

питання підготовки фахівців з метою забезпечення всебічного розвитку людини як особистості, гнучкості професійної підготовки висококваліфікованих фахівців, формування та розвиток у них аналітичних здібностей.

1. Вдосконалення системи підготовки кадрів для підприємницької діяльності / Бутенко А.І., Шлафман Н.Л., Сараєва І.М., Стоянова М.М., Барабаш О.О., Лисюк В.М., Ягорлицький В.А. – Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2001. – 48 с. 2. Смовженко Т.С. Державна політика сприяння розвитку підприємництва: Монографія / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів: Вид – во ЛБІ НБУ, 2001. – 464 с. 3. Смовженко Т.С. Сфери використання дистанційного навчання. // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Дистанційне навчання у XXI столітті (Щорічник наукових праць): Наукові доповіді на міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 9–10 жовтня 2000 року / НАН України, Інститут регіональних досліджень; Редкол.: відповідальний редактор академік НАН України М.І. Долішній. – Львів, 2001. – Вип. XXVII. – С. 5–10. 4. Турко Ф.М. Особливості дистанційного навчання в галузі підвищення кваліфікації кадрів. // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Дистанційне навчання у XXI столітті (Щорічник наукових праць): Наук. доп. на міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 9-10 жовтня 2000 року / НАН України, Інститут регіональних досліджень; Редкол.: відповідальний редактор академік НАН України М.І. Долішній. – Львів, 2001. – Вип. XXVII. – С. 69–75. 5. Инвестиционный бизнес: Учеб. пособие / Общ. ред. Яковец Ю.В. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – С. 241.

УДК 658.51: 331.108.43.008.2

І.Є. Семенча

Дніпропетровський національний університет

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РОЗРОБЛЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ КЕРІВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

© Семенча І.Є., 2006

Статтю присвячено розробленню підходів щодо визначення будови функціональної структури конкурентоспроможної керівної системи управління підприємством та її складових з метою досягнення конкурентних переваг в управлінні як своїм бізнесом, так і вітчизняною економікою загалом на зовнішніх ринках. Вперше визначено місце функціональної структури у семіотичної моделі “конкурентоспроможна керівна система”; доведено, що будь-яка діяльність керівника лежить у площині “процес → клас ситуацій → