

І.Н. Пащенко, Л.І. Чернобай

Національний університет "Львівська політехніка",
кафедра менеджменту організацій,
кафедра менеджменту і міжнародного підприємництва

НОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ МІКРОРІВНЯ

© Пащенко І.Н., Чернобай Л.І., 2009

На засадах системно підходу узагальнено теоретичні розробки і практичний досвід формування шляхів координації співпраці людей у соціально-економічних системах мікрорівня; досліджено концепцію управління як невід'ємну складову системи; обґрунтовано системне мислення щодо упорядкування структур реальних суб'єктів господарювання та сформульовано рекомендації для керівників в умовах кризових явищ.

Ключові слова: господарюючий суб'єкт, проблемна ситуація, системне мислення, структура, зв'язки, самореалізація.

On the basis of a systematic approach are generalized theoretical elaborations and practical experience of the ways formation of people cooperation coordination in socio-economic microlevel systems ,is conducted the research of management conception as an system integral part ; is sounded the systemic thinking in regard to the regulation of the real subject structures in economy and also are formed the recommendations for the administrators under crisis conditions .

Key words:major subject , problematical situation , systemic thinking, structure , bonds, self-realization .

Постановка проблеми

Результати діяльності суб'єктів господарювання істотно залежать від їхньої структурної побудови і систематичного контролю та регулювання реальної взаємодії працюючих для досягнення кінцевого результату: задоволення потреб споживачів, виживання в кризових умовах функціонування економіки, одержання прибутку для відтворення і розвитку виробничого потенціалу тощо. Існуючий сьогодні інструментарій регулювання структурних змін, як правило, не завжди задовольняє потреби суб'єктів господарювання. Отже, наукове дослідження проблемних питань, пов'язаних з регулюванням структурних складових соціально-економічних систем, є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню структурних закономірностей побудови та функціонування соціально-економічних систем присвячено чимало науково-практичних праць вітчизняних та зарубіжних вчених, до яких можна віднести: М.К. Мескона, Я. Мондена, О.Є. Кузьміна, Й.М. Петровича, О.Г. Туровця та інших [2–4, 7, 8]. Науковий доробок у цій сфері характеризується глибоким аналізом історичного розвитку управління на підставі фундаментальних розробок теорії кібернетики, узагальнення основних шляхів подальшого її розвитку. Однак, незважаючи на достатньо ґрунтовне вивчення аспектів структурної побудови організаційного управління суб'єктів господарювання, питання структурного регулювання реальних процесів висвітлені недостатньо і потребують подальшого вивчення.

Постановка цілей

У результаті аналізування літературних джерел, які формують теоретичні засади та розкривають практичний досвід комплексного підходу щодо розв'язання проблем організування та регулювання діяльності соціально-економічних систем, нами сформульовано такі цілі науково-практичного дослідження:

- узагальнення теоретичних розробок і практичного досвіду щодо тенденцій розвитку структурних закономірностей організування та регулювання соціально-економічних систем мікрорівня;
- опрацювання методологічного підходу до вирішення неупорядкованих проблем реальних суб'єктів господарювання;
- формування процедури аналізу самоорганізуючих властивостей соціально-економічних систем макrorівня;
- окреслення шляхів вирішення проблем регулювання та самозбереження організаційно-виробничої структури соціально-економічних систем мікрорівня в умовах кризового функціонування економіки.

Виклад основного матеріалу

В теорії управління панує односпрямоване причинне мислення за схемою «вхід–перетворення–вихід», яке ґрунтується на могутньому арсеналі кібернетики та системотехніки. Але, одночасно з працями Н. Вінера [1] розвивалася інша галузь кібернетики, в якій визнавали «автономію» складних систем, поведінка яких визначалась не стільки вхідним сигналом, скільки структурою внутрішніх зв'язків, і практично не залежала від зовнішнього середовища. Основоположники цього напрямку – Р. Ешбі, С. Бір, Ф. Хайєк [9, 10] – закликали до цілісного сприйняття складної системи, не допускаючи її аналітичної дезінтеграції з метою виокремлення, наприклад, управління. Властиве цьому підходу кібернетики особливе розуміння проблеми управління становить великий інтерес для менеджменту.

