

Журавель Крістіна Олександрівна
аспірантка спеціальності «Менеджмент»
кафедри менеджменту організацій та управління проектами
Інженерного інституту ЗНУ

КОНЦЕПЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ ЦІННОСТЕЙ І СТРАТЕГІЧНОГО МИСЛЕННЯ ЯК МОДЕЛЬ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМПАНІЙ

Актуальність теми дослідження у тому, що концепція конкурентних цінностей та стратегічного мислення як модель для оцінювання ефективності компаній має велике практичне значення і сьогодні, була створена у 1983 році Р. Квіном і Дж. Рорбахом, яку можна використовувати для оцінювання і визначення програм контролю за розвитком та управлінням [1, р.86-97].

Дослідження Р. Квіна і Дж. Рорбаха було спробою осмислити критерії ефективності компанії, унаслідок чого була сформована багатовимірна шкалована або просторова трьохспрямована модель, яка включає:

- 1) внутрішню сфокусованість компанії супроти зовнішньої;
- 2) гнучкість компанії супроти стабільності;
- 2) вивчення організаційних прогалин;
- 3) діагностування організаційної та стратегічної культури.

Концепція конкурентних цінностей включає:

- 1) нову модель людських стосунків: згуртованість, мораль, розвиток людських стосунків;
- 2) модель внутрішніх процесів: управління комунікацією, комунікації, стабільність, контроль, що базуються на внутрішній сфокусованості;
- 3) модель відкритих систем: гнучкість, готовність, зростання, набуття ресурсів;
- 4) модель раціональної мети: планування, постановка цілей, ефективність виробництва, що базуються на зовнішній сфокусованості.

Розміри моделі відображають добре відомі організаційні концепти: перший вимір (внутрішня і зовнішня сфокусованість компанії) являє собою основну організаційну дилему, у якій на одному кінці шкали компанію розглядають як соціально-технічну сутність, а на іншому – як логічно продуманий інструмент, призначений для досягнення бізнес-цілей [2, р.98-107].

Гнучкість організації – це основний організаційний концепт. Дослідження організаційної ефективності не може вважатися завершеним без спостереження за тенденцією розвитку засобів, методів, процедур, що сприяють появі функціональної автономії. Інакше кажучи, під час процесу всі складники

стають цілями вивчення. Інтегрування перелічених концептів приводить до появи наступних базових моделей організаційної ефективності.

1. *Модель внутрішніх процесів* заснована на ієрархії, у якій головну увагу приділяють вимірюванням, документації та управлінню інформацією. У такий спосіб змінюється стабільність, що сприяє контролю. Ієрархічна структура функціонує найкраще, коли поставлене завдання добре зрозуміле всім і коли час не є визначним фактором.

2. *Модель відкритих систем*, яка ґрунтується на органічній системі, із зосередженням на адаптивності, готовності до дії, зростанні, набутті ресурсів і зовнішній і підтримці. Ці процеси несуть зерно креативності та інноваційності, а людей не контролюють, а надихають.

3. *Модель раціональної мети*, що будується на прибутку, проте увагу акцентують на раціональних ідеях. Передбачено, що планування й визначення цільових орієнтирів забезпечать потрібні показники ефективності компанії. Під час реалізації цієї моделі ставлять чіткі завдання, формулюють цілі й виконують відповідні дії.

4. *Модель людських стосунків*, що має у своїй основі згуртованість і мораль, акцентуючи увагу на людських ресурсах і підготовці професіоналів. Людей розглядають не як індивідів, що працюють нарізно, а як скооперованих членів загальної суспільної системи, що залежать від перебігу подій у компанії.

Хоча згадані моделі здаються абсолютно різними з погляду перспектив і сфер діяльності, їх можна розглядати у тісному взаємозв'язку. По суті, вони є складовими елементами масштабнішого утворення, яке визначає організаційну, управлінську й стратегічну ефективність.

Чотири моделі, запропоновані цією концепцією, взаємопереплетені і доповнюють одна одну. Автори стверджують, що компанія може бути згуртованою і продуктивною, а також гнучкою і адаптивною, якщо буде використовувати ці моделі [3, р. 140-153].

