

довгострокового розвитку/ За ред. академіка НАН України В.М. Гейця. – К.: Фенікс. 2003. – 1006 с.

7. Тарасевич В.Н. Институциональная эволюция: от протоинститутов к институтам // Экономическая теория. – 2005. – № 2. – С. 64-79.

8. Тимофеев Л. Институциональная коррупция: Очерки теории. М.: РГГУ, 2000. – 365 с.

9. Яременко О.Л. Переходные процессы в экономике Украины: институциональный аспект. – Х.: Основа, 1997. – 180 с.

Статья поступила в редакцию 24.01.2006

Л.Ю. ГОРДИЄНКО, к.е.н., доцент,
Харківський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА РОЗБУДОВИ МЕТОДОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ

В наш час вітчизняні підприємства мають пристосовуватися до умов транзитивної економіки України, якій сьогодні притаманні не тільки явища, що пов'язані з заміною командно-адміністративної системи управління соціально-економічними відносинами на ринковий механізм господарювання, але і зміни в напрямках державно-управлінських рішень, що приймаються на різних інституціональних рівнях.

Специфіка функціонування українських підприємств від подібних організаційних утворень в країнах, які пройшли етап транзитивної економіки, наприклад, країн Східної Європи, в тому, що вітчизняні підприємства протягом останнього десятиліття не тільки знаходилися в паралельному вимірі корінних системних перетворень, характерних національній економіці і суспільству в цілому, але і мусили влитися в глобалізаційні процеси, що набирали оберти з середини 90-х років минулого століття. Тому, з урахуванням цих особливостей, актуальною проблемою для вітчизняних підприємств стає не тільки постійне урахування нових реалій, але і забезпечення свого ефективного функціонування в нових умовах. Ці обставини змушують підприємства шукати нові підходи щодо управління як бізнес-процесами, так і системами, що їх забезпечують, з урахуванням змін, що відбуваються як в зовнішньому середовищі, так і в середині підприємства.

Аналіз літератури, присвяченій сучасним поглядам на організаційне управління [1 - 4] та ін., дає можливість зробити висновок про наявність декількох концептуальних підходів, що превалюють сьогодні в науковій думці і складають сучасну управлінську парадигму, відповідно до якої не існує однієї наукової моделі управління, а сучасний менеджмент має запропонувати методичний підхід до управлін-

ня, що здійснюється в світі, який змінюється.

Зміна управлінської парадигми, що відбулася під впливом змін наприкінці ХХ століття, підтвердила існування глобальної тенденції сприйняття організаціями змін як одну із значущих проблем. На новий виклик практиці в управлінській науці появилася концепція управління змінами, яку підтримали такі вчені, як Brilman J. [4], Clarke L. [5], Grouard V., Meston F. [6], Клок К., Голдсмит Дж. [7] та ін. Ця концепція має стати теоретичною основою для цілей пристосування підприємства до функціонування в умовах транзитивної економіки і інституціональних перетворень, що пов'язані зі змінами в напрямках державно-управлінських рішень.

Аналіз і узагальнення публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, дає підставу виділити в рамках концепції управління змінами особливу групу наукових проблем, що торкаються процесів корінних, системних організаційних перетворень. Цьому напрямку дослідження процесів управління змінами присвячені роботи, що торкаються питань організаційної трансформації [8 - 11] та ін., тобто реструктуризації [8], реінженіринга [9] та інших видів перетворень.

Незважаючи на постійний інтерес до проблем управління організаційними змінами та деякі досягнення при вирішенні окремих проблем за окремими видами перетворень (реструктуризації, реінженіринга тощо), сьогодні бракує теоретичної основи розбудови методології управління організаційними трансформаціями, яка б стала підвалинами трансформаційного менеджменту.

Метою даної статті є визначення теоретико-методологічних основ розбудови методо-

© Л.Ю. Гордієнко, 2006

логії управління організаційними трансформаціями.

Методологія управління організаційними трансформаціями, що розглядається в даній роботі, з одного боку, як вчення про науковий метод пізнання явищ і процесів, що пов'язані з системними, корінними організаційними перетвореннями, а з другого боку, як сукупність методів, що можуть бути застосовані в науці управління організаційними трансформаціями, має свої об'єктивні передумови. Ці передумови, як зазначено в [12, с. 196], мають загальний та специфічний характер.

