

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ЕКЗОГЕННИХ ВИКЛИКІВ: НОВІ ЗАВДАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Ольга Комеліна

д.екон.наук, професор

*Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка» (Україна)*

Сучасний етап суспільного розвитку супроводжується значними трансформаційними процесами, що викликає необхідність перегляду традиційних підходів у менеджменті щодо розвитку організацій в умовах невідзначеності, що пов'язані із впливом екстремальних екзогенних викликів. Вивчення реакції організацій на системні за своїм змістом та проявом виклики є важливим з позицій подальшого розвитку теоретичних концепцій менеджменту. Нові концепції мають урахувувати широкий спектр організацій із різноманітними цілями (економічними, соціальними, екологічними, технологічними тощо) та конфігураціями, бути релевантними, підтверджуватися емпірично, пояснювати складність та системність змін, що впливають як внутрішнє, так і зовнішнє середовище організацій, пропонувати нові підходи щодо управління розвитком організацій та забезпечення їх стійкості. Дослідження реакції організацій на нові умови функціонування створює підстави для переосмислення механізмів та інструментів забезпечення їх стійкого розвитку.

Не викликає сумнівів припущення, що організаційні структури виникають як відображення раціоналізованих інституційних правил [1]. Сучасна організація має реагувати на зміну системи вимог, що визначаються загальноцівілізаційними та глобальними змінами, сформованим інституційним середовищем країни та його змінами, яке також відповідним чином реагує на екстремальні екзогенні виклики. Зарубіжні дослідження переконують, що за таких умов на рівні організацій мова йде про запровадження нових практик, припущень, цінностей, вірувань і правил, за якими індивіди виробляють і відтворюють своє матеріальне існування, організують час і простір і надають значення їх соціальній реальності [2].

Потребує доповнення інституційна теорія організацій у частині розуміння соціології організаційної поведінки в умовах зміни інституційного середовища під впливом екстремальних викликів та глобальних криз, які викликають організаційні зміни, а також зміну умов, методів, способів,

інструментів прийняття рішень і загальної організаційної поведінки відповідно до нових норм і правил макросередовища [3].

Сучасна організація має забезпечувати власну економічну стійкість у відповідь на універсальний заклик щодо відповідності Цілям сталого розвитку (ООН, 2015). У нових трансформаційних умовах ефективність та успішність цих організацій визначається вже не стільки системою економічних показників їх функціонування, скільки результатами оцінювання їх діяльності стейкхолдерами і суспільством. Це можливо продемонструвати на прикладі втілення цілей сталого розвитку, що стає платформою для об'єднання інтересів та цінностей різних стейкхолдерів (підприємств, територіальних громад, громадських організацій, регіональних та державних органів влади тощо), вироблення таких норм, правил і переконань, які, в свою чергу, стають більш важливими імперативами, ніж економічні, технічні тощо. Отже, набувають все більшої актуальності теоретичні концепції розвитку стейкхолдер-менеджменту та особливості їх застосування у практичній діяльності організацій [4].

Водночас європейська спільнота рухається у напрямку розроблення та втілення європейських стандартів щодо забезпечення сталого розвитку організацій. Ігнорування таких зовнішніх критеріїв може стати бар'єром для інноваційної адаптації національних виробників до європейського економічного простору у перспективі. Мова йде про процеси євроінтеграції України та завдань щодо реалізації основної мети – набуття членства в складі Європейського Союзу. Відтак теоретично важливо імплементувати зовнішні критерії оцінювання діяльності організації щодо досягнення їхніх цілей.

Умови невизначеності, що посилюються екстремальними екзогенними викликами, зміною вектору розвитку, впровадженням нових цінностей водночас актуалізують доповнення теорій управління ризиками [4], що гостро проявляються на індивідуальному, організаційному, галузевому, інституційному рівнях.

Україна в умовах війни стає своєрідною площадкою для перевірки існуючих та формування нових концепцій менеджменту, пошуку нових теорій, методів та інструментів подолання протиріч, суперечностей та конфліктів, що виникають в таких умовах, оскільки у межах країни трансформаційні процеси відбуваються одночасно на суспільному, галузевому, організаційному та індивідуальному рівнях. Високий рівень невизначеності цих трансформацій в умовах прискорення процесів євроінтеграції України вимагає перегляду ціннісних підходів, переоцінювання національного інституційного середовища та визначення вектору та доцільності змін інституційного порядку, зміни професійних практик з урахуванням європейського досвіду.

Для формування інноваційного механізму протистояння екстремальним викликам важливим є розвиток теорії міжорганізаційного співробітництва у сфері створення нових знань (відповідальна наука), впровадженні нових технологій та технологічних інновацій (відповідальні інновації), що спрямовані на створення суспільно значимих благ та цінностей, а також розвиток теоретичних концепцій відповідального та чутливого до змін менеджменту і підтримки відповідального лідерства.

Подальший розвиток теорій та концепцій менеджменту в умовах екстремальних екзогенних викликів дає змогу актуалізувати прикладні завдання та перспективи наукових досліджень у галузі менеджменту:

-організаційний кризовий менеджмент у поєднанні з дослідженнями організаційно-економічного потенціалу інноваційного підприємства;

-управління кризою та відносинами між фірмою та зацікавленими сторонами;

-стратегічне лідерство в контексті непостійних технологічних змін, зокрема цифрової трансформації;

-стратегічне управління інноваційним розвитком організації, запровадження організаційних та технологічних інновацій;

-застосування поведінкового підходу до стратегічного управління з урахуванням соціальних і когнітивних підходів, що впливають на організаційні результати та організаційну поведінку;

-розроблення стратегій сталого розвитку регіонів, територіальних громад, стратегій збереження та сталого використання біорізноманіття та природних ресурсів;

-стратегічного планування розвитку об'єктів просторового середовища, відновлення природного каркасу територій.

Список використаних джерел

1. Meyer J. W. Richard W. S. Organizational environments: Ritual and rationality. CA: Sage, 1983. 302 p.
2. Thornton P. Lounsbury M. The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure and Process. URL: 10.1093/acprof:oso/9780199601936.001.0001.
3. Zucker L. G. Institutional Theories of Organization. Annual Review of Sociology. 1987. Vol. 13. P. 443–464. URL: <http://www.jstor.org/stable/2083256>
4. Embrechts P., Sidney I. R. Samorodnitsky G. Extreme Value Theory as a Risk Management Tool. North American Actuarial Journal. 1999. Vol. 3(2). P. 30–41. DOI: 10.1080/10920277.1999.10595797.