

infrastructure underdevelopment, which interferes the solution of many issues that arise in the process of business events preparing.

It is proved that Ternopil region has a strong natural-recreational and historical-cultural potential. The nature reserve fund, the dynamics of tourist flows have been studied. The most important tourist brands of Ternopil region are highlighted. Attention is paid to the importance of business, event and eco-tourism in the local economic development context of territorial communities and outlined steps to determine the prospects for their implementation. The need to support the tourism business in the region by local authorities has been proven, which will contribute to the development of this activity type. Attention is focused on the rational and optimal use and territorial combination of natural conditions, resources and historical, architectural monuments of the region according to the vector of major and promising tourist destinations development in the region. A number of measures have been proposed, the implementation of which will contribute to the effective progress of the tourism industry in the region. It is stated that at the present stage of productive forces development it is the progress of the tourism industry that can ensure the growth of the region's economy, help create new jobs, become an important source of the budget filling.

tourism, tourism industry, tourism infrastructure, green tourism, tourism potential, tourism business

Одержано (Received) 07.03.2022

Прорецензовано (Reviewed) 18.03.2022

Прийнято до друку (Approved) 30.05.2022

УДК 338.3.002.3

JEL Classification: D01, D21, D25

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8\(41\).147-158](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8(41).147-158)

С.С. Сущенко, асп.

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Концептуальні засади управління взаємодією малих та великих підприємств

В статті наведено принципові підходи щодо розроблення концептуальних засад управління взаємодією малих та великих підприємств. Обґрунтовано необхідність організації взаємодії малих та великих підприємств на основі використання програмно-цільового підходу, із виокремленням процедур структуризації та характеристики сукупності підприємств, що взаємодіють. Програма організації взаємодії малих і великих підприємств розглядається як стратегічний план із визначенням основних напрямків такої взаємодії та розвитку залучених підприємств. Така програма представлена у вигляді набору графіків "цілі - заходи" та необов'язкових характеристик, пов'язаних з її структурою.

Реалізація програми організації взаємодії малих та великих підприємств передбачає створення механізму, за допомогою якого цілі організації взаємодії малих і великих підприємств формулюються таким чином, щоб організовані зусилля щодо їх досягнення можна було визначити, розробити, апробувати, перевірити, затверджувати та розглядати з точки зору таких цілей, тобто керувати ними. Основою такого механізму узгодження цілей між малими та великими взаємодіючими підприємствами є концепція управління за цілями.

Сформовано узагальнену модель управління взаємодією малих та великих підприємств з використанням координаційно-управлінського центру. Кожен із контурів управління в даній моделі розглядається як сукупність систем управління всіма взаємодіючими підприємствами, які є об'єктами управління. Визначено концептуальні засади управління взаємодією малих та великих підприємств. Ця концепція управління має будуватися на основі системного та програмно-цільового підходів, у яких підприємство розглядається як соціально-економічна відкрита складна система, що характеризується розвиненими взаємозв'язками із зовнішнім середовищем, а його взаємодія з іншими підприємствами будується з урахуванням цілей і узгодженістю програм розвитку. З урахуванням цього підходу запропоновано модель управління взаємодією малих та великих підприємств. Наведено основні принципи реалізації концепції управління взаємодією малих та великих підприємств.

управління, підприємство, взаємодія, організація, управлінські зв'язки, модель

Постановка проблеми. Сучасний розвиток світової економіки характеризується безпрецедентним масштабом змін у всіх сферах діяльності, зокрема, поширенням процесів глобалізації та інтернаціоналізації виробництва, глибокими структурними зрушеннями в економіці та господарсько-економічних зв'язках, підвищенням значущості людського чинника та інтелектуальних ресурсів, прискореним розвитком та посиленням впливу не рівноважних процесів та конкуренції. Все це суттєвим чином відображається на умовах та принципах функціонування сучасних підприємств. Значну роль при цьому відіграє належна організація такої взаємодії та формування ефективної системи її управління, що передбачає узгоджене, впорядковане функціонування всіх елементів керуючої та господарсько-економічної систем підприємств, що взаємодіють, у певному просторово-часовому континуумі. Найбільш стійкими до будь-яких типів впливів виявляються традиційні функції управління. При цьому поява нових функцій пов'язана зі зміною об'єктів управління, зокрема, таких як, зовнішньоекономічна та інноваційна діяльність, взаємодія малих та великих підприємств. У той же час посилюється негативний вплив скорочення часового горизонту прийняття рішень та зростають «технологічні розриви» у циклі управління, що виражається у нехтуванні функціями аналізу, а часто і планування. Результатом цього, зокрема, в процесі управління взаємодією малих та великих підприємств, стає те, що управлінські перетворення в ході такої взаємодії, можуть характеризуватися нестійкою динамікою, яка визначається, як правило, випадковими та неекономічними чинниками. Саме тому пошук нових оптимальних шляхів та інструментарію управління взаємодією малих та великих підприємств є актуальним в умовах турбулентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика управління підприємствами, вдосконалення його інструментарію є об'єктом дослідження багатьох вчених вже протягом значного періоду часу. Сформовано та розвиваються багато наукових шкіл, що досліджують питання управління підприємствами. Зокрема, у наукових працях Ансоффа І. [8], Друкера П. [10], Портера М. [14], Амоши О. [2] та ін. досліджуються питання стратегічного розвитку підприємств, забезпечення їх конкурентних переваг. Значної уваги приділяється дослідниками теоретико-методологічним та практичним аспектам розвитку різновеликих підприємств, зокрема, питанням управління їхньою взаємодією [3, 4, 7, 8]. Однак при цьому, внаслідок значної турбулентності зовнішнього середовища й змін умов господарювання, питання управління взаємодією малих та великих підприємств залишаються такими, що потребують постійної уваги та здійснення додаткових досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є розробка концептуальних засад управління взаємодією малих та великих підприємств.