Загальними об'єктивними передумовами, що обумовлюють необхідність здійснювати організаційні трансформації і управляти ними є суспільні потреби; удосконалювання засобів виробництва і праці; ріст масштабу концентрації виробництва, удосконалювання виробів; ріст рівня складності виробничих процесів; необхідність синхронізації, координації й інтеграції діяльності; виникнення управління як форми суспільної практики; виникнення потреби в знаннях про організацію і управління; виникнення наук про організацію і управління.

Специфічні об'єктивні передумови виникнення науки про управління організаційними трансформаціями викликані тенденціями змін на макро- і мікро-рівнях наприкінці ХХ – початку ХХІ століття, а також еволюцією теорії і практики управління організаціями [13, с. 14-18]. До них в [12, с. 196-197] віднесено: ріст людських потреб; суспільні (людські) потреби в здійсненні змін, революційні зміни у виробництві і знаряддях праці, розвиток теорії і практики управління, ріст складності виробничих і бізнес процесів, необхідність синхронізації, координації й інтеграції людської діяльності; турбулентний розвиток зовнішнього середовища, у тому числі трансформації, що відбуваються в ній, зв'язані з глобалізацією, інформатизацією, демографічними змінами і тому подібними явищами.

В [12, с. 197-198] надані концептуальні положення, що можуть бути покладені в наукову основу управління організаційними трансформаціями, а саме:

1. Підприємства, що функціонують в умовах як ринкової, так і перехідної економіки, повинні враховувати тенденції й особливості зовнішнього середовища, зокрема наявність турбулентних і трансформаційних змін.

2. При управлінні підприємством організаційні зміни, у тому числі трансформаційні, котрі відбуваються як під впливом зовнішнього середовища, так і внутрішніх процесів,

явищ і елементів (насамперед людей), необхідно сприймати як об'єктивну реальність і умови його функціонування.

3. Умовою успіху підприємства на сучасному етапі є не тільки адаптація до змін зовнішнього і внутрішнього середовищ, але і управління змінами, у тому числі системними, якісними перетвореннями (трансформаціями).

4. Управління організаційними трансформаційними процесами повинне бути науково обґрунтованим, зокрема базуватися на теоретичних положеннях, що враховують як загальні теоретичні основи управління організаціями, так і ті, котрі дозволяють узяти до уваги специфіку трансформаційних процесів, що можливо на основі відповідної системи управління, що функціонує відповідно концепції трансформаційного менеджменту.

5. Як методологічний базис для розробки системи трансформаційного менеджменту підприємства варто використовувати комплексний підхід і, у першу чергу, такі підходи, що впливають з цього базового підходу, а саме: системний, ситуаційний, функціонально-структурний, інноваційно-проектний, а також підходи стратегічного менеджменту і теорії навчання.

6. Слід методи й інструменти трансформаційного менеджменту об'єднати в систему, що базується на принципах гнучкості й адаптивності, з метою утворення відповідно до трансформаційної мети адекватного управлінського інструментарію.

7. Пропонується забезпечити систему трансформаційного менеджменту такими механізмами і компонентами, як: кадрове, інформаційно-комунікаційне, маркетингове, фінансове, технологічне забезпечення; системи підтримки вироблення і прийняття організаційно-управлінських трансформаційних рішень, а також раннього попередження, механізм управління опором організаційно-управлінським перетворенням і організаційно-економічний механізм.

Концептуальні положення, що вище перелічені, становлять теоретико-методологічний базис розбудови методології управління організаційними трансформаціями і формування відповідної системи трансформаційного менеджменту як основи ефективних і науково ґрунтованих організаційно-управлінських трансформаційних рішень.

Концепція управління трансформаційними процесами, що закладена в розбудову відповідної методології, має враховувати закони, закономірності та принципи, які закладаються в основу теоретичного базису трансфор-

маційного менеджменту.

