

Перелік посилань.

1. Любенко Н. М. Реструктуризація в системі антикризового управління підприємством – теоретико-методологічні аспекти / Н. М. Любенко, І. О. Тарасенко // Вісник КНУТД. – 2010. – № 1 (51). – С. 171 - 176.
2. Животенко В. О. Формування системи антикризового управління суб'єктами господарювання / В. О. Животенко, Н. А. Сокол // Теорія і практика забезпечення суб'єктів ринку. Матеріали I Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2012. – С. 143 – 145.
3. Животенко В. А. Учет рисков при формировании механизмов управления аграрными предприятиями / В. А. Животенко // Социально-экономические проблемы инновационного развития: Материалы 2-й Международной научно-практической конференции 28 апреля 2011 г. – Воронеж: ВГТА, 2011. – С. 121 - 125.
4. Мороз О. О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія / О. О. Мороз, О. А. Сметанюк, О. В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с.
5. Гальчинський А. С. Криза і цикли світового розвитку / А. С. Гальчинський. – К.: АДЕФ-Україна, 2009. – 392 с.
6. Квасницька Р. С. Етапність проведення діагностики кризового стану та ймовірності банкрутства підприємства / Р. С. Квасницька, І. М. Кордонець // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – С. 130 - 135.
7. Животенко В. О. Проблеми формування ефективних механізмів антикризового управління діяльністю підприємств в ринкових умовах / В. О. Животенко // Механізми стабілізації й розвитку діяльності підприємств: монографія / під ред. О. О. Шубіна, Л. В. Фролової. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж» (донецьке відділення), 2013. – 513 с.
8. Березін О.В. Економічна безпека аграрних підприємств: оцінка рівня та алгоритм формування / О. В. Березін, Ю. В. Карпенко, В. О. Животенко // Безпекознавство: теорія та практика / Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (15 березня - 15 квітня 2013 року, м. Луганськ). – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – С. 101 - 104.
9. Животенко В. О. Особливості врахування ризиків при формуванні механізмів управління із використанням інформаційних технологій / В. О. Животенко // Інформаційні технології в агробізнесі та аграрній освіті: матеріали II науково-практичної інтернет-конференції, (22-25 квітня 2014 р.). – Дніпропетровськ: ДДАЕУ, 2014. – 100 с.
10. Березін О. В. Антикризове управління аграрними підприємствами: теорія та механізми реалізації: монографія / О. В. Березін, В. О. Животенко. – Полтава: «Дивосвіт», 2014. – 188 с.

Стаття надійшла: 17.10.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 658.018 (045)
JEL M 100

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ СХЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дмитрієв І. А., д.е.н., професор

Курилова Н. М., здобувач

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Розглянуто підходи щодо класифікації змін за видами, надані вітчизняними і зарубіжними науковцями. З поміж них виділено існуючі класифікаційні ознаки, за якими науковці відносять зміни до конкретного виду. Предметом дослідження виступили основні підходи до виділення класифікаційних ознак змін і визначення їх місця в загальній класифікації по видам. Метою даної статті є дослідження і аналіз існуючих в науковій літературі теоретичних аспектів класифікації видів змін. Дослідження проводилося шляхом аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних науковців, які займалися виділенням класифікаційних ознак і віднесенням до них відповідного типу змін. Досліджено і проаналізовано характеристику наданих змін. Відповідно до цього виділено ряд недоліків, які стосувалися наданих класифікацій. Так, в деяких випадках, науковцями було надано види змін з детальною їх характеристикою, але було відсутнє найголовніше – класифікаційна ознака. Деякі науковці надавали класифікацію ряду змін, але види змін при цьому були змішані. Іноді надана характеристика типів змін була надто короткою і замалою, щоб її можна було виділити під окремою класифікаційною ознакою. Це викликало необхідність систематизації існуючих видів змін за класифікаційними ознаками в один загальний підхід. В якості результату роботи автором було узагальнено існуючі види змін і класифікаційні ознаки у вигляді таблиці. В даній таблиці зміни було розділено на три блоки по груповій приналежності: група А - «зміни загального характеру», група В - «зміни, які стосуються діяльності організації, процесів і систем», група С - «зміни, які стосуються людського фактору». Групування змін за приналежністю дозволить полегшити процес виділення змін із загального числа шляхом створення схеми їх шифрування. Як наслідок вона дозволить сформуувати архів змін, що може використовуватися підприємством в подальшому при виникненні аналогічної ситуації змін.