Виклад основного матеріалу. Основним напрямом еволюції теорії управління в аспекті організації взаємодії малих та великих підприємств, на наш погляд, є рух від лінійного детермінізму до стохастичності, до все більшого урахування людського чинника та ролі самоорганізації. Саме стиль керівництва, кваліфікація персоналу, його поведінка, реакція на новації та зміни є основою успішного управління підприємством та визначають ефективність його інструментарію. Сучасні умови розвитку вітчизняних підприємств та специфіка організації їхньої взаємодії в умовах значної турбулентності зовнішнього середовища обумовлюють необхідність розробки та запровадження перспективного інструментарію управління, що дозволить забезпечити стійкий розвиток, ефективну взаємодію та досягнення поставлених цілей підприємств-партнерів. В теорії та практиці сучасного менеджменту існує багато підходів до управління підприємствами, однак, відповідно до спрямованості даного дослідження,

особливо слід виділити управління за цілями. У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговують питання вдосконалення систем управління підприємствами, що взаємодіють, та максимально ефективної реалізації їх цілей на основі когерентності економічних інтересів та з використанням програмно-цільового підходу.

Розвиток менеджменту визначив перехід від управління за завданням до формулювання обґрунтованих цілей та цільовому управлінню. У науковій літературі відзначається, що ціль є одним з елементів поведінки та відтворювальної діяльності людини та характеризується передбаченням в мисленні результату діяльності та шляху його реалізації за допомогою певних заходів. Тобто ціль – це кінцевий результат, який необхідно отримати після завершення деяких дій [6, 16].

З точки зору цього рівня цілі підприємства можуть ще варіюватися: можливо пристосування внутрішніх цілей до зовнішніх вимог, протидія зовнішнім вимогам для приведення їх у відповідність із внутрішніми цілями та можливостями, взаємна (ітеративна) адаптація. Від ефективності виконання цієї функції багато в чому залежать не тільки результати виробничої діяльності, але і вся організація управління на підприємствах, що взаємодіють. Чим нижче рівень управління, тим менш необхідним є урахування змін зовнішніх умов, тим більш стабільним є зміст його діяльності в рамках поділу та кооперації праці, що склалися, тим менш адаптивним є характер даної діяльності. На рівні, де при формулюванні цілей керівництвом поставлено завдання організації взаємодії з основними контрагентами тільки на основі заданих критеріїв, можна вважати оточуюче середовище практично стабільним, тому тут може бути використано лінійно-функціональну структуру управління як найбільш економічну.

Більш низький рівень керівництва може вже тільки пристосовувати власні цілі до вимог вищого рівня, оскільки формального впливу, згідно законів лінійної ієрархії, на них він зробити не може. Отже, всі органи не самого вищого рівня приймають участь практично тільки в процесі реалізації поставлених їм цілей, що потребує на нижчому рівні використання іншого організаційного механізму управління. Таким чином управління, що базується на традиційній логіці, спирається на сувору ієрархічність відносин всередині об'єднання підприємств, що взаємодіють. Спільне керівництво розробляє стратегію діяльності, яка надалі передається у вигляді конкретних планових завдань відповідним підрозділам організаційної структури. Контроль виконання здійснюється на основі жорстко формалізованих систем планування, бюджетування та фінансової звітності.

Враховуючи існуючі різноманітності, задля обґрунтування управлінських рішень у першу чергу необхідно вивчити ті зв'язки та відносини, що є між елементами або підсистемами будь-якого об'єкту управління. Важливим моментом при цьому є підпорядкування локальних задач окремих підсистем загальній кінцевій цілі. При цьому неодмінною умовою є чітке формулювання єдиних цілей, задач, а потім визначення шляхів найбільш ефективного їх вирішення як для системи в цілому, так і для окремих її елементів. Розглянемо загальну постановку завдання на основі використання програмно-цільового підходу [1, 5, 11], основу якого складають процедури структуризації та характеристики системи, що досліджується, а саме сукупності малих та великих підприємств, що взаємодіють.

Структуризація визначається як процес отримання структури об'єкту управління з формальним відображенням його у вигляді графу, вершинами якого є елементи системи, а дугами – заздалегідь визначені відносини між ними. Структуризація передбачає визначення декомпозиційної множини системи (сукупності її підсистем),

фіксування відносин для побудови структури та вимір приналежності цьому відношенню підмножин отриманої декомпозиційної множини.

Характеризація представляє собою визначення сукупності характеристик системи, які дозволяють описати її функціонування у термінах математичної моделі. Під оптимізацією будемо розуміти знаходження такого планового рішення, яке забезпечує досягнення оптимального значення деякого критерію.