Наукове управління організаційними трансформаціями вимагає, перш за все, пізнання і використання тих законів та закономірностей, яким підпорядковується розвиток соціально-економічних систем і, в першу чергу, законів управління – тобто загальних, внутрішніх, суттєвих, необхідних, стійких і тих, що повторюються, зв'язків явищ та процесів, які допомагають розкрити їхню природу і внутрішній зміст. До основних законів і закономірностей управління, якими доцільно керуватися при управлінні організаційними трансформаціями, слід віднести такі, що надані в спеціальній літературі. Наприклад, якщо скористатися переліком основних законів управління, що наведені в [14, с. 111-112], то в якості законів управління стосовно організаційних трансформацій можна визначити такі, як:

1. Єдність системи управління, що означає необхідність стійкості внутрішніх зв'язків системи при зміні стану зовнішнього середовища, тобто наявності таких зв'язків між елементами системи, які зберігають її цілісність протягом тривалих періодів зміни стану системи;

2. Пропорційність суб'єкта і об'єкта управління – тобто раціональну відповідність між елементами всередині керуючої та керованої підсистем;

спроможність суб'єкта за своїм потенціалом та організаційно-технічним забезпеченням оперативно виконувати функціональні завдання, враховуючи зміни у стані об'єкта;

3. Поєднання централізації і децентралізації, що має забезпечити доцільну відповідність потребам організації, її власників та клієнтів функціональної відповідальності різних рівнів управління;

4. Співвідношення керуючої та керованої підсистем, що вимагає реформування якісних та кількісних характеристик керуючої системи відповідно до зміни об'єкта управління, що здійснюється під впливом (на вимогу) зовнішнього середовища.

Якщо погодитися з думкою, що наведена в [15, с. 244], відповідно до якої науки про організації і управління, як такі науки, дисципліни та наукові сфери, що ще формуються, охоче і широко використовують досягнення інших наук, особливо тих, які сформувалися раніше, то правомірно зробити припущення, що при управлінні організаційними трансформаціями слід базуватися на законах, закономірностях і принципах тих наук, які описують явища і процеси управління, що протікають в організаціях, і в тому числі, що пов'язані з системними перетвореннями (табл. 1).

Таблиця 1

Основні закони і закономірності, дію яких слід враховувати при управлінні організаційними трансформаціями

Закон/ закономірність [джерело]	Коментар щодо можливості опису явищ і процесів, що притаманні управлінню організаційними трансформаціями
Закон діалектики загального взаємозв'язку та взаємозалежності явищ [16, с. 218]	Організаційні трансформації часто є наслідком системних перетворень в зовнішньому середовищі; системні перетворення в організаціях можуть визвати трансформації зовнішнього середовища.
Закон діалектики мінливості [16, с. 218]	Всяка зміна заперечує стабільності, тобто раніше незмінного, тому закон мінливості може бути названий законом заперечення; зміну можна вважати нормою, а незмінність – аномальним явищем.
Закон діалектики заперечення заперечення [16, с. 219]	Закон заперечення заперечення слід трактувати як дворазове застосування закону мінливості, тобто як застосування закону мінливості до самого закону мінливості; зміну можна вважати нормою, а незмінність – аномальним явищем.
Закон діалектики єдності протилежностей [16, с. 220]	Протилежностями в нашому випадку є момент відносної стабільності – тезис і момент відносної мінливості – антитезис, які відповідно до цього закону діалектики слід розглядати в нерозривній єдності.
Закон діалектики переходу кількісних змін в якісні [16, с. 220]	Невеликі кількісні зміни досягаються за рахунок організаційних удосконалень, а якісні зміни досягаються за рахунок організаційних трансформацій.
Закон синергії [17, с. 96]	Для будь-якої системи (технічної, біологічної або соціальної) існує такий набір ресурсів, при якому її потенціал завжди буде або істотно більше простій суми потенціалів ресурсів (технологій, персоналу,

