their further classification. A management model is worked out by dynamic capabilities, which includes principles, abilities and borders of dynamic capabilities in accordance with the borders of structural transformations of enterprises.

Keywords: enterprise, transformation of enterprise, dynamic capabilities, business-system, influence factors.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Вагоновою О. Г.

Надійшла до редакції 12.01.16.