

## ЗМІНА ПАРАДИГМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ

© Поплавська Ж.В., Полянська А.С., 2013

Обґрунтовано необхідність змін у сучасній парадигмі стратегічного управління, які диктують вимоги часу на основі переосмислення низки понять, критеріїв, моделей, технологій і процедур управлінської діяльності. Виділено завдання, які вирішують ці зміни; розглянуто технології управління, що базуються на елементах сучасних концепцій управління, і дозволяють послідовно ці зміни реалізувати; узагальнено приховані можливості досягнення якісних змін на основі застосування сучасних технологій управління.

**Ключові слова:** парадигма, зміни, стратегічне управління, синергія, ситуаційне управління, знання, розвиток.

ZH. Poplavs'ka<sup>1</sup>, A. Polyans'ka<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Lviv Polytechnic National University,

<sup>2</sup>Ivano-Frankivsk National  
Technical University of Oil and Gas

## THE CHANGE OF STRATEGIC MANAGEMENT PARADYGM AT THE ENTERPRISE IN CONDITIONS OF MODERN DEVELOPMANT

© Poplavs'ka ZH., Polyans'ka A., 2013

In the article the need for change in the modern paradigm of strategic management that dictate the requirements of time-based on the rethinking of concepts, criteria, models, techniques and procedures of administrative activity is grounded. Allocated tasks to resolve these changes, considered management technology based on the elements of modern management concepts, and allow consistently implement these changes, generalized latent opportunities to achieve a qualitative change through the application of modern management techniques.

**Key words:** paradigm changes, strategic management, synergy, situational management, knowledge, development.

**Актуальність.** Сьогодні діяльність вітчизняних підприємств перебуває на тому парадигмальному зламі, який зобов'язує врахувати природу, характер та передумови реалізації змін у їх діяльності, які висунуті об'єктивними вимогами часу. Однак говорити про зміни можна тоді, коли відомий напрям та шлях їх реалізації. А ці знання забезпечує стратегічне управління – процес формування та реалізації стратегій розвитку. Дуже часто ми маємо досвід, коли розроблені стратегії не реалізовані і серед причин такого стану є недостатня увага до сучасних технологій стратегічного управління підприємством, невміння чи незнання їх практичного застосування, або небажання керівників та підлеглих щось змінювати.

**Постановка проблеми.** У таких умовах виникає необхідність у переосмисленні низки понять, критеріїв, моделей, технологій і процедур управлінського забезпечення трансформування існуючого стану господарюючих суб'єктів на якісно новий рівень. Здійснення відповідних досліджень дасть змогу окреслити основні напрями удосконалення діяльності вітчизняних підприємств та виділити ефективні інструменти управління в умовах сучасного розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання, пов'язані із забезпеченням стратегічного управління на підприємстві були, є і залишатимуться предметом досліджень науковців, оскільки

змінюється середовище підприємства, змінюються відносини всередині організації та організаційні цінності. Відтак зміни, які відбуваються в оточенні організації, вимагають перегляду ключових положень, які висували представники науки управління у сфері стратегічної діяльності.

За всю історію еволюції стратегічного управління склалася його парадигма, викладена у фундаментальних поняттях, цінностях, переконаннях та технічних прийомах, які виступають як наукова діяльність, результати якої наведені в публікаціях, починаючи від І. Ансоффа і закінчуючи сучасними зарубіжними і вітчизняними науковцями. Власне І. Ансофф заклав підвалини теорії стратегічних перетворень підприємства. Він зазначав: “Стратегічне планування має застосовуватись в комплексі з плануванням можливостей керівництва та управлінням загальним процесом стратегічних змін. В сукупності ці три тісно пов’язаних між собою процеси називаються стратегічним менеджментом” [1, с. 303].

На важливість динамічного аспекту у процесі стратегічного управління звертали увагу А.А. Томпсон і А. Дж. Стрікленд, зазначаючи, що для досягнення успіху організації необхідний творчий підхід, готовність до ризику, інтуїтивне розуміння споживчих переваг, швидке реагування на нові розробки і нестандартні рішення [14, с. 260].