Перспективність розвитку цього напрямку ґрунтується на поясненні функціонування соціальних систем теорії пізнання. Основна ідея теорії пізнання полягає в тому, що живі системи зберігають свою організацію незмінною в мінливому середовищі шляхом зміни варіантності своєї структури, зберігаючи взаємні зв'язки самоорганізуючих процесів. Реакція такої системи на те, що менеджер вважає вхідними даними, визначається, в основному, структурою її внутрішніх зв'язків. Ці зв'язки змінюються під дією зовнішнього середовища. Але в межах, обумовлених збереженням організації, поведінка системи за однакових вхідних даних може бути цілком різною. Ця автономія живих систем називається операційною замкненістю.

Спробуємо тепер застосувати ці ідеї до соціально-економічної системи мікрорівня. Координувати співпрацю людей можна двома шляхами:

- командами виконавців та інструкціями в ієрархічній структурі. Цей підхід властивий представникам західної школи менеджменту;
- шляхом самокоординації на основі правил, які частково регламентують діяльність. Цей шлях властивий представникам східної школи менеджменту

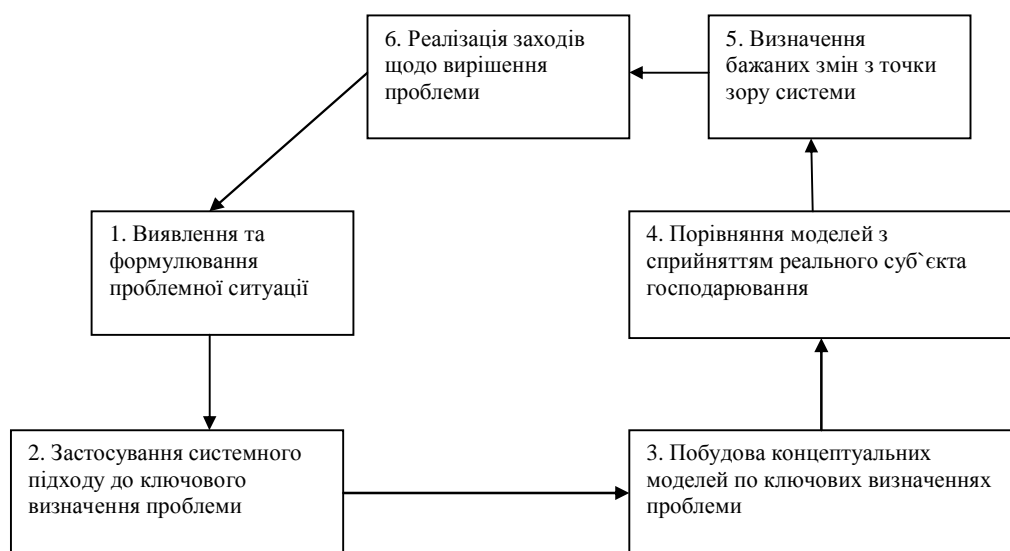
Як приклад можна навести екіпаж невеликого корабля і апарат управління транснаціональної корпорації. Очевидно, що друга структура координації дій здатна опрацювати більше інформації і успішніше діяти в непередбачених ситуаціях, змінюючи структуру внутрішніх зв'язків в обмеженнях, накладених організацією, тобто не змінюючи правил гри. Іншими словами, будучи уніфікованою в своїх основах, діяльність завжди неповторна у проявах. Н. Околітенко [5] пропонує пошукати ключ до відповіді на поставлені нею запитання за дверима з написом «Парадокс Хайєка». А запитання наступні: чому християнство розсипалося на багато конфесій; чому розпався Радянський Союз із його потужною армією й каральним апаратом; чому скандинави, що живуть на бідній землі, забезпечили найвищий у Європі життєвий рівень, а чому Україна з її чорноземами не може вибратися з прірви стагнації?

Суть «Парадоксу Хайєка» полягає в тому, що будь-який соціальний інститут – парламентська діяльність, велика промисловість, малий бізнес – неможливо розглядати без врахування суспільної свідомості, яка формує національний менталітет і наповнює змістом будь-який закон. Ф. Хайєк говорив про спонтанні самоорганізуючі і самозберігаючі порядки, які виникають при взаємодії тисяч індивідів, котрі діють, керуючись своїми індивідуальними цілями, але відповідно до правил, яких вони можуть навіть повною мірою і не усвідомлювати. В результаті створюється порядок

взаємовідносин, якого вони можуть і не знати у всій повноті, і призначення якого – збереження і підтримання порядку. Можна передбачити, що складні системи виживають лише тому, що ми не намагаємося контролювати їх централізовано.