Розглянемо програму організації взаємодії малих та великих підприємств як стратегічний план, що визначає основні напрями розвитку такої взаємодії та задіяних підприємств, та представимо її у вигляді сукупності графу «цілі – заходи» та опціональних характеристик, пов'язаних з цією структурою. Використовуючи математичний апарат [9], позначимо програму організації взаємодії як π , G – граф «цілі – заходи», H – набір опціональних характеристик, отримаємо:

$$\pi = \{G, H\};$$

$$G = \{A, M, R\};$$

$$H = \{\alpha_0, \alpha, \gamma, \beta, q, T\},$$

де A – сукупність цілей програми взаємодії; M – сукупність заходів щодо досягнення цілей програми; R – множина відносин між цілями, цілями та заходами, заходами; α_0 – набір критеріїв досягнення цілей програми, у т.ч. характеристики типу «ефект»; α – набір показників ступеня досягнення цілей програми; γ – сукупність системних пріоритетів на графі G ; β – сукупність локальних пріоритетів на графі G ; q – сукупність ресурсів, що затрачено на реалізацію програмних заходів, виконання яких необхідно та достатньо для досягнення всіх цілей програми; T – час виконання даної сукупності програмних заходів [13].

Вважатимемо, що у програмі організації взаємодії малих та великих підприємств кожна ціль визначається її формулюванням, показниками ступеня її досягнення, критеріями та пріоритетами. Повний набір формулювань цілей створює

набір цілей, або множину цілей A з елементами A_i , $i \in [1, I]$. Для кожної цілі мають бути задані кількісні або якісні показники ступеня її досягнення та критерії, в іншому випадку ціль вважається недостатньо чітко сформульованою та має бути конкретизованою. Заходи – це засоби, способи, дії, що реалізують цілі системи. Для кожної цілі можуть розроблятися різні сукупності заходів, кожна з яких забезпечує досягнення даної цілі. Такі набори заходів є альтернативними. Сполучення альтернативних сукупностей заходів, що забезпечують досягнення всіх цілей програми організації взаємодії малих та великих підприємств, визначає множину M альтернативних варіантів виконання цільової комплексної програми.

Цілі програми організації взаємодії створюють множину A з елементами A_i , $i = 1, 2, \dots, I$; заходи – множина заходів M з елементами M_k , $k=1, 2, \dots, K$; множину варіантів програми позначимо як Π з елементами π_s , $s=1, 2, \dots, S$. таким чином, у програмі виділено цільову структуру, що містить I цілей різного рівня, досягнення яких забезпечується виконанням K заходів, що створюють у цілому S варіантів програми організації взаємодії малих та великих підприємств.

Набір опціональних характеристик s -го варіанту програми організації взаємодії має вигляд:

$$\Omega_s = \{\alpha_0, \alpha_s, q_s, \omega_s\},$$

де α_0 – набір опціональних критеріїв досягнення цілей програми;

α_s – набір показників ступеня досягнення цілей (ефектів від реалізації заходів);

q_s – сукупність значень ресурсів, необхідних для реалізації варіанту програми;

ω_s – пріоритет варіанту програми.

Сукупність критеріальних значень показників, що характеризують кожну ціль, описує загальне становище підприємств, що взаємодіють, а розходження показників з їх нормативними значеннями свідчать про неполадки в його діяльності, що викликає необхідність діагностики проблем по відношенню до системи цілей.

Для визначення узагальненого відношення R на множині цілей та заходів введемо наступні бінарні відносини [9]:

- необхідність R_1 (ціль A_i або захід M_k , необхідне для досягнення цілі);
- частковість R_2 (ціль A_j є складовою частиною цілі A_i);
- еквівалентність R_3 (ціль A_j співпадає з ціллю A_i з точністю до формулювання, або заходи M_k і M_l передбачають одну і ту ж сукупність дій);
- достатність R_4 (деякого набору цілей або заходів достатньо для досягнення цілі A_i);
- причинність R_5 (ціль A_j є причиною появи цілі A_i);
- передування R_6 (досягненню цілі A_j має передувати досягнення цілі A_i).

Відношення R_4 має бути зведеним до багатомісного відношення на множинах цілей A та заходів M . задля визначення узагальненого відношення R з урахування відносин R_4 визначимо множину підмножин множини цілей \tilde{A} з елементами $\tilde{A}_1, 1 = 1, 2, \dots, L$ та множину підмножин множини заходів \tilde{M} з елементами $\tilde{M}_p, p = 1, 2, \dots, P$ [13]. Тоді узагальнене відношення R між ціллю A_i та множиною цілей \tilde{A}_1 , за яким узагальнюється система цілей, змістовно означає, що будь-яка ціль $A_i \in A$ та відповідна підмножина цілей \tilde{A}_1 знаходиться у відношенні R , якщо будь-яка ціль з множини \tilde{A}_1 знаходиться у відносинах необхідності та частковості одночасно з ціллю A_i , а досягнення цілей множини \tilde{A}_1 забезпечує досягнення цілі A_i . Якщо A_i – ціль нижнього рівня, досягнення якої забезпечується виконанням заходів, то наявність відношення R між ціллю A_i та множиною заходів \tilde{M}_p означає, що набору заходів \tilde{M}_p має бути необхідно та достатньо для досягнення цілі A_i . У графічному представленні графу G відношення R зображується стрілками, що з'єднують елементи пари, які знаходяться у цьому відношенні, від другого елемента до першого. При цьому для спрощення структури графу скористаємося властивістю транзитивності відносин R . Далі відношення R на графі G називатимемо відношенням структурного взаємозв'язку. Генеральною ціллю A_i^* називається ціль, для якої всі інші цілі є необхідними та частковими [13].