А.П. Наливайко основними для сформованої парадигмальної конструкції стратегічного управління визнає поняття “стратегія”, “стратегічні напрямки діяльності”, “конкурентні переваги”, “стратегічний потенціал”, безперервність процесів оновлення та змін. І ці зміни зумовлені широким спектром чинників оточення організації. Серед основних чинників, що здійснюють вплив на організацію, примушуючи її певним способом змінити свою діяльність, а отже, також мають вплив на фундаментальні положення стратегічного управління та технології реалізації управлінських рішень, особливу увагу звертають на глобалізацію ринку, поширення інформаційних технологій та комп’ютерних мереж, нові якості робочої сили, зайнятої в організації [7, с. 608].

І.П. Отенко зазначає, що становлення нової парадигми стратегічного управління підприємством є відображенням загальнонаукової еволюції, що пов’язано з переходом науки від аналітичного етапу розвитку до ноосферного [9].

Зважаючи на різнобічні погляди на чинники змін в організації сучасна парадигма стратегічного менеджменту певною мірою використовує концепції, що дозволяють системно і швидко здійснювати перетворення діяльності підприємства, підпорядковуючи їх передбаченим стратегічним цілям її розвитку. У розвитку концепцій теорії стратегічних перетворень потрібно згадати системну концепцію здійснення таких перетворень у режимі реального часу, яку запропонував Р. Джейкобс [3]. Р. Джейкобс інтегрував існуючі положення стратегічного управління із загальною концепцією динамізму середовища функціонування об’єктів і визначив поняття “реального часу” стосовно процесу здійснення стратегічних перетворень підприємства.

Зміна парадигми стратегічного управління відбувалась не тільки під впливом чинників оточення організації, а також на основі зміни поглядів на теорію фірми. Зростання значення інформації та інтелектуального потенціалу організації своєю чергою висунуло нові технології прийняття рішень на основі залучення ключових концепцій розвитку для їх реалізації. Як зазначає М. Каасон “ключ до успіху фірми – не в конкретних стратегіях бізнесу, і не в конкретних перевагах власності. Вони дають лише короточасні наслідки довготривалих рішень стосовно організації та корпоративної культури, які заздалегідь беруться підприємцем. Це – якість міркувань підприємця, як відображено в конкретності його рішень, що і є ключем до довготривалого успіху” [4, с. 139].

У пошуку нових підходів до організації процесів управління в складних штучних системах, створюваних і функціонуючих за участю людей В.А. Віттіх підкреслює, що ситуаційне “управління повинно стати домінуючою парадигмою організації процесів управління в XXI столітті – віці інформаційно-комунікаційних технологій, покликаних забезпечувати досягнення соціальної спільності і взаєморозуміння людей при збереженні індивідуальності кожного з них” [2, с. 139].

Отже, еволюційний перехід парадигми стратегічного управління полягає у зміні основних наукових принципів і підходів, зумовлених безперервним зростанням наукового знання і практичного досвіду. А своєю чергою вимагає виділення базових положень стратегічного управління із врахуванням пріоритетних чинників сучасного розвитку.

**Формулювання цілей статті.** Метою написання статті є обґрунтування необхідності змін у сучасній парадигмі стратегічного управління, які диктують вимоги часу, узагальнення завдань, які виконують зміни парадигми та виділення технологій, що ґрунтуються на елементах сучасних концепцій управління, і дозволяють послідовно ці зміни реалізувати.

**Виклад основного матеріалу.** Загалом, зміна парадигми – термін, уперше введений для опису зміни базових положень у межах провідної теорії науки (парадигми). Під парадигмами Т. Кун мав на увазі визнані всіма наукові досягнення, які протягом певного часу дають модель постановки проблем і їх рішень науковому співтовариству [6]. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку як окремих підприємств, так і національної економіки серед основних передумов парадигмальних змін у сфері стратегічного управління пропонується звернути увагу на:

- зміну парадигми управління (перехід від наукової парадигми, орієнтованої на економічні потреби до принцип-центричного лідерства, побудованого на принципах справедливості і доброти та використання повною мірою талантів людей) [5];
- зміни в ієрархії домінуючих ресурсів та мережевий устрій (ресурси взаємин) [12];
- ситуаційне управління, актуальність якого визначають динамічні і важкопрогнозовані зміни середовища функціонування підприємств [10, 11].