	комп'ютерів тощо), що входять до неї, або істотно менше. Завданням організаційно-управлінської трансформації є в тому, щоб знайти такий набір, при котрому ресурси оптимально взаємодіяли б між собою, створюючи ефект позитивної синергії.
Закон самозбереження [17, с. 89]	Кожна система (соціальна або біологічна) прагне зберегти себе (вижити) і використовує для досягнення цього увесь свій потенціал (ресурс). Організаційно-управлінські трансформації здійснюються для забезпечення самозбереження організації при недостатності наявного потенціалу, в тому числі організаційно-управлінського.
Закон розвитку [17, с. 89]	Кожна система (соціальна або біологічна) прагне досягнути найбільшого сумарного потенціалу при проходженні всіх етапів життєвого циклу. Організаційно-управлінські трансформації, які представляють собою стрибкоподібні зміни, як правило, зорієнтовані на прогресивний розвиток.
Закон онтогенезу – життєвого циклу будь-якої складної системи [18, с. 43]	Враховуючи граничні можливості будь-якого підприємства як системи, організаційно-управлінську трансформацію слід здійснювати в випадку необхідності продовження його життя.
Логічний закон достатньої підстави [16, с. 221]	Якщо зовнішні фактори або організаційні зміни роблять організацію хитливою, то можна зробити умовивід про доцільність (достатності підстави) організаційної трансформації.
Логічний закон протиріччя [16, с. 221]	Логічний закон протиріччя вимагає не протиріччя (сумісності) суджень про доцільність (достатності підстави) організаційної трансформації.
Закон інформованості-упорядкованості [17, с. 96]	Кожна система (соціальна або біологічна) прагне отримати як можна більше достовірної, цінної і насиченої інформації про внутрішню та зовнішню середовище задля стійкого функціонування (самозбереження).
Закон єдності аналізу та синтезу [17, с. 96]	Кожна система (соціальна або біологічна) прагне настроїться на найбільш економний режим функціонування за рахунок постійної зміни своєї структури або функцій, що виконуються нею.
Закон композиції-пропорційності (гармонії) [17, с. 96]	Кожна система (соціальна або біологічна) прагне надбати, створити або зберегти в своїй структурі всі необхідні ресурси (композицію), які знаходяться в заданому співвідношенні або в заданій підпорядкованості (пропорції).
Закон убутої ефективності еволюційного удосконалювання систем [18, с. 45]	На еволюційній стадії життєвого циклу системи настає межа зросту результативності систем, які використовують принципи, що домінують на даному витку розвитку, що робить закономірним здійснювати організаційно-управлінські трансформації.
Закон своєрідності [17, с. 168]	Для кожного підприємства існує найліпша і тільки йому властива організаційна структура виробництва і управління.
Пропорційність суб'єкта і об'єкта управління [14, с. 111]	Рациональна відповідність між елементами усередині керуючої та керованої підсистем; спроможність суб'єкта за своїм потенціалом та організаційно-технічним забезпеченням оперативно виконувати функціональні завдання, враховуючи зміни у стані об'єкта.
Поєднання централізації та децентралізації [14, с. 112]	Централізація при досягненні основної трансформаційної мети. Децентралізація – самостійність в підходах до управління, в тому числі трансформаційними процесами, з урахуванням ситуацій, що складаються, при збереженні єдності в основному, в головному.
Відповідність системи управління цілям, особливостям, станові і тенденціям розвитку організації (сформульовано автором на підставі [19, с. 98])	Відповідність системи управління трансформаційними процесами цілям, особливостям, станові і тенденціям розвитку організації.
Системне формування	Суть закономірності полягає в необхідності урахування всіх можливих

.....

управління організаційними трансформаціями (сформульовано автором на підставі [19, с. 98])	взаємозв'язків усередині системи управління організаційними трансформаціями, між її підсистемами та елементами, між системою управління трансформаційними процесами та системою управління організації в цілому, а також організаційною системою та зовнішнім середовищем.
Необхідна розмаїтість системи управління організаційними трансформаціями (сформульовано автором на підставі [19, с. 99])	Система управління організаційними трансформаціями повинна мати деяку ідентичність по відношенню до системи управління підприємством та мати складність не меншу, ніж остання. Просту систему управління трансформаційними процесами неможливо створити для складної системи управління підприємством.
Єдність дій закономірностей управління організаційними трансформаціями (сформульовано автором на підставі [19, с. 99])	Протікання процесів управління організаційними трансформаціями є результатом дії результуючої різноприкладених сил, кожна з яких підпорядковується той чи іншій закономірності управління. Закономірності безпосередньо взаємодіють, впливаючи друг на друга своїми властивостями, створюючи інтегровану, результуючу силу.
Закон соціальної гармонії [17, с. 169]	Для кожного підприємства розвиток соціальної сфери підвищує продуктивність праці працівників як за рахунок підвищення емоційного рівня працівника (підвищується якість продукції), так і за рахунок активізації його трудової діяльності (підвищується продуктивність праці).
Закон оптимального завантаження [17, с. 170]	Для кожної людини існує оптимальний обсяг навантаження роботою, при якому в повній мірі розкриваються її здібності й можливості.
Закон ефективного сприйняття й запам'ятовування інформації [17, с. 171]	Процеси сприйняття й запам'ятовування інформації людиною реалізуються найбільш ефективно, якщо вони наближені до процесу її мислення.
Закон ефективного осмислення [17, с. 173]	Ефективне осмислення нового можливе при наявності у людини великого обсягу знань або інформації по даній тематиці.
Закон установки [17, с. 173]	Будь-яка людина сприймає найбільш повно ту інформацію, на яку вона настроїлася і до якої вона приготувилася.
Закон стійкості інформації [17, с. 173]	Перша інформація про будь-яку подію, що надійшла до людини, являється більш стійкою, ніж повторна про ту ж саму подію.
Закон доступності інформації [17, с. 173]	Доступність інформації для людини буде вище при одночасному використанні декількох форм подачі однієї і той же інформації (мультимедіа).
Закон компліментарності [20, с. 168]	Декілька видів діяльності є компліментарними (взаємодоповнюючими), якщо збільшення обсягу будь-якого з них збільшує (або по крайній мірі не зменшує) граничну прибутковість кожного зі всіх інших видів діяльності даної групи.