Одним з важливих результатів кібернетики є розуміння того, що управління невід'ємне від системи, що воно неявно міститься в її структурі і жодна група менеджерів не становить окремий блок управління. За існуючою концепцією управління керівник самостійно формує контур зворотнього зв'язку, розробивши критерії ефективності, організовує оптимальні управлінські дії, змінюючи їх під впливом мінливих умов[2–4]. Річ у тім, що результат людської дії лише частково відповідає первинним намірам і розрахунку саме через автономність і непередбачуваність соціально-економічної системи. Можна сформулювати таке побажання: «Дій завжди так, щоб мати можливість розширити вибір». Іншим словами, не заганяй себе в кут, не «спалюй мости». Зрозуміло, що чим більше альтернатив має керівник, тим успішніше може він схилити систему до бажаної поведінки.

На підставі системного мислення в менеджменті [6–8] сформуємо методологічний підхід до вирішення неупорядкованих проблем реальних суб'єктів господарювання. Такий підхід ґрунтується на визнанні умовності і суб'єктивності наших уявлень про суб'єктів господарювання та їхні проблеми як часткове відображення в уяві керівників та менеджерів. Графічно методологічний підхід представлено на рисунку.



Методологічний підхід до упорядкування структур реальних суб'єктів господарювання

На стадії 1 виявляємо та формуємо проблемну ситуацію. На стадії 2 на засадах системного підходу формалізуються ключові визначення проблеми, які використовуються на стадії 3 для побудови концептуальних моделей цілеспрямованої діяльності за ключовими визначеннями проблеми. Ці моделі використовують в дискусіях про проблемну ситуацію, які відбуваються на стадії 4, що приводить до розроблення заходів бажаних змін на шляху вирішення проблеми (стадія 5). Реалізація цих заходів на стадії 6 усуває або видозмінює проблему, і ми повертаємось до стадії 1.

Важливо не пробувати одразу ж визначити проблему однозначно, тому що це веде до стрибка самого її вирішення, відсікає радикальні канали думки, виключає зміну оцінок, що є основною метою методології перетворення систему на самоорганізуючу. Зазначимо, що подібні рекомендації містить відомий метод Дельфі, хоча об'єктами дослідження є простіші техніко-економічні системи порівняно із соціально-економічними. Рішення може покращуватися одноосібно або колективно, кінцевий результат пошуку невідомий, і жоден менеджер не знає, до чого призведе його приєднання до цього процесу. Але він може підтримувати самоорганізуючі сили процесу, створюючи стабільну творчу атмосферу, контролюючи комунікаційні зв'язки учасників процесу, застосовуючи психотерапевтичні методи підготовки та підтримки ходу обговорення. Лише так може бути вирішене надзавдання управління соціально-економічною системою, недоступне

окремому розуму. Необхідно включити особисті властивості самоорганізуючої системи, вміти розпізнавати і підтримувати ці властивості. На нашу думку, японський феномен на світовому ринку можна пояснити кумулятивною дією добре мотивованих «малих» мізків при вмілому спрямуванні і загальній оркестровці середніх і вищих рівнів управління.

На підставі теоретичних пошуків наведемо один із способів аналізу самоорганізуючих властивостей соціально-економічної системи мікрорівня, який передбачає три етапи:

Етап 1. Запропонувати певним групам менеджерів і робітників підприємства побудувати діаграму у формі маршрутної карти входу–виходу, де їх персональні функції будуть центральними. При цьому вони повинні відповісти на такі запитання:

1. Який мій вклад в діяльність підприємства?
2. які мої результати і кому вони скеровуються?
3. Що я повинен одержати натомість?
4. Які мої вхідні дані і хто є постачальником?
5. Що я повинен дати натомість?

Етап 2. Дати можливість кожному учаснику пояснити свою діаграму іншим, щоб кожний зумів скорегувати свою діаграму.

Етап 3. Спроекувати ці діаграми одну на іншу, щоб всі ідентичні елементи зайняли ідентичні місця.

Тепер залишається побачити в цій сукупній діаграмі замкнені контури, з'ясувати умови їх самозбереження, визначити власну поведінку, яка виникає в даній структурі, і оцінити життєздатність організації.

Ігнорувати самоорганізуючий характер соціально-економічної системи мікрорівня не тільки не доцільно, але й згубно. Ми не повинні обмежувати своїми рішеннями свободу вибору ні собі, ні системі. Тепер ми свідомі розуміння того, що метою діяльності підприємства має бути не зростання прибутку і збільшення оборотів, а здатність вижити. Аналогічно принципу збереження виду, це твердження лежить в основі еволюційного менеджменту. У нас немає ні досвіду, ні інтелектуальних інструментів, щоб охопити таку складну систему, як економіка. Визначення самоорганізуючих тенденцій є першим кроком у цьому напрямку.