З положення про багатоцільовий характер організаційно-економічних систем впливає висновок про практичну реалізуємість на підприємствах лише субоптимізації окремих проблем та про задовольняючу, а не оптимізаційну поведінку для підприємства в цілому та багатьох його підсистем.

Серед основних причин субоптимізації слід виділити такі [12]:

- організаційні цілі не можуть бути описаними одним показником;
- множина цілей необхідна для відображення різноманіття зв'язків підприємства зі складним, розділеним на рівні «сегменти» зовнішнім середовищем;
- всередині підприємства єдність цілей є «вигаданою єдністю», насправді групи та індивідууми мають свої цілі, і підприємство функціонує в умовах постійного конфлікту між його структурними елементами та між підприємством в цілому й

меншими групами, що його складають;

- субоптимізація виникає у часі через невідповідність довгострокових проєктів підприємства та його короткострокових дій та інтересів;
- відповідно до принципу «обмеженої раціональності» керуючі приймають рішення в умовах нестачі всієї необхідної інформації, навіть додаючи максимум зусиль, вони все ж неспроможні забезпечувати розробку дійсно оптимальних рішень.

Важливою особливістю підходу, що розглядається, є створення механізму, за допомогою якого цілі організації взаємодії малих та великих підприємств формулюються таким чином, що організовані зусилля для їх досягнення можна визначити, розробити, перевірити, схвалити та розглянути з точки зору таких цілей, тобто управляти ними. Основою такого механізму узгодження цілей між малими та великими підприємствами, що взаємодіють, є концепція «управління за цілями», сформульована П. Дракером [10].

Для реалізації управління за цілями необхідно узгодити між собою цілі, які мають бути досягнуті на різних рівнях управління та різних етапах взаємодії малих та великих підприємств. Процес розробки та декомпозиції цілей має забезпечити залучення середнього рівня управління до обговорення та прийняття відповідних управлінських рішень. Використання концепції управління шляхом узгодження та завдання цілей й організації відповідного контролю за їх досягненням є ефективним інструментом управління організацією взаємодії малих та великих підприємств, реалізацією напрямів розвитку такої взаємодії, а також їх корегування в процесі реалізації. Визначальною специфікою управління взаємодією малих та великих підприємств на основі наведеного підходу є те, що об'єктом управління є сукупність підприємств, незалежних одне від одного, різних за формами та масштабами діяльності, які взаємодіють між собою на довгостроковій або тимчасовій основі.

Кожне з підприємств, що взаємодіє, має свої власні функції в утворенні, що формується, залежно від цілей його взаємодії, стратегічних напрямів, терміну взаємодії та інших параметрів. Виділення підприємства – координаційно-управлінського центру є узагальнюючим, оскільки залежно від форми та типу взаємодії між окремими підприємствами функції загального управління має виконувати або центр такого типу, або підсистема управління взаємодією, що інтегрована у загальну систему управління підприємством, зазвичай, великого. Так, коли мова йде про організацію взаємодії між малими та великими підприємствами у формі інкубаторства, сателізації, франчайзингу або мережізації, тобто коли вона будується на основі великого підприємства, роль якого в цьому процесі є визначальною, при цьому воно розробляє загальну стратегію розвитку та визначає завдання створення і функціонування забезпечуючих малих підприємств, то управління їхньою взаємодією має відбуватися у рамках відповідної підсистеми управління взаємодією, інтегрованої у загальну систему управління підприємством. Якщо ж організація взаємодії відбувається у вигляді аутсорсингу або інтрапренерства чи ін., управління такою взаємодією має відбуватися, на наш погляд, через координаційно-управлінський центр взаємодії малих та великих підприємств, оскільки у даному випадку, при дотриманні принципу когеренції інтересів підприємств та узгодженості їх цілей та напрямів розвитку, визначення стратегічних пріоритетів та розробка стратегії розвитку малими підприємствами здійснюється самостійно. Якщо ж така взаємодія має тимчасовий характер або передбачає виконання поодиноких угод чи операцій, функції управління на малих підприємствах виконуються їхньою управлінською ланкою та не потребують створення спеціальної підсистеми управління.

Специфіка предметної області управлінських систем, подібних координаційно-

управлінському центру взаємодії або підсистемі управління взаємодією, полягає у самому моделюванні їх як унікального об'єкта управління, урахування в такому описі не тільки його специфічної структури, особливостей функціонування залежно від форми та терміну взаємодії підприємств, а й можливостей еволюційної трансформації такого об'єкта у часі. Важливим при цьому є необхідність як забезпечення належного функціонування такого об'єкта, так і управління ним, що представляється можливим шляхом використання програмно-цільового підходу. При цьому в процесі організації та подальшого розвитку взаємодії малих та великих підприємств слід враховувати наявність таких контурів управління як оперативний, тактичний та стратегічний, що зумовлено складністю та тривалістю означеної взаємодії. Узагальнену модель управління такою взаємодією за відповідними контурами та використанням координаційно-управлінського центру представлено на рис. 1.