Як правило, закони і закономірності (табл. 1) опираються на ряд принципів, тому при формуванні теоретичних основ розбудови методології управління організаційними трансформаціями необхідно визначити ті принципи, які можна буде прийняти в якості вихідних положень теорії трансформаційного менеджменту.

Існуючи сьогодні погляди на принципи управління можна поділити на дві групи: універсальні та прикладні. До першої групи можна включити такі принципи, які прагнуть узагаль-

нити існуючу практику менеджменту і визначити найважливіші риси управлінської діяльності провідних корпорацій світу. Друга група складається з принципів, які розробляються для нужд конкретної компанії і характеризують в деякій ступені її корпоративну культуру. Слід погодитися з думкою вітчизняних вчених, що висловлена в [21, с. 145], відповідно до якої таких прикладних принципів може бути безліч, так як компанії суттєво різняться одна від другої своїм бізнесом, розмірами, історією, стилем керівництва тощо.

Приймаючи до уваги те, що зміни в організаціях є процесом об'єктивним, а також, як підкреслюється в [17, с. 191], таким, що регулюється законом єдності аналізу та синтезу, організаційні трансформації, які віднесені нами до корінних, системних змін, також доцільно

регулювати цим законом. Отже, правомірно зробити твердження, що на організаційно-управлінські трансформації розповсюджуються принципи перетворень (в тому числі раціоналізації) – табл. 2.

Таблиця 2

Принципи організаційних перетворень*

Принцип	Характеристика принципу
Принцип послідовного підключення	Перетворення в будь-якій компанії повинні носити випереджувачий характер, щоб до моменту дозрівання нової потреби суспільства або окремих споживачів компанія була готова їх задовольнити. Організаційні перетворення повинні включати три етапи: визначення філософії перетворення, формулювання основних принципів перетворень і проектування перетворень.
Принцип всебічності вхідної інформації	Інформація, що поступає від об'єкту раціоналізації, повинна віддзеркалювати відомості про ключові елементи стану і діяльності компанії.
Принцип всебічності рекомендацій щодо раціоналізації/ перетворення підприємства	Рекомендації, що надаються компанії щодо раціоналізації /перетворення її діяльності та стану, повинні торкатися не тільки безпосередніх об'єктів раціоналізації/ перетворення, але і об'єктів, що стикаються з ними прямо або опосередковано.
Принцип внутрішньої раціоналізації/ перетворення	Керівництво компанії повинно стимулювати потреби і інтереси працівників для активізації раціоналізаторської/ трансформаційної діяльності.

* Упорядковано на підставі [17, с. 191 - 200]

В процесі здійснення організаційних трансформацій, скерованих на переведення підприємства (його сфер, процесів тощо) з поточного стану в заданий в обмежений час і з

обмеженими ресурсами, необхідно також враховувати принципи організованості системи (табл. 3).