Ключові слова: зміни, види змін, класифікація змін, класифікаційна ознака.

Постановка проблеми. Діяльність сучасних підприємств є дуже насиченою і динамічною. Вони постійно стикаються з рядом змін, що надходять як із зовнішнього середовища, так і з внутрішнього. До виникнення деяких із них підприємство може бути готовим, а до деяких ні. Для того щоб своєчасно реагувати на зміни, підприємство має орієнтуватися в їх різновидах, яких на даний час існує велика кількість. До того ж зміни можуть виникати не тільки локально, а одночасно в декількох сферах функціонування підприємства, і мати різні об'єкти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання класифікації змін за класифікаційними ознаками розглянуто в ряді наукових праць, як вітчизняних, так і зарубіжних науковці. Серед них доцільно відмітити таких як Воронков Д. К., Д. Харді та Ф. Редівко, Замишляев О., Распопов В. М., Р. Дафт, А. Александров та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. Проведені дослідження показали, що більшість підприємств в своїй діяльності не займається вирішенням довгострокових змін, а реагує на ті, які виникають в реальному часі. Це тягне за собою ряд проблем, які є загрозою для підприємства. До того ж в науковій літературі представлені підходи до класифікації змін є розрізненими. Тому виникла потреба в їх систематизації, яка дозволить створити певну класифікаційну схему змін, що може бути використана для формування підходу по їх шифруванню. Це спростить підприємствам процес ідентифікації і визначення змін з великої їх кількості.

Метою даної статті є дослідження і аналіз існуючих в науковій літературі теоретичних аспектів класифікації видів змін, а також їх систематизація в один загальний підхід.

Виклад основного матеріалу дослідження. Провівши дослідження існуючих в сучасній науковій літературі видів змін, було виявлено, що на даний момент дане питання вивчено недостатньо. Більшість підходів до класифікації змін є недосконалими, вузькими, неповними. Лише декілька науковців приводять майже повну класифікацію змін. Тому було запропоновано удосконалену класифікацію видів змін, представлену у вигляді систематизованого підходу. В силу того, що існуючі види змін не систематизовано, доцільно виділити класифікаційні ознаки, групи приналежності (орієнтованості) змін та відповідно до кожного виду зміни вказати джерело виникнення зміни. В якості джерел виникнення зміни, прийнято класично виділяти зовнішні і внутрішні фактори. Результати проведеного аналізу показали, що всі існуючі зміни направлені на конкретний об'єкт і передбачають виконання специфічних цілей. У зв'язку з цим доцільно розподілити зміни по групам приналежності на такі: зміни загального характеру; зміни, які стосуються діяльності організації, процесів і систем; зміни, які стосуються людського фактору. Зміни загального характеру є універсальними для будь-якого підприємства і включають в себе характеристики тих загальних процесів, через які підприємство проходить в певний момент своєї діяльності.

Найбільш повну класифікацію змін наводить Воронков Д. К. [1]: 1. Масштаб змін: загальні; локальні. 2. Джерело змін: екзогенні; ендогенні. 3. Якість змін: прогресивні зміни; регресивні зміни. 4. Об'єкт змін: техніко-технологічні; економічні зміни; соціально-організаційні зміни; управлінські зміни; продуктові зміни; інформаційні зміни. 5. Швидкість змін: еволюційні зміни; революційні зміни. 6. Спрямованість дій: стратегічні зміни; операційні зміни. 7. Рівень невизначеності змін: планові зміни; випадкові зміни. 8. Сутність змін: екстенсивні (кількісні) зміни; інтенсивні (якісні) зміни. 9. Можливість управління змінами: керовані зміни; некеровані зміни. 10. Глибина змін: радикальні; інкрементальні. 11. Характер змін: традиційні; інноваційні. 12. Циклічність змін: одноразові; постійні.