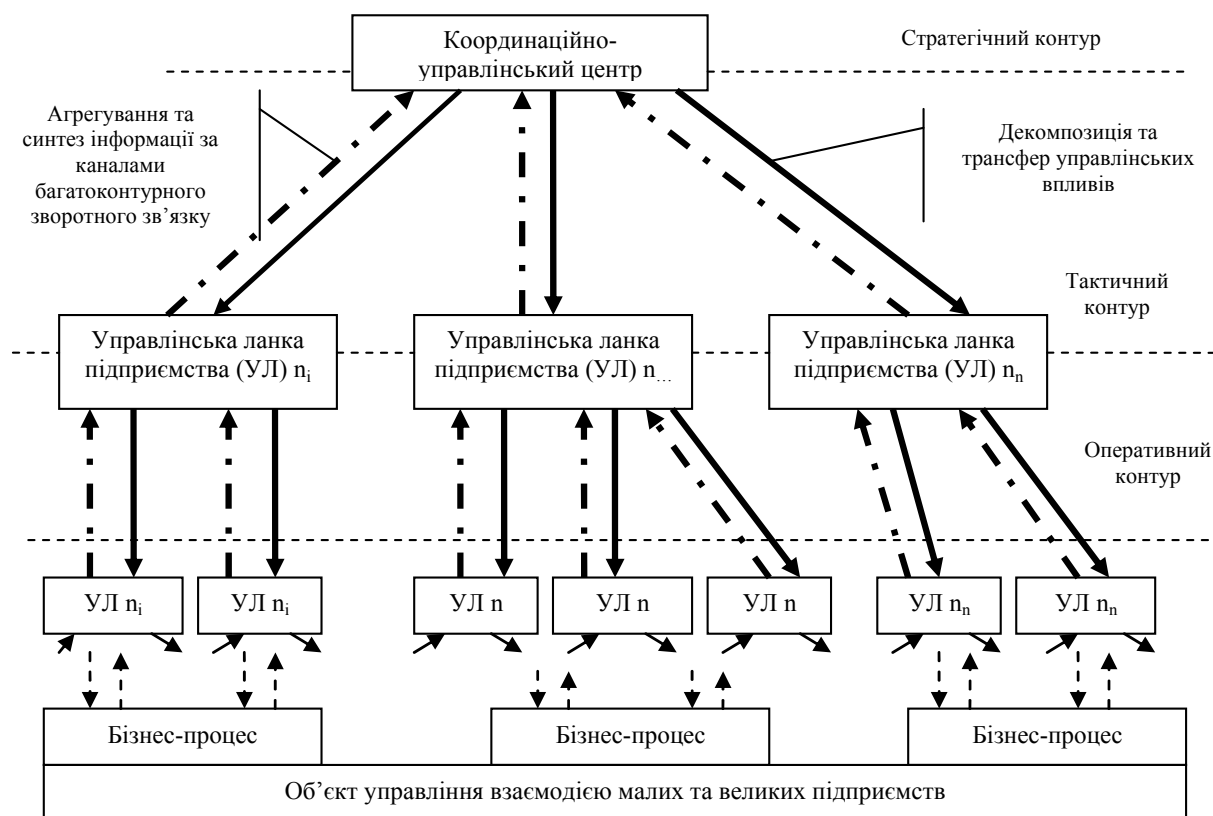


Рисунок 1 - Узагальнена модель управління взаємодією малих та великих підприємств з використанням координаційно-управлінського центру

Джерело: складено автором

Кожен з контурів управління слід розглядати як сукупність керуючих систем для всіх підприємств, що взаємодіють, які представляють собою об'єкти управління. Визначення відповідної управлінської ланки в системі управління підприємством дозволяє забезпечити стійкий розвиток такої взаємодії та її просторово-часове поширення. Важливе місце в процесі організації взаємодії малих та великих підприємств та забезпеченні її належного управління займає створення концепції управління взаємодією малих та великих підприємств (УВМВП), ідея якої полягає в інтеграції матеріальних та інформаційних потоків і ресурсів шляхом управлінської взаємодії основних її учасників. Концепція такого управління має будуватися на основі

системного та програмно-цільового підходів, в рамках яких підприємство розглядається у якості складної відкритої соціально-економічної системи, що характеризується розвиненими взаємозв'язками із зовнішнім середовищем, а його взаємодія з іншими підприємствами будується з урахуванням когерентності цілей та програм розвитку. Формування концепції УВМВП необхідно починати з її проектування та планування, що загалом включає два основних етапи: обґрунтування необхідності організації взаємодії малих та великих підприємств та визначення передумов її управління і структуроване планування та визначення напрямів забезпечення процесу УВМВП.

Обґрунтування необхідності організації взаємодії малих та великих підприємств та визначення передумов її управління передбачає, перш за все, визначення і створення відповідного управлінського центру, який координуватиме управлінську діяльність та формуватиме відповідні управлінські впливи в процесі означеної взаємодії. Завданнями функціонування такого центру є визначення стратегічних пріоритетів взаємодії малих та великих підприємств та цілей і завдань її управління, аналіз інтеграційних та дезінтеграційних чинників взаємодії, визначення об'єктів додавання управлінських впливів. Другим етапом формування концепції УВМВП є структуроване планування та визначення напрямів його забезпечення.

Перш за все, необхідним є формування сукупності конкретних цілей управління та послідовності етапів їх досягнення. Серед основних напрямів забезпечення УВМВП слід виділити методичне, інформаційно-аналітичне, організаційне та кадрове.