Таблиця 3

Принципи організованості соціально-економічних систем*

Принцип	Характеристика принципу щодо організаційних трансформацій
Принцип сумісності	Визначає, в якому випадку окремі елементи в процесі взаємодії можуть бути організовані в систему
Принцип зосередження функцій	Ступінь організованості системи тим вище, чим більше число елементів кожного рівня в її ієрархії володіє функціональністю не тільки між собою, але і к вищестоящому рівню її структури. Організаційні трансформації повинні забезпечити надання таких властивостей елементам різних рівнів структури підприємства, що трансформується, які б забезпечували ієрархічне зосередження „зусиль” кожного рівня щодо досягнення цілей, що стоять перед підприємством.
Принцип актуалізації функцій	Віддзеркалює підхід до організації системи як к безперервному становленню функціональності її елементів. В процесі організаційно-управлінських трансформацій необхідно враховувати два важливих елементи: виникнення у підприємства (сфери, процесу тощо), що трансформується, властивостей, які потенційно здатні стати функціональністю елемента відносно системи (підприємства), і актуалізацію функцій (властивостей, які вже є у елемента) як процесу надбання елементами властивостей функціонального характеру (функціоналізму).
Принцип лабіалізації функцій	Скерований на підвищення рівня функціональності елементів системи: швидкості протікання процесів, що в них відбуваються, а також кількості процесів, що протікає в одному елементі.
Принцип нейтралізації	Скерований на забезпечення стійкого функціонування системи і ви-

дисфункцій (регуляції)	пливає з уявлення про те, що при внутрішньому або зовнішньому впливі на систему деякі елементи можуть тратити функціональність або навіть проявляти дисфункціональність, тому з метою самозбереження системи її елементи повинні бути здатні компенсувати часткову або повну втрату функціональності друг друга.
Принцип епіморфізма	Скерований на забезпечення стійкого функціонування системи і визначає стійкість типу поведінки структурних одиниць системи, надійності їх функціонування. Надійність підприємства визначається ритмічністю функціонування, стійкістю фінансового стану, рівнем потенціалу, конкурентною перевагою тощо.
Принцип сприйнятливості нововведень	Скерований на ефективне проведення організаційно-управлінської трансформації

* Принципи упорядковані на підставі [18, с. 50 - 52]

Отже, принципи трансформаційного менеджменту скоріше мають прикладний характер, так як базуючись на загальних принципах управління організацією, встановлюють правила управління одним з видів процесів, що їй притаманні, а саме процесу організаційного трансформування.

Визначення теоретичних основ управління організаційними трансформаціями та розбудови відповідної методології надасть наукове обґрунтування управлінським рішенням, що виробляються та приймаються з метою організаційних перетворень. Крім того, наявність методології управління організаційними трансформаціями дозволить сформулювати систему трансформаційного менеджменту як сукупності процесів, функцій, структур, ресурсів, механізмів, технологій, методів, інструментів, форм, щоб забезпечити цілеспрямований вплив на організаційно-управлінські перетворення.

Література

1. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. /Под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб: Издательство «Питер», 1999. – 816 с.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб: Питер, 2002. – 832 с.
3. Управление организацией./ Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 669 с.
4. Brilman J., Nowoczesne koncepcje i metody zarzadzania, PWE, Warszawa, 2002. – 480 s.
5. Clarke L. Zarzadzanie zmiana. – W-wa: Wwo Gebethner i Ska, 1997. – 258 s.
6. Grouard B., Meston F. Kierowanie zmianami w przedsiebiorstwie: Jak osiagnac sukces? - W-wa: Poltext, 1997. – 214 s.
7. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. – СПб.: Питер, 2004. – 368 с.
8. Durlik I. Restrukturyzacja procesow

gospodarczych: Reengineering: Teoria i praktyka. – W-wa: AW “Placet”, 1998. – 384 s.

9. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. – 332 с.

10. Бодров В.Г. Трансформация экономических систем: концепции, модели, механизмы регулирования та управління. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 104 с.

11. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. – М.: Дело, 1999. – 496 с.

12. Гордієнко Л.Ю. Концептуальні засади управління організаційними трансформаціями// Проблеми і перспективи розвитку підприємництва в Україні: Матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (17 – 19 травня 2005, м. Ялта) / Відп. ред.. А.А. Мазаракі. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – С. 196 – 198.

