

Секція: Економіка

Гетьман Ольга Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

м. Харків, Україна

СТРАТЕГІЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ: КОНФІГУРАЦІЙНІ АСПЕКТИ І УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ

Для сучасних умов ведення бізнесу в Україні застосування стратегії диверсифікації стає актуальним питанням. Економічна діяльність пов'язана з постійними ризиками на мікро та макрорівні. У зв'язку з цим, мультивекторність розвитку бізнесу в Україні стає питанням виживання. Це справедливо як для великого, так і для середнього та малого бізнесу. Застосування стратегії диверсифікації передбачає зміну структури підприємства. Структурні перетворення, у свою чергу, викликають конфлікти серед зацікавлених груп. Саме тому, завдання менеджменту організації – керувати конфліктами у процесі диверсифікації в такий спосіб, щоб їх сила збільшувала ефективність вказаного процесу і давала поштовх розвитку новій диверсифікованій структурі підприємства.

Наукове завдання полягає в узагальненні досвіду диверсифікації з метою створення моделі проведення стратегії диверсифікації як перспективи у визначенні школи конфігурації, враховуючи той факт, що саме школа конфігурації розглядає процес побудови стратегії розвитку як трансформаційний [1].

Впровадження стратегії диверсифікації, зазвичай, відбувається у організаціях з дивізіональними структурами чи вони стають такими у процесі диверсифікації за ринковим чи географічним принципами. Відомо

що саме диверсифікація понукає організаційні структури до дивізіоналізації, але правильним є й зворотне твердження.

Зацікавлені групи відповідно виникають у зв'язку з новим місцем ведення бізнесу або у зв'язку з випуском нового виду або модифікації товару. Мету диверсифікації затверджують представники стратегічного апексу структури підприємства [2].

Завдання з управління конфліктом відповідно повстають перед топ-менеджером організації.

Перше завдання – визначити зацікавлені у диверсифікації групи усередині організаційної структури. Друге завдання – змоделювати процес реалізації стратегії диверсифікації з урахуванням керованого конфлікту. Оптимальним перебігом конфлікту є форма змагання, у якій зацікавлений учасник, який проявив себе за чітко окресленими оціночними параметрами, очолює новосформовану структуру. Третє завдання – реалізація моделі з урахуванням поправок на «контакт із дійсністю».

Вирішення питання формування нового структурного підрозділу через конфлікт є потужним мотивуючим фактором з багатьох точок зору. Насамперед у ході реалізації диверсифікаційного проекту стає зрозумілим, хто з претендентів краще справляється із ситуацією в руслі школи навчання. Відомо, що саме школа навчання розглядає процес створення стратегії як той, що розвивається [3].

І тоді саме навчання є виправданим та його результати стають безпосередньо застосовними до розподілу ролей у новій структурі, що пройшла процес диверсифікації. За своєю суттю цей процес подібний до досвіду виробничого змагання з тією різницею, що мотивація у разі змагання між зацікавленими групами має силу мотивації на порядок вище, так як «на карту» поставлено кар'єрне зростання та матеріальний добробут учасників процесу.

Висновок: досвід виробничого змагання цілком застосовний сьогодні всередині організацій, що розвиваються, при застосуванні стратегії диверсифікації з урахуванням підходів шкіл стратегічного менеджменту, а саме, навчання та конфігурації.

Література

1. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. Київ: Наш Формат, 2018. 408 с.
2. Гетьман О. А. Определение закономерностей между построением организационной структуры и эффективностью работы организации. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 47. С. 70-76.
3. Avanesova N., Tahajuddin S., Hetman O., Serhienko Y., Makedon V. Strategic management in the system model of the corporate enterprise organizational development. *Economics and Finance*. 2021. Vol. 9, № 1. P. 18-30.