Короткий розгляд окремого напрямку змін у стратегічному управлінні дозволить зосередитись на тих технологіях управління, які найбільше відповідають вимогам часу та завданнях, які виконують у сучасних організаціях. Необхідно зазначити, що пріоритетними критеріями розвитку в сучасних умовах виступають якісні чинники, оскільки досягнення конкурентних переваг можливо за рахунок змін, які дозволять кардинально підійти до технологічного оновлення, інноваційного прориву та економічного добробуту у вітчизняній економіці. Сьогодні вектор, який вказує шлях розвитку підприємства у майбутнє, орієнтує на якісні зміни. Кількісні критерії розвитку не дозволяють повною мірою реалізувати сформований потенціал, а забезпечують переважно його екстенсивне зростання, яке не завжди можна оцінити з позицій ефективності. А саме з тих міркувань, що отримані результати можуть бути значно меншими від затрачених на їх отримання зусиль. Якісні ж критерії звертають увагу на інтенсивні способи використання можливостей підприємства. Власне зміна якісних критеріїв розвитку лежить в основі зміни парадигми управлінської діяльності, коли відбувається зміна пріоритетів розвитку від його матеріальної складової до духовної. І у цьому випадку зростає роль людини як визначального чинника сучасного розвитку. Зміни в оточенні вимагають адекватних змін на рівні організації, а з цією роботою може впоратись загальне керівництво, яке розуміє зміст цих змін, має бачення майбутнього організації і знає як організувати роботу в умовах таких змін.

Основними завданнями, які виконує зміна парадигми управління, є: зростання вагомості людського чинника розвитку, його інтелектуального наповнення та поширення у всіх процесах, що забезпечують революційні зміни у економічній, соціальній, технологічній сферах суспільного життя; активізація інноваційної діяльності та створення сприятливих передумов для випереджального розвитку як окремих вітчизняних підприємств, так і національної економіки загалом; широке використання інформації та інформаційних технологій для формування конкурентних переваг вітчизняних суб'єктів господарювання та використання інформаційного потенціалу для розширення меж їх функціонування.

В умовах зростання вартості сировини, посилення конкурентної боротьби та впливу інших загрозливих для організації чинників здебільшого вона не спроможна самостійно виконувати виробничо-господарські завдання, тому інтеграційна діяльність є альтернативним шляхом розвитку на основі формування та використання бізнесових мереж. Концепція мереж сьогодні широко використовується для опису стосунків між фірмами, які взаємодіють у досягненні цілей розвитку. Спільна діяльність є важливим джерелом доходу організації, однак потрібно також враховувати ефекти, які можуть природно чи штучно виникати між суб'єктами інтегрування. Йдеться про явище

синергізму. Концепція синергізму ґрунтується на самоорганізації – можливостях підприємства самостійно вирішувати господарські питання. Г. Гакен визначав систему такою, що самоорганізується, якщо вона без специфічного впливу ззовні набуває просторової, часової і функціональної структури. Відтак самоорганізація є основою розвитку підприємства, який Й. Шумпетер визначив як “зміни, що відбуваються всередині організації, без зовнішніх впливів” [16, с. 73]. А оскільки самоорганізація орієнтується на використання внутрішніх можливостей, то виявлення додаткових можливостей підприємства може слугувати поштовхом до якісних трансформацій та розвитку того ж підприємства. У таких умовах увагу необхідно звертати на додаткові резерви, серед яких певну зацікавленість становлять способи діяльності, які дають можливість розкривати потенціал досягнення додаткового ефекту шляхом:

- організаційної побудови підприємства. Реалізація функції організування для забезпечення ефекту синергізму пов'язана із вибором відповідно до ситуації організаційної структури підприємства, встановлення повноважень і відповідальності, вибір стилів керівництва, що дозволяють приймати оптимальні рішення та уникати конфліктів, сприяти здійсненню необхідних змін. Заслужують на увагу форми організації діяльності підприємств шляхом об'єднання, спільної діяльності, спеціалізації і кооперування;
- співпраці у межах існуючої організації праці. Отримання ефекту синергії від застосування різних форм співпраці на підприємстві (створення комітетів, консультативних центрів) можлива у тих ситуаціях, коли зростає функцію співробітництва, партнерства в процесі узгодження управлінських ситуацій, і керівники усвідомлюють переваги спільної роботи, враховуючи конкретні обставини діяльності;
- співпраці із зовнішніми агентами. Тут увагу необхідно звертати на доцільність застосування аутсорсингу і аустафінгу у виконанні завдань розвитку підприємства;
- навчання як постійного процесу удосконалення та зростання можливостей самоорганізації.