13. Гордиенко Л.Ю. Трансформационные процессы и новые тенденции в управлении организациями// Теория та практика управління у трансформаційний період: Тези доповідей всеукраїнської наук.-практ. конф. (Донецьк, 4-6 жовт. 2001 р.). – Т. 1. Теоретико-методологічні аспекти трансформаційних процесів управління. Форми і методи державного управління. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2001. – С. 14 – 18.

14. Державне управління і менеджмент./ Г.С. Одінцова, Г.І. Мостовий, О.Ю. Амосов та ін.; За заг ред. д-ра екон. наук, проф. Г.С. Одінцової. – Х.: ХарПІ УАДУ, 2002. – 492 с.

15. Krzyzanowski L. Podstawy nauk o organizacji i zarzadzaniu. – W-wa: Wwo naukowe PWN, 1994. – 328 s.

16. Денисов А.А., Колесников Д.Н. Теория больших систем управления. – Л.: Энергоиздат, Ленингр. отд-ние, 1982. – 288 с.

17. Смирнов Э.А. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.

18. Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка

В.И. Управление развитием предприятия: Монография. – Х.: Издательский Дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.

19. Управление персоналом организации. Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2003. – 638 с.

20. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т./ Пер. с

англ. под ред. И.И. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 2001. Т.1. – 468 с.

21. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во “Знання”, КООО, 1999. – 556 с.

Статья поступила в редакцию 23.01.2006

И.В. ПЕНЬКОВА, к.э.н., доцент

Донецкий национальный технический университет

ИНСТИТУТ СОБСТВЕННОСТИ ИНФОРМАЦИИ

Социально-экономические преобразования, происходящие в современных мирохозяйственных отношениях, характеризуются насыщенностью потоков информации различного рода, качества и содержания. При этом производство информации представляет интерес для исследователей. Так, американский ученый Ф.Махлуп считает, что индустрия знаний и производство информации, развивающиеся высокими темпами по сравнению с другими сферами деятельности, являются доминирующими секторами экономики и свидетельствуют о переходе страны из индустриальной эпохи в постиндустриальную или информационную [1, с. 419].

Наращивание темпов НТП и интенсивности информационной индустрии привело к появлению единого информационного пространства, в котором, как полагает Т. Николаева, «информация – главный ресурс постиндустриальной экономики – действительно свободно перемещается по миру, пренебрегая как географическими, так и национальными границами» [2, с.178].

В то же время авторов интересует возрастающая роль институциональных факторов. Например, В.Иноземцев [3, с.134] подчеркивает актуальность исследования институциональной структуры современной экономики, принимая во внимание такие факторы, как комплексность социально-экономических проблем, тенденция глобализации и индивидуализации и ограниченность природных ресурсов. М.Кастельс [4, с. 431] считает, что изменения в социально-экономических институтах характеризуются замещением относительно жестких вертикальных институтов более гибкими горизонтальными сетями и коммуникациями для обмена ресурсами и управления. Н.Апатова, придерживаясь аналогичной точки зрения, утверждает, что «быстрые темпы развития информаци-

онного сектора и компьютерные технологии порождают все новые и новые институциональные и производственные факторы» [5, с.95].

Таким образом, актуальность исследования институтов информационной экономики неоспорима. Тем не менее, в глобальной проблеме институциональной структуры информационной экономики недостаточно изученным остается аспект института собственности информации и его характерных особенностей. Целью настоящей статьи является анализ данного аспекта исследования института собственности информации и выявление его основополагающих характеристик. Для достижения этой цели предполагается решить следующие задачи:

выявить экономическую сущность понятия институт собственности информации;

определить основные нормы, правила и ограничения, свойственные институту собственности информации.

Начиная исследование в рамках поставленной проблемы, целесообразно определиться с основными понятиями. В статье под отношениями собственности понимаются объективно-субъективные отношения, где объектом выступают материальные условия производства и жизни человека, а также результаты производства, а субъектами – человек, товарищества, ассоциации, трудовые коллективы, представители государства [6, с.135]. А понятие институт, по определению Д.Норта, представляет собой созданные человеком ограничения, которые структурируют повторяющееся политическое, экономическое и социальное взаимодействие [7, с.73]. Следовательно, институт собственности информации включает различного рода формальные и неформальные законы, пра-

© И.В. Пенькова, 2006