Більш широка класифікація змін, які стосуються характеру їх проведення на підприємстві [2]: незаплановані зміни; перебудова, що планується; нав'язані зміни; зміни з участю; зміни з використанням переговорів. Приведена класифікація є доволі широкою, але не надано класифікаційної ознаки. В якості продовження, слід зазначити класифікацію змін, надану Д. Бодді, який поділяє зміни у комбінованому вигляді за двома критеріями – за значенням перетворень для організації та за ступенем новизни на наступні [3]: нові, докорінні перетворення; нові, але несуттєві перетворення; відомі практики, але докорінні для конкретної компанії; відомі практики незвичні перетворення. Автор розглядає лише певний напрямок змін, що відбуваються з організацією.

Доволі цікавим є підхід щодо класифікації змін, наведений О. Александровим [4]: 1. По характеру (А): виявлені (скриті); запропоновані. 2. По ступеню взаємодії [В]: критичні; помірні; незначні. 3. По офіційному статусу [С]: внутрішні; потребують офіційного повідомлення регулюючих органів. 4. По часовому фактору [D]: постійні; тимчасові. 5. По узгодженості дій [E]: запрограмовані; не запрограмовані.

Далі доцільно розглянути більш конкретні види змін, які стосуються діяльності організації, процесів, що відбуваються з нею, персоналу і систем.

Р. Дафт класифікує зміни, що відбуваються з організацією по двом критеріям [5]: 1. За масштабом: інкрементальні зміни; радикальні зміни. 2. За типом: технологічні зміни; зміни продукту і послуг; зміни стратегії і структури.

Автор наводить класифікацію змін лише за двома критеріями. При цьому за першим критерієм він показує зміни загального характеру. За другим критерієм класифікації, зміни можна віднести до тих, які стосуються організації та її діяльності в різних аспектах – інновації, виробництво, управління тощо.

Дещо іншу типологію організаційних змін на підприємстві наводить В. Распопов [6]. Він стверджує, що зміни, які відбуваються в організаціях, можна класифікувати по різним принципам: 1. В залежності від джерела взаємодії: створені факторами зовнішнього середовища; створені факторами внутрішнього середовища організації. 2. По критерію ймовірності подій: непередбачувані (спонтанні); планові (ціленаправлені). 3. По глибині часової дії: стратегічні; тактичні; оперативні; стабілізаційні. 4. В залежності від підходу до управління: еволюційні; революційні. 5. В залежності від орієнтації на: цілі; задачі; організаційну структуру; технологію; поведінку персоналу; досвід. 6. По формі: фронтальні; групові; індивідуальні. 7. В залежності від функцій управління: планування; організація; контроль; мотивація; комунікація; прийняття рішень. 8. В залежності від функціональної направленості процесів організації: виробничо-технологічні; зміни в управлінні фінансами; зміни в управлінні маркетингом; зміни в управлінні персоналом; зміни в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю; зміни в управлінні інноваціями. 9. В залежності від глибини перетворень: зміни, пов'язані з перебудовою організації; радикальні; помірні; часткові (слабкі). До представленої класифікації слід додати зміни, які стосуються ринкової орієнтації організації: управління взаємовідносинами з клієнтами [7]; структуроване поліпшення якості [8]; бенчмаркінг [9]. А. І. Наумова і О. С. Віханський виділяють п'ять типів змін, які пов'язують з організацією діяльності підприємства [10]: перебудова організації; радикальне перетворення організації; помірне перетворення; звичайні зміни пов'язані з проведенням перетворень у маркетинговій сфері; незмінне функціонування організації.

Куцевол М. Г. пропонує своє бачення на класифікацію організаційних змін, які стосуються функціонування певних функціональних областей [11]: 1. Стратегічні зміни в організації: всебічні стратегічні зміни; трансорганізаційний розвиток; злиття і поглинання компаній. 2. Техноструктурні зміни: реструктуризація організацій; культурні зміни; організаційне навчання і менеджмент знань; реінжиніринг. 3. Планування людських ресурсів. 4. Управління людськими ресурсами.