Важливим є вибір форми співпраці, яка забезпечує посилення конкурентних позицій підприємств. Зазначимо, що не всі організації мають однакові можливості використовувати зазначені внутрішні організаційні критерії для підвищення ефективності та створення конкурентних переваг. В умовах функціонування складних організацій та реалізації їх диверсифікованих стратегій розвитку важко обмежуватися тільки внутрішніми організаційними можливостями. Сьогодні теорія і практика менеджменту напрацювала широкий спектр інтеграційних формувань (об'єднань організацій), доцільність використання яких обґрунтовується потенційними можливостями удосконалення організаційних структур та системи управління підприємством, підвищенням ефективності виробництва і конкурентоспроможності виробництва продукції та самих підприємств у складі організаційних утворень. Потенційні можливості отримання синергійних ефектів можна очікувати від застосування таких інтеграційних структур, як концерни, синдикати, картелі, пули, стратегічні альянси, конгломерати, трести, асоціації, концерни, фінансово-промислові групи, корпорації, холдинги. До напрямів спільної діяльності для досягнення конкурентного розвитку потрібно зарахувати науково-дослідну, інноваційно-інвестиційну, маркетингово-логістичну, фінансову, контрактну діяльність, ліцензування, лізинг, франчайзинг, обмін досвідом, бізнес-планування тощо.

Переосмислення парадигми стратегічного управління супроводжується визначенням необхідності застосування сучасних технологій управлінської діяльності, серед яких на особливу увагу заслуговує ситуаційне управління. Традиційно його застосування пов'язують із управлінням в умовах виникнення кризових явищ. Однак його можливості та сфери застосування є значно ширшими.

Ситуативність в управлінській діяльності є наслідком прояву суб'єктивного чинника у процесі формування і реалізації рішень. Вона виникає як результат особливої зацікавленості суб'єкта управління, недостатності інформації, неготовності або неспроможності впливати на ситуацію, відсутності управлінських навичок та якісного прогнозування, що в підсумку збільшує ризики діяльності. З метою

зменшення суб'єктивності у процесі реалізації цілей і завдань розвитку необхідно розвивати і застосовувати наукові засади управлінської діяльності шляхом використання сучасних методів реагування на ситуації, які виникають як результат дії навколишнього середовища та дотримання таких принципів управління, як системність, ефективність, гнучкість, адаптивність, альтернативність, економічна безпека, відповідність стратегічним програмним документам, реальність, прогнозованість, забезпечення конкурентних переваг, самоорганізація, саморозвиток.

Заслуговує на увагу технологія ситуаційного управління не тільки як одного із різновидів управлінської діяльності, сформованого в результаті поглибленого розвитку процесного та системного підходів, але і як постійного ситуаційного управління, такої здатності, такого ситуаційного потенціалу підприємства, що може бути використаним під час виконання складних завдань управління підприємствами в умовах динамічних змін. А відтак, звертає на себе увагу необхідність глибшого і ширшого вивчення засад ситуаційного управління, наукового обґрунтування доцільності його застосування та механізмів практичної реалізації. Враховуючи те, що і стратегічне, і ситуаційне управління розглядають як основні види управлінської діяльності, варто зазначити, що їх значення та роль є відмінними. Так, стратегія розвитку підприємства характеризується детермінантною і визначальною роллю у системі менеджменту. У той час як ситуаційне управління має недетермінований характер і пропонує управлінські інструменти залежно від характеру ситуації, що виникає на підприємстві. Однак саме застосування ситуаційного управління забезпечує адаптацію до некерованих змін, обставин, подій та створює передумови для підтримання тривалих взаємовідносин між підприємством і оточенням, що у підсумку забезпечує досягнення поставлених стратегічних цілей. Зазначимо, що формування у межах стратегій розвитку підприємств ситуаційних моделей дозволить системно і комплексно оцінювати ситуацію, в якій перебуває підприємство, та істотно знижувати ризики, пов'язані із суб'єктивним чинником прийняття рішень щодо виконання завдань його розвитку в умовах виникнення відхилень у діяльності як наслідку зовнішніх впливів (рис. 1). Ситуаційну модель можна використовувати для розроблення дієвих заходів, спрямованих на підтримання процесів розвитку окремого підприємства. У межах функціонування цієї моделі заслуговує на увагу: удосконалення інструментарію оцінювання рівня адаптивності та гнучкості підприємств на основі виділення якісних показників, які характеризують потенціал розвитку підприємств, зростання ролі управлінського потенціалу та інноваційного чинника розвитку; використання сучасних концепцій управління, зокрема логістичних підходів в управлінні; використання сучасних технологій управління, зокрема, що ґрунтуються на явищі синергії.