Проходження наведених етапів дозволяє перейти до реалізації концепції УВМВП, що передбачає розробку конкретних напрямів та етапів такого управління. Серед основних складових даного етапу слід зазначити розробку та послідовну реалізацію конкретних управлінських впливів, які залежно від рівня організації та просторово-часових характеристик взаємодії малих та великих підприємств матимуть оперативний, стратегічний або випереджувальний характер. Процес управління відбувається за розробленими етапами взаємодії малих та великих підприємств з урахуванням її можливих і розроблених стратегічних альтернатив.

Важливим етапом УВМВП є забезпечення належної координації та контролю із певною оцінкою ефективності даного процесу. Найзначнішим при цьому є відповідне агрегування та синтез інформаційних потоків, що надходять за каналами багатоконтурного зворотного зв'язку, та корегування у разі необхідності управлінських впливів. До того ж слід враховувати наявну можливість та необхідність оновлення, адаптації та відповідного вдосконалення процесу УВМВП, що виникає під впливом змін умов господарювання, чинників зовнішнього середовища, появи нових орієнтирів та цілей взаємодії підприємств. У загальному вигляді концептуальну модель УВМВП надано на рис. 2.

Серед основних принципів, що покладено в основу реалізації концепції управління взаємодією малих та великих підприємств, слід виділити такі:

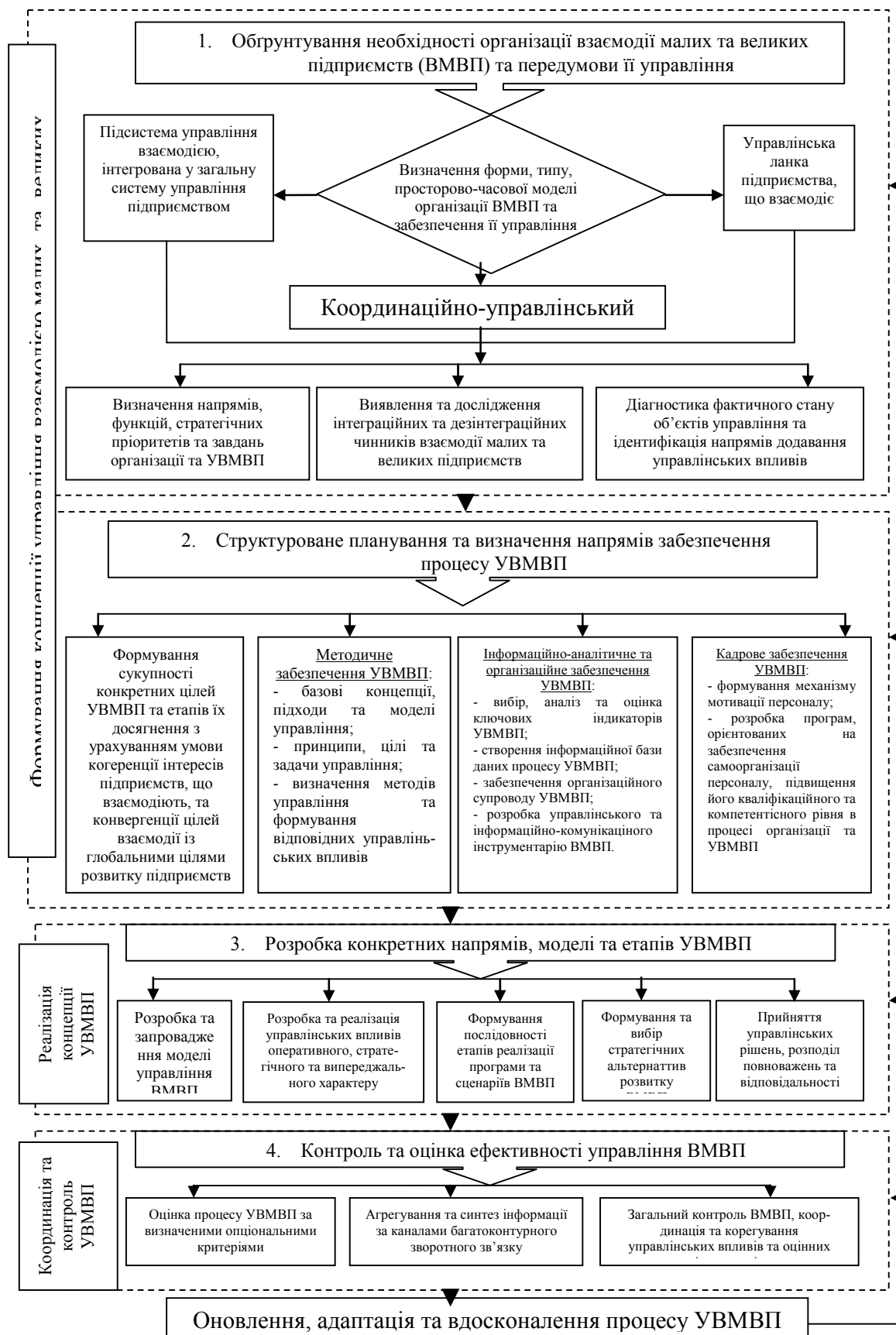


Рисунок 2 – Концептуальна модель управління взаємодією малих та великих підприємств
Джерело: складено автором