Розуміння того, що складні організаційні процеси в реальному підприємстві не залежать повністю від усвідомленого управління, можна використати в практиці антикризової діяльності суб'єкта господарювання. Не розуміючи автономії системи, ми її руйнуємо втручаннями, послаблюючи її самоорганізацію.

Із вищенаведеного можна сформулювати рекомендації для керівників в умовах кризових явищ:

1. Ієрархічний принцип побудови структур управління не є кращим і єдиним уже тому, що знання і можливості управління в соціально-економічних системах мікрорівня обмежені;
2. Менеджер є частиною системи, а тому результат його дій непередбачуваний. Він може лише підтримувати самоорганізуючі властивості системи, усвідомлюючи границі корисності людського втручання;
3. Необхідно завжди діяти так, щоб розширити можливості вибору і не втратити можливості наступного корегування своїх втручань.

Висновки

Теорія управління суб'єктами господарювання розвивається з урахуванням принципів системного та ситуаційного підходів, що забезпечує структурне впорядкування бажаного стану соціально-економічної системи мікрорівня. Проведені дослідження дають змогу стверджувати, що забезпечити стабільність роботи операційної системи можна двома шляхами: командами в ієрархічній структурі та шляхом самоорганізації. Останній на підставі системного мислення є більш ефективним у вирішенні неупорядкованих проблем щодо структуризації соціально-економічних систем. У роботі запропоновано методологічний підхід до упорядкування структур суб'єктів господарювання та наведено один із способів аналізування самоорганізуючих властивостей соціально-економічної системи мікрорівня, а також сформульовані рекомендації для керівників в умовах кризових явищ.

Перспективи подальших досліджень

Обґрунтовані аспекти розвитку теорії управління суб'єктами господарювання шляхом саморегуляції неупорядкованих проблем на основі системного мислення та розглянутий методологічний підхід до їх вирішення будуть використані в подальших дослідженнях щодо забезпечення стабільності та уникнення руйнації структури соціально-економічної системи в умовах нестабільного (кризового) стану ринкової економіки.

1. Винер Н. Кибернетика. – М.: 1968. 2. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003.. 3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедуорм Ф. Основы менеджмента : Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. 4. Монден Я. Тоета: методы эффективного управления: Сокр.пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. 5. Околітенко Н. Парадокс Хайєка // Науковий світ. –2003. - №106. Пащенко І.Н., Чернобай Л.І. Структурні закономірності організації системи «підприємство» // Вісн.Нац. ун-т «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління». – 2008. – №628. – С.608–616. 7. Петрович Й.М., Захарчин Г.М. Організація виробництва: Підручник – Львів: «Магнолія плюс»,2004. 9. Хайєк Ф. Зубна самовпевненість. – 1988. 9. Эшби У.Росс. Общая теория систем как живая дисциплина. – М., 1969.

УДК 338.45

Н.Ю. Подольчак

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту і міжнародного підприємництва

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ ОБМЕЖЕНЬ

© Подольчак Н.Ю., 2009

Розглянуто способи формування обмежень машинобудівними підприємствами з метою регулювання соціально-економічної ефективності власних систем менеджменту. Детальніше розкрито суть лобіювання корпоративних інтересів як одного з найефективніших способів формування обмежень у зовнішньому середовищі машинобудівного підприємства. Запропоновано методичний підхід врахування часових лагів за допомогою дистрибутивно-лагової моделі Альмана у процесі формування обмежень.

Ключові слова: регулювання ефективності, системи менеджменту, формування обмежень, соціально-економічна ефективність.

In this article are considered ways of restrictions forming by the machine-building enterprises in order to regulate socio-economic effectiveness of their own management systems. More detailed is highlighted the essence of corporate interests lobbying as one of the most effective way of forming restrictions in the machine-building enterprises environment. Is also suggested the methodical approach of time lags consideration using Almon Distributed Lag Model in the process of restrictions forming.

Key words: effectiveness regulation, management systems, Lag Model, restrictions forming, socio-economic effectiveness.

Постановка проблеми

Підприємства можуть регулювати соціально-економічну ефективність не тільки досліджуючи ринки, задовольняючи потреби споживачів, але й шляхом активного формування обмежень у внутрішньому та зовнішньому середовищах. Своєчасне формування необхідного обмеження дає