Розроблення та використання наукових засад ситуаційного управління на підприємстві забезпечує виконання таких завдань: вибір і обґрунтування заходів щодо здійснення якісних трансформаційних перетворень в умовах виникнення проблемних ситуацій на рівні внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства; передбачення настання несприятливих подій та можливих наслідків їх негативного впливу; отримання досвіду реагування на відхилення та розширення можливостей управлінського персоналу діяти за обставинами; поступове та послідовне досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Сьогодні складність середовища функціонування підприємств визначає ситуації, які здебільшого формують загрози і посилюють негативну дію їх слабких сторін. У таких умовах підприємствам доводиться послідовно застосовувати знання для інтерпретації наявної інформації по окремій ситуації для прийняття рішень про те, як з неї виходити. А це, своєю чергою, вимагає нагромадження знань, організації процесу їх використання і зберігання для того, щоб застосовувати у конкретній ситуації чи проблемі. Необхідно зазначити, що у процесі формування і реалізації ситуаційних моделей управління підприємством виявляється практична значимість знань, отриманих в організації. Схематично процес формування та використання знань під час ситуаційного управління на підприємстві наведено на рис. 2.

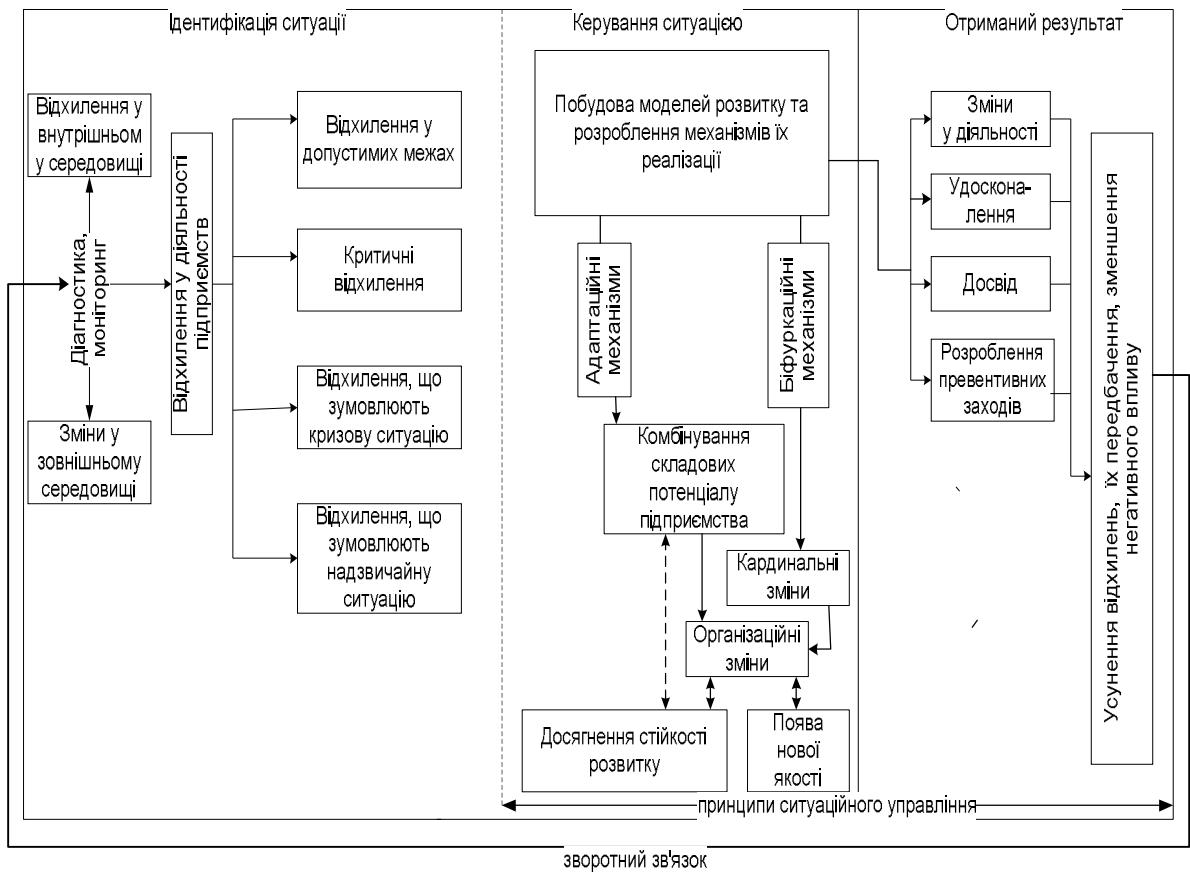


Рис. 1. Концептуальна модель ситуаційного управління підприємством [11]



Рис. 2. Процес формування та використання знань у ситуаційному управлінні на підприємстві (авторська модель)

Необхідно наголосити, що ситуаційне управління за будь-яких обставин повинно ґрунтуватись на дотриманні загальних наукових засад управлінської діяльності.

Йдеться про принципи управління, використання функцій управління, вибір методів управління та методів прийняття рішень, що найбільше відповідають ситуації на під-