- виявлення, узгодження та забезпечення когеренції економічних інтересів підприємств при організації та розробці стратегій та програм їхньої взаємодії;
- забезпечення умов взаємодії малих та великих підприємств, що стимулюватимуть розвиток та нарощення потенціалу взаємодії малих та великих підприємств, активізацію їхньої інноваційної діяльності та стійкий розвиток;
- урахування інтересів, цілей та стратегічних пріоритетів кожного підприємства при організації взаємодії, її управлінні та визначенні глибини та якості управлінських впливів;
- раціоналізація управління взаємодією малих та великих підприємств з урахуванням отриманих оцінок її ефективності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Очевидно, що управління взаємодією малих та великих підприємств має знаходитися у повній відповідності до системи управління кожного підприємства, що взаємодіє, шляхом планування відповідних необхідних управлінських заходів, визначення принципів та послідовності їх реалізації, а також розробки механізму їх регулювання та контролю. В цілому в сучасних складних умовах господарювання, що динамічно змінюються, організація взаємодії малих та великих підприємств має базуватися на чіткому концептуальному уявленні процесу управління такою взаємодією, його якісному парадигмальному вдосконаленні в процесі розвитку, та визначатися такими принципами:

- підприємство має визначити своє місце у системі, що створюється, орієнтуючись на стратегію інтегративної взаємодії, кооперування та розвитку взаємовигідних відносин;
- на особливу увагу заслуговує логіка планування, ресурси, стратегія, цілі, що сприяють активізації наявного потенціалу підприємства та формуванню потенціалу його взаємодії з іншими суб'єктами господарювання;
- побудова системи управління взаємодією підприємства з іншими суб'єктами господарювання, заснованої на його специфіці та унікальних компетенціях і конкурентних перевагах;
- розробка організаційного комплексу та формування концепції управління взаємодією підприємства з іншими суб'єктами господарювання, що враховує: перетворення організаційних та управлінських структур підприємства з урахуванням вимог та специфіки взаємодії; створення системи стандартів підприємства по управлінню взаємодією; активізація інноваційної діяльності, запровадження маркетингових підходів до організації та управління взаємодією; мотивація якісної та висококваліфікованої праці з елементами самоорганізації.

Все це вимагає чіткої регламентації процесу управління взаємодією малих та великих підприємств та розробки й запровадження відповідного інструментарію управління. Особливого значення це набуває в умовах поширення глобалізації. Завдяки глобалізаційним та інтеграційним процесам концентрація виробництва та капіталу у межах мережевих структур не викликає деформації конкурентних відносин. Однак при цьому слід враховувати, що глобалізація призводить до зникнення за деякими аспектами відмінностей між моделями виробничої інтеграції, що вимагає створення умов господарювання, які відповідають стандартам міжнародного бізнесу.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці проблематики розвитку новітніх методів та інструментарію управління взаємодією малих та великих підприємств з урахуванням впливу сучасних глобалізаційних та інтеграційних процесів.

Список літератури

1. Абрамов Л.К., Азарова Т.В., Цільові програми та механізми по забезпеченню прозорості у процесі їх реалізації. Кіровоград: ІСКМ, 2010. 100 с.
2. Амоша О. Теорія і практика кластеризації: світовий і вітчизняний досвід. *Кластери в економіці України: колективна монографія* / за наук. редакцією докт. екон. наук, проф. М. П. Войнаренка. Хмельницький: ХНУ, ФОП Мельник А. А., 2014. 1085 с. *Економіст*. 2015. № 2.
3. Варналій З. С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. Вид. 3-тє, [перероб. та доп.]. К.: Т-во "Знання", 2005. 302 с.
4. Кизим М. О. Промислова політика та кластеризація економіки України: монографія. Харків : ВД «Інжек», 2011. 304 с.
5. Стратегічне планування: навч. посіб. / О.І. Карпіщенко, К.В. Ілляшенко, О.О. Карпіщенко. Суми: Сумський державний університет, 2013. 446 с.
6. Сучасні концепції управління організаціями: навч. посібник / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, М. В. Шкробот. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 278 с.
7. Сущенко О. А., Буздаков Л. М. Розвиток управління мережевими формами взаємодії бізнес-структур. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2011. № 3. С. 56-60.
8. Ansoff I.H. *Implanting Strategic Management*. Prentice Hall International Ltd., London, 1990.
9. Diestel R. *Graph Theory*, Electronic Edition. NY: Springer-Verlag, 2005. 422 p.
10. Drucker P. F. *Innovation and Entrepreneurship : Practice and Principles*. Harper & Row , New York , NY, 1985.
11. D. Foray, J. Goddard, I. Goenaga, M. Landabaso, K. Morgan, K, C. Nauwelaers, R. Ortega-Argilés (2012) *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation*. Brussels: European Commission, 121 p.
12. Kunde, J. (2002) *Unique Now... or Never: the Brand Is the Company Driver in the New Value Economy*, Financial Times/Prentice Hall. London.
13. March, James G.; Simon, Herbert A. (1993) *Organizations Revisited*. *Industrial and Corporate Change*. 2: 299–316. doi:10.1093/icc/2.1.299
14. Porter M. E. Location, competition, and economic development : local clusters in a global economy. *Economic Development Quarterly*. 2000. February. Vol. 14. № 1. P. 15–34.
15. Thompson Arthur A., Strickland J. A. *Strategic Management: Concepts and Cases*. McGraw-Hill School Education Group, 1994. 1024 p.
16. Weiblen, Tobias; Chesbrough, Henry W. Engaging with Startups to Enhance Corporate Innovation. *California Management Review*. Vol. 57, No. 2, pp. 66–90. 2015.