Концепція, що формується на базі конкурентних цінностей, є моделлю для оцінювання ефективності, її також можна використовувати для оцінювання та визначення програм контролю за розвитком управління. Використовуючи дану модель, керівники краще зрозуміють критерії ефективності компанії. Заснована на організаційних концептах, компанія будується на одній із чотирьох основних моделей організаційної та управлінської культури.

Концепція конкурентних цінностей та стратегічного мислення як модель для оцінювання ефективності компаній допоможе відповісти на питання: як підвищити організаційну й управлінську ефективність? Які існують невидимі цінності, заради яких створюють компанії?

У той же час керівники компанії повинні сформулювати *стратегічне мислення* – це те, що відрізняє менеджерів і лідерів. Концепція стратегічного мислення навчить основ того, як створити виграшну стратегію і спонукати свою команду до її виконання; це сукупність знань для керівників, спеціалістів і вчених про менеджмент. У цьому плані продуктивною концепцією є модель

стратегій, починаючи від «п'яти сил» Портера до збалансованої таблиці показників.

Концепція конкурентних цінностей та стратегічного мислення як модель для оцінювання ефективності компаній розкриває чіткий, емпірично перевірений восьмиступеневий метод формування стратегії, який спрацьовує у реальному застосуванні, а не лише у теорії. Концепція описує ключові моменти, як оминати потенційне підводне каміння, вказує на найбільш корисні стратегічні моделі і структури [4].

Одним із найважливіших факторів, які детермінують стратегічний успіх, є розгляд стратегії не просто як планування, а й як процесу, котрий містить діалоги з багатьма зацікавленими сторонами, внутрішніми або зовнішніми щодо вашої компанії.

Концепція діалогу інтегрована у кожний етап восьмикрокового підходу за Портером і покладена в основу його ефективності під час створення орієнтованої на результати стратегії, яку можна реалізувати на практиці.

Ця концепція пропонує практичні поради експертів від розуміння того, що:

- 1) стратегія може зробити для нас;
- 2) де власне створення стратегії та залучення інших до неї;
- 3) вона охоплює широкий спектр консультування інструментів і методів, щоб полегшити роботу та сформувати навички управлінського консультування;
- 4) сформувати концепцію командного і креативного менеджменту, розв'язання проблем, прийняття рішень, управління проектами, особистою продуктивністю;
- 5) можливістю опанувати командні та комунікативні навички роботи, які потрібні, щоб стати ефективним лідером і менеджером, досягти успіхів у кар'єрі.

Таким чином, дана концепція сприяє підвищенню продуктивності бізнесу, конкурентного позиціонування, комплексної організаційної трансформації. Коли умови становлять загрозу організації, а менеджмент зациклюється на повсякденних операційних бізнес-питаннях, багато спеціалістів звертаються до концепцій і моделей управління, щоб дістати необхідну інформацію, вважаючи, що дані моделі є корисними інструментами і механізмами досягнення стратегічних цілей; можуть визначити, які варіанти й рішення найбільш придатні для вашої організації.

Література:

1. Voronkova Valentyna, Metelenko Natalya, Nikitenko Vitalina, Silina Iryna. System analysis of the economy of sustainable development as environmentally balanced and socially oriented one. HUMANITIES STUDIES: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia: ZNU. 2019. 1 (78). p. 86-97.
2. Zhuravel Kristina. Concept of flexible management at enterprise in digitalization and lean production conditions. HUMANITIES STUDIES: Collection

of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia: ZNU. 2019. 1 (78). p. 98-107.

3. Nikitenko Vitalina, Andriukaitiene Regina, Punchenko Oleg. Developing corporate management to improve the quality of customer service. HUMANITIES STUDIES: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia: ZNU. 2019. 1 (78). p. 140-153.

4. Олексенко Р.І. Філософія ринкових відносин. Становлення та розвиток в Україні в період глобалізації та інформаційної революції: соціально-філософський аналіз. Київ: Знання України, 2013. 367 с. ISBN 978-966-316-336-9.