приємстві, вибір стилів керівництва, що найкраще дозволяють враховувати вимоги до роботи та потреби працівників.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У сучасних умовах розвиток підприємств ґрунтується на стратегічному управлінні, яке поєднує комбінацію методів організації і конкуренції бізнесу, що забезпечують задоволення потреб споживачів та досягнення поставлених цілей. Зміна парадигми стратегічного управління, зумовлена об'єктивними вимогами часу, звертає увагу на необхідність вибору тих технологій, методів, ресурсів організації, що найбільше відповідають її потенціалу та ситуації, в якій вона перебуває. Практичними кроками на шляху до впровадження науково обґрунтованих засад зміни парадигми стратегічного управління на підприємстві слід розглядати такі напрями діяльності: підвищення ефективності функціонування системи менеджменту на підприємствах; підвищення ефективності підприємств, розширення потенціалу їх діяльності та створення відповідних передумов для планування та реалізації змін; зміцнення взаємозв'язку між підсистемами стратегічного, тактичного і оперативного управління; здійснення аналітичної діяльності та моніторингу середовища підприємства з метою ідентифікації поточної ситуації та її прогнозованих змін; організаційна підтримка реалізації змін на підприємстві.

Під час планування та реалізації змін, зокрема у сфері стратегічного управління, важливим є виявлення ефектів, що можуть виникати. Це можливо за допомогою застосування методів оцінювання додаткових вигод для підприємства від такої діяльності. Дуже часто такі результати важко виявити традиційними способами: через прибуток, частку ринку, товарний асортимент. Виконання цього завдання можливе за рахунок визначення прихованих можливостей, які можуть виникати як результат зв'язків, що створюють додаткові вигоди для підприємств і проявляються за певних обставин. Будь-яка система має безліч поєднань і комбінацій щодо залучення і використання наявного потенціалу; крім того, кожне підприємство має власні компетенції щодо ефективного ведення бізнесу. Все це може забезпечити підприємству додатковий результат у разі вмілого управління. Тому важливим сьогодні є обґрунтування методів виявлення прихованих можливостей досягнення якісних змін на основі застосування сучасних технологій управління.