Якщо говорити про зміни, що стосуються людського фактору, то доцільно ознайомитися з класифікацією, наданою О. Замишляєвим, який виділяє чотири типи ситуацій, що визначають поточне сприйняття проекту змін співробітниками [12]: зміни, що пригнічують; іграшкові зміни; ілюзорні зміни; реальні зміни і конкретність планів - на високому рівні. Надана класифікація є вузькою.

Зарубіжні науковці Д. Харді та Ф. Редівко виділяють такі види змін: зміни в поведінці; зміни в установках; зміни в культурі [3]. Кеніг і Фольмер приводять шість форм змін [13]: особи і її оточення; суб'єктивного характеру; правил системи; інтерактивних структур; щодо напрямку та швидкості; навколишнього світу системи.

Як видно з проведеного дослідження, кількість існуючих змін досить велика. Для того щоб спростити процес ідентифікації типу змін на підприємстві, доцільно кожній групі змін призначити код ідентифікації, а кожній класифікаційній ознаці – супутній код ідентифікації, що дозволить систематизувати процес управління змінами на підприємстві:

1. Групі «Зміни загального характеру» призначити код ідентифікації у вигляді літери «А». Відповідно, кожній класифікаційній ознаці, яка входить до даної групи, призначити код ідентифікації у вигляді цифри «А1; А2; А3 ...».

2. Групі «Зміни, які стосуються діяльності організації, процесів і систем» призначити код ідентифікації у вигляді літери «В». Відповідно, кожній класифікаційній ознаці, яка входить до даної групи, призначити код ідентифікації у вигляді цифри «В1; В2; В3 ...».

3. Групі «Зміни, які стосуються людського фактору» призначити код ідентифікації у вигляді літери «С». Відповідно, кожній класифікаційній ознаці, яка входить до даної групи, призначити код ідентифікації «С1; С2; С3 ...».

Нижче наведено запропонований удосконалений підхід до класифікації змін на підприємстві (табл.1).

Таблиця 1 — Удосконалена класифікація змін на підприємстві

№ п/п	Класифікаційна ознака	Тип змін	Характеристика типу зміни
1	2	3	4
Групова приналежність (орієнтованість) змін: Група «А. Зміни загального характеру»			
1	Від швидкості виникнення [1]	еволюційні	установка напрямку, розподілу обов'язків та встановлення строків для досягнення цілей.
		революційні	необхідні, коли зіштовхуєшся з ринковою терміновістю, різкими та руйнівними змінами.
2	Від масштабів змін [4]	загальні	відбуваються на підприємстві внаслідок загальних процесів
		локальні	відбуваються в деяких складових частинах підприємства
3	Характер змін [4]	традиційні	є зрозумілими, очікуваними, передбачуваними
		інноваційні	є основою інноваційного розвитку
4	Циклічність змін [2]	одноразові	здійснюються одноразово та більше не повторюються
		постійні	є послідовними одноразовими циклами
5	В залежності від значимості змін [12]	основні	мають визначаюче значення
		додаткові	не використовуються самостійно, формують ресурси для основних змін
		допоміжні	формують умови для проведення основних змін
		побічні	не пов'язані з основними змінами безпосередньо
6	По характеру проведення [1]	планові	своєчасні та впорядковані зміни
		незаплановані	відбуваються незалежно від бажання керівництва
		реактивні	пов'язані з негайним вирішенням проблем, що виникли
7	Можливість управління змінами [5]	керовані	піддаються управлінню
		некеровані	не піддаються управлінню
8	За значенням перетворень та ступенем новизни [9]	нові, докорінні	є найбільш принциповими, складними та ризикованими для фірми
		нові, але несуттєві	можуть стосуватися змін складу постачальників нестратегічних ресурсів тощо
		відомі практиці, але докорінні	стосуються корінних інтересів усіх працівників організації в різних ситуаціях
		відомі практиці, незвичні	мало впливають на кінцевий результат компанії
9	Від механізму здійснення [1]	одиничні	здійснюються на одному об'єкті
		дифузні	розповсюджуються по багатьох об'єктах
10	Стратегія здійснення [3]	безпосередні	концентрують увагу на проведенні конкретних змін в самому об'єкті зміни
		опосередковані	змінюють не сам об'єкт, а фактори, від яких залежить стан об'єкта зміни
11	По ступеню взаємодії [6]	критичні	мають істотний вплив на критичні якості системи, процесів тощо
		помірні	мають незначний вплив на критичні якості системи, процесів тощо
		незначні	з низькою долею ймовірності можуть відобразитися на критичних якостях системи, процесів