Reference

1. Abramov, L. K., & Azarova, T. V. (2010). *Cil'ovi programy ta mehanizmy po zabezpechennju prozorosti u procesi i'h realizacii'* [Target programs and mechanisms on providing of transparency in the process of their realization]. Kirovohrad: ISKM [in Ukrainian].
2. Amosha, O. (2014) *Teorija i praktyka klasteryzacii': svitovij i vitchyznjanyj dosvid. Klasteri v ekonomici Ukrainy* [Theory and practice of clustering: global and domestic experience. Clusters in the economy of Ukraine]. Hmel'nyč'kyj: HNU, FOP Mel'nyk A. A. [in Ukrainian].
3. Varnalij, Z.S. (2005). *Male pidpryjemnyctvo: osnovy teorii' i praktyky* [Small entrepreneurship: basics of theory and practice]. (3d ed.). K. : T-vo "Znannja", KOO [in Ukrainian].
4. Kyzym, M.O. (2011). *Promyslova polityka ta klasteryzacija ekonomiky Ukrainy: monografija* [Industrial policy and clustering of the Ukrainian economy: monograph]. Harkiv : VD «Inzhjek» [in Ukrainian].
5. Karpishhenko O.I., Illjashenko K.V., Karpishhenko O.O. (2013) *Strategichne planuvannja* [Strategic planning]. Sumy: Sumy State University [in Ukrainian].
6. Dovgan' L. Je., Veduta L. L., Shkrobot M. V. (2018) *Suchasni koncepcii' upravlinnja organizacijamy* [Modern concepts of organization management]. Kyiv : KPI im. Igotja Sikors'kogo [in Ukrainian].
7. Sushhenko, O.A., & Buzdakov, L.M. (2011). *Rozvytok upravlinnja merezhevymy formamy vzajemodii' biznes-struktur* [Development of management of network forms of interaction of business structures]. *Upravlinnja proektamy ta rozvytok vyrobnyctva - Project management and production development*, 3, 56-60 [in Ukrainian].
8. Ansoff, I.H. (1990). *Implanting Strategic Management*. Prentice Hall International Ltd., London.
9. Diestel R. (2005). *Graph Theory*. NY: Springer-Verlag.
10. Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper & Row, New York.

11. D. Foray, J. Goddard, I. Goenaga, M. Landabaso, K. Morgan, K. C. Nauwelaers, R. Ortega-Argilés (2012). *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation*. Brussels: European Commission.
12. Kunde, J. (2002). *Unique Now... or Never: the Brand Is the Company Driver in the New Value Economy*. Financial Times/Prentice Hall. London
13. March, James G. & Simon, Herbert A. (1993). Organizations Revisited. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 2, 3, 299-316. <https://doi.org/10.1093/icc/2.3.299>
14. Porter, M.E. (2000). Location, competition, and economic development : local clusters in a global economy. *Economic Development Quarterly*. Vol. 14 (1), 15-34.
15. Thompson, Arthur A., & J. A. Strickland (2003). *Strategic Management: Concepts and Cases*. New York: McGraw-Hill.
16. Weiblen, Tobias, & Chesbrough, Henry W. (2015). Engaging with Startups to Enhance Corporate Innovation. *California Management Review*, 57(2), 66–90.

Serhii Sushchenko, Postgraduate student

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine

Conceptual Principles of the Small and Big Enterprises Interaction Management

The article presents the principled approaches to the conceptual principles development of the small and big enterprises' interaction management. The need to organize the interaction of small and big enterprises based on using a program-objectives approach, highlighting the procedures for structuring and characterizing the set of interacting enterprises, is substantiated. The program for the small and big enterprises interaction organization is considered as a strategic plan with the definition of the main directions of such interaction and the involved enterprises' development. Such a program is presented in the form of a set of "objectives - measures" graphs and optional characteristics related to its structure.

The implementation of the program of small and big enterprises interaction organization involves the creation of a mechanism by which the objectives of small and big enterprises interaction organization are formulated in such a way that the organized efforts to achieve them can be defined, developed, tested, approved and considered from the point of view of such objectives, that is, to manage them. The basis of such a mechanism for agreeing with objectives between small and big interacting enterprises is the concept of Management by Objectives.

A generalized model of small and big enterprises' interaction management using a coordination and management center was formed. Each of the control circuits in this model is considered as a set of control systems for all interacting enterprises, which are the objects of management. The conceptual principles of small and big enterprises' interaction management were determined. This management concept should be built on the basis of systemic and program-objectives approaches, in which the enterprise is considered as a socio-economic open complex system characterized by developed relationships with the external environment, and its interaction with other enterprises is built taking into account the objectives and development programs coherence. Taking into account this approach, a model of small and big enterprises' interaction management was proposed. The main principles of implementing the concept of small and big enterprises' interaction management were given. **management, enterprise, interaction, organization, managerial connections, model**

Одержано (Received) 07.03.2022

Прорецензовано (Reviewed) 18.03.2022

Прийнято до друку (Approved) 30.05.2022