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1990. – 384 с. 2. Виттих В. А. Ситуационное управление з позиций постнеклассической науки [Текст] / В. А. Виттих // Онтология проектирования: научный журнал. – 2012. – № 2 (4). – С. 7–15. 3. Джейкобс Р. Стратегические перемены в реальном времени: Эффективное внедрение метода стратегических перемен – путь к успеху : Пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2004. – 408 с. 4. Каасон М. Інформація та організація. Новий погляд на теорію фірми / М. Каасон ; пер. з англ. І. Ободовського. – К. : Вид. дім “Кієво-Могилянська академія”, 2008. – 366 с. 5. Кови С. Лідерство, основанное на принципах / С. Кови ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 312 с. 6. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун ; Составитель В.Ю. Кузнецов ; пер. с англ. – М. : ООО “Издательство АСТ”, 2003. – 605 с. 7. Наливайко А. П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: [монографія] / А. П. Наливайко. – К. : КНЕУ, 2001. – 227 с. 8. Організаційна поведінка / Д. Гелріел, Дж. В. Слокум-молодший, Р.В. Вудмен, Н.С. Бренінг ; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдуквич. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2001. – 726 с. 9. Отенко И. П. Становление парадигмы стратегического управления потенциалом предприятия [Текст] / И. П. Отенко // Экономика промышленности. – 2006. – № 3. – С. 186–192. 10. Полянська А. С. Про деякі аспекти зміни парадигми стратегічного управління на підприємстві [Текст] / А. С. Полянська // Матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. “Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем”. (15–17 травня 2013 р.). – Івано-Франківськ, 2013. – С. 56–58. 11. Полянська А. С. Ситуаційний підхід до формування концепції розвитку промислових підприємств: [монографія] / А. С. Полянська. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2012. – 214 с. 12. Поплавська Ж. В. Стратегічний менеджмент з перспективи міжорганізаційних мереж / Ж. В. Поплавська // Матеріали IV Всеукраїнської науково-практ. конф. “Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем” (15–17 травня

2013 р.). – Івано-Франківськ, 2013. – С. 58–60. 13. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. П. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с. 14. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – 12-е издание : пер. с англ. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2006. – 928 с. 15. Тэрбин П. Стратегические игры / Патрик Тэрбин ; пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 264 с. 16. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку: Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу / Й. Шумпетер; пер. з англ. В. Старка. – К. : Видавничий дім “Києво-Могилянська академія”, 2011. – 242 с.

УДК 658.5

І.Б. Скворцов, Л.Р. Швед

Національний університет “Львівська політехніка”

## ЗАСТОСУВАННЯ KEYNESIAN ХРЕСТА ДЛЯ КОМПЛЕКСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Скворцов І.Б., Швед Л.Р., 2013

Запропоновано метод побудови кейнсіанського хреста для окремого підприємства (в мікроекономіці). Показано переваги такої побудови, оскільки вартісні показники значною мірою усувають проблему зведення різних видів продукції до єдиних одиниць вимірювання. Окрім того, це дає змогу виконувати комплексний наскрізний аналіз від окремого підприємства до національної економіки загалом на єдиній методологічній основі.

**Ключові слова:** діяльність підприємства, кейнсіанський хрест, розвиток підприємства, нормальний і економічний прибуток.

I.B. Skvortsov, L.R. Swede

Lviv Polytechnic National University

## KEYNESIAN APPLICATION FOR COMPREHENSIVE STUDY OF THE CROSS OF ENTERPRISE

© Skvortsov I.B., Swede L.R., 2013

The method of constructing Keynesian cross for a particular enterprise (microeconomics). The advantages of such a construction as the cost parameters largely eliminate the problem of the construction of various types of products in single units. In addition, it allows you to perform cross-cutting analysis of individual enterprises in the national economy as a whole by a single methodological basis.

**Key words:** enterprise, Keynesian cross, enterprise development, normal and economic profit.

**Постановка проблеми.** Тепер кейнсіанський хрест застосовують винятково в макро-економіці, а в мікроекономіці про нього практично і не згадують. Взагалі в теоретичній економіці тепер склалась, на нашу думку, парадоксальна ситуація, оскільки багато моделей та фундаментальних положень, які є базовими, наприклад, в макро-економіці практично не використовуються в мікроекономіці, і навпаки. Це призводить до того, що не існує єдиного методологічного підходу до виконання наскрізних досліджень – від окремого підприємства і до національної економіки загалом. Створення таких комплексних методів дослідження, на нашу думку, є найактуальнішою проблемою сучасної економічної теорії.