№ п/п	Класифікаційна ознака	Тип змін	Характеристика типу зміни
12	В залежності від якості змін [13]	прогресивні	забезпечують підвищення ефективності діяльності підприємства
		регресивні	призводять до погіршення діяльності підприємства
13	В залежності від глибини змін [10]	радикальні	руйнують систему, часто змінюючи підприємство в цілому
		інкрементальні	є серією безперервного руху, що не порушує рівноваги підприємства в цілому
		помірні	зміни в функціях менеджменту
		часткові	слабкі зміни
14	В залежності від сутності змін [10]	екстенсивні	спрямовані на кількісне збільшення факторів виробництва
		інтенсивні	спрямовані на якісне покращення (погіршення) способів використання факторів виробництва
15	Відповідно до розвитку підприємства [8]	розвиваючі	стосуються часу, в якому визнається ситуація, яка не повинна бути викорінена повністю, але потребує поліпшення
		перехідні	відбуваються, коли підприємство намагається ввести нову «фазу» організації
		транзакційні	передбачають модифікацію способів ведення бізнесу та взаємодію людей
		трансформаційні	часто є результатом перехідних змін
Групова приналежність (орієнтованість) змін: Група «В. Зміни, які стосуються діяльності організації, процесів і систем»			
1	За спрямованістю дій [8]	стратегічні	характеризують масштабні процеси організаційної трансформації
		тактичні	направлені на вирішення запланованих процесів
		операційні	пов'язуються з новими системами, процедурами, структурами або технологіями, які безпосередньо впливають на організацію робочого процесу
		стабілізаційні	направлені на стабілізацію роботи організації
2	В залежності від стратегічної орієнтації організації [6]	всебічні стратегічні	допомагають зіставити можливості зовнішнього середовища і можливості організації
		трансорганізаційний розвиток	допомагають організаціям взяти участь в альянсах, партнерствах, спільних підприємствах
		злиття і поглинання компаній	допомагають організаціям розробити концепцію розвитку за рахунок розширення власної діяльності шляхом об'єднання активів
3	В залежності від кінцевих цілей [7]	структурні	відбуваються тоді, коли організації необхідно перебудувати свою структуру у зв'язку з впливом зовнішнього середовища
		процес-орієнтовані	використовуються, коли організації потребує реінжинірингу процесів
		людино-орієнтовані	призводять до зміни відносин, поведінки, навичок або роботи співробітників в компанії
4	По об'єкту змін [11]	техніко-технологічні	зміни техніко-технологічної системи підприємства
		економічні	зміни в економічній роботі підприємства
		соціально-організаційні	зміни в організаційній структурі підприємства
		управлінські	стосуються управлінської діяльності організації
		продуктові	стосуються маркетингової діяльності та асортиментної політики
		інформаційні	спрямовані на вдосконалення інформаційної системи підприємства

		Тип змін	Характеристика типу зміни
5	За типом змін [11]	технологічні	зміни у виробничому процесі, що забезпечують специфічну компетентність організації
		зміни продукту	стосуються підсумків діяльності організації
		зміни стратегії і структури	стосуються адміністративної сфери організації, що здійснює контроль і управління
		зміни в культурі	мають відношення до змін в цінностях, установках, очікуваннях співробітників організації
		зміни правил	направлені на зміну правил ведення бізнесу, з метою виживання на ринку
6	В залежності від організації діяльності підприємства [13]	перебудова	припускає ґрунтовну зміну організації, що зачіпає її місію і культуру
		радикальне перетворення	проводиться в тому випадку, якщо організація не міняє галузі, але при цьому в ній відбуваються радикальні зміни
		помірне перетворення	відбувається тоді, коли організація виходить з новим продуктом на ринок і намагається привернути до нього покупців
		звичайні зміни	пов'язані з проведенням перетворень у маркетинговій сфері
		незмінне функціонування	відбувається тоді, коли організація незмінно реалізує одну й ту саму стратегію
		безперервне вдосконалення	тягне за собою знаходження найкращих практик, адаптуючи їх, та постійно вдосконалюючи
		постійні зміни	схожі на безперервне вдосконалення процесів, але є більш широким визначенням
змінення системи	означає прийняття змін, які переживає організація та змін в самому серці організації		
7	Техноструктурні зміни [6]	реструктуризація	причетність службовців до здійснення змін; дизайн робочих груп і робочих позицій.
		культурні зміни	допомагають організаціям сформувати культуру, відповідні обраної стратегії
		організаційне навчання і менеджмент знань	описує два взаємозалежних процесу: організаційне навчання (здатність організації використовувати нові розробки), і менеджмент знань (використання досягнень науки з метою зростання організаційної ефективності)
		структурний дизайн	відхід від традиційних шляхів проектування роботи на користь більш інтегрованої
		зменшення розмірів організації	передбачають скорочення витрат і бюрократичності допомогою зменшення розмірів організації через скорочення персоналу, організаційних змін, аутсорсингу
		реінжиніринг	радикальні зміни робочих процесів з метою створення тісного взаємозв'язку і координації між різними видами робіт.
8	В залежності від ринкової орієнтації [13]	управління взаємовідносинами з клієнтами	має намір створити процеси, які сприятимуть формуванню лояльності клієнтів до організації
		структуроване поліпшення якості	включає в себе філософію управління, структуру прийняття рішень, а також стратегію для запланованих змін
		бенчмаркінг	дозволяє організації, подивитися, що роблять інші, те, що працює на них та чого слід уникати, з позицій маркетингу

№ п/п	Класифікаційна ознака	Тип змін	Характеристика типу зміни
Групова приналежність (орієнтованість) змін Група «С. Зміни, які стосуються людського фактору»			
1	В залежності від характеру проведення змін [10]	нав'язані	нав'язуються персоналу організації вищим керівництвом
		зміни з участю	залучення до процесу підготовки і здійснення змін тих людей, яких дані зміни торкаються
		з використанням переговорів	у випадках для здійснення перебудови потрібні переговори між керівництвом і профсоюзами, які представляють співробітників
2	Поточне сприйняття проекту змін робітниками [2]	що пригнічують	працівник впевнений, що зміни невідворотні; не розуміє, що, коли і як йому робити
		іграшкові зміни	високий рівень конкретності в ряді ситуацій позитивно впливає на загальне сприйняття змін
		ілюзорні зміни	працівник не впевнений, чи відбудуться пропоновані зміни взагалі
		реальні зміни	працівник абсолютно впевнений, що зміни неминучі; має чіткий план їх впровадження.
3	В залежності від установок вищого керівництва [2]	зміни в поведінці	спрямовані на способи виконання певних завдань і процедур
		зміни в установках	припускають роз'яснень співробітникам особливостей ситуації
		зміни в культурі	пов'язані з дією загальносистемних змін на припущення, норми і цінності співробітників
		зміна лідера	дає можливість вносити зміни у багатьох областях організації
4	Від приналежності до об'єкта [11]	персональні зміни	є прямим наслідком інших організаційних змін
		соціальні зміни	відносяться до модифікованого встановлення відносин в організації
5	В залежності від форми [7]	фронтальні	проведення змін стосується всіх процесів на підприємстві з залученням до них людей
		групові	проведення змін стосується всього колективу організації
		індивідуальні	проведення змін стосується певних людей в колективі організації
6	В залежності від правил проведення [10]	зміна оточення	особистість може перейти з однієї групи – в якій вона відчуває себе некомфортно в іншу
		зміна суб'єктивного характеру	для того, щоб взагалі мати різні перспективи, потрібні не тільки відповідні точки зору, але і здатність займати різні позиції, щоб мати різні способи сприйняття інших людей та/або речей
		зміна правил системи	співіснування людей функціонує на основі офіційних і неофіційних правил. Розпізнати і усвідомити правила - це важлива передумова того, щоб прийти до їх переробки.
		зміна інтерактивних структур	інтерактивні структури являють собою комбінацію суб'єктивних і колективних понять і правил
		щодо напрямку та швидкості	тут, перш за все, слід запам'ятати, що зміни завжди мають або яскраво виражені, або приховані цілі.
		зміни навколишнього світу системи	якими б різними не були можливості впливу, зміни в навколишньому світі системи змінюють саму систему

Висновок. Запропонований підхід до класифікації змін на підприємстві дозволить систематизувати зміни, правильно підбирати засоби їх подолання, формувати базу даних змін і скоротити строки по їх виявленню.

Перелік посилань

1. Воронков К. Д. *Управління змінами на підприємстві: теорія і прикладні аспекти* : монографія / К. Д. Воронков. – Х. : ХНЕУ, 2009. – 180 с.
2. *Управление организационными изменениями* / [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.distcons.ru/modules/ManageChange/section1.html>
3. Бодди Д. *Основы менеджмента* / Д. Бодди, Р. Пэйтон. – СПб. ; Питер, 1999. – 816 с.
4. А. Александров. *Поддержание системы управления изменениями по GMP* / А. Александров // Журнал «Промышленное обозрение». – 2009. – № 1 (12). С. 24-27. Дафт Р. Л. *Теория организации: учеб.* Р.Л. Дафт; пер. с англ.; под ред. Э. М. Короткова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 736 с.
5. Расповов В. М. *Управление изменениями : учебное. пособ.* / В. М. Расповов. – М. : Магистр, 2009. – С. 73-78.
6. Bartoacci, M. R. *Factors in online supply chain management and e-customer relationship management* / M. R. Bartoacci, Meixell, M. Success, J. Fjermestand, N. C. Romano // *Electronic Customer Relationship Management. Advances in Information Management Systems.* – 2006. - Volume 3. – P. 21-33.
7. Patricia Koveljarboe, 4861 W. Lake Harriet Parkway, Minneapolis, MN 55410. *LIBRARYTRENDS.* - 1996. - Vol. 44, No. 3, Winter/- P. 605.
8. Prosci. *The world leader in change management research* / Prosci / [Электронный ресурс] . - Режим доступа: <http://www.prosci.com/benchmark.htm>.
9. Виханский О. С. *Стратегическое управление : учеб.* / О. С. Виханский. – 2-е изд., перераб. И доп. – М. : Экономистъ, 2004. – 296 с.
10. Куцевол Н. Г. *Организационное развитие и управление изменениями : учеб. пособ.* / Н. Г. Куцевол. – Казань, 2011. – 103 с.
11. Замышляев О. *Матрица перемен: Как повысить эффективность изменений в компании* / О. Замышляев. – М. : Альпина Паблицер, 2014. – 126 с.
12. König, E.; Vollmer, G. (1997): *Systemische Organisationsberatung* / E. König, G.Vollmer // *Weinheim.* – 1997. - 5.Aufl – P. 114-118.

Стаття надійшла: 28.10.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 330.1+168.522

JEL O 10

DEVELOPMENT OF INTEGRAL ECONOMICS IN COUNTRIES, REGIONS AND CITIES

Georgiy Kovalevskiy, Dr. Habil. (Economics), professor

Volodymyr Grynenko, PhD in Economics

Yulia Krasnokutska

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

Summary. *The integral economics is named the economics of a man. A (man) human being, satisfaction of her/his rights and necessities, increase of welfare, quality and duration of life is the main figure in the integral economics of man. The task is of the research is to determine principles of this new type of economics in which to improve the quality and length of life of each person are integrated, that is, extended to the new, higher level, as soon as possible all the achievements of science and practice around the world.*

There are two absolutely new methods offered in this paper - method of balances of indexes-indicators and the method of the integral system;

The new concepts and methods of integral economics of man have been developed in this paper first time: integral systems of development of a human being, the balance of indicators of economic and social development of a human being. Every without exception major factor of development of integral economics of man has been integrated firstly in the integral systems, in integral balances of indicator: human factors, productivity, financial, manager's and informative factors, factors of economic freedom, scientific and technical advance, consumer demand and supply, factors of quality of life, number of lives and life time of a human being.

The developed systems can be applied on any level – international, national or on a micro level.

Keywords: *integral economics, integral balances of indicators, economic development, social development, integral development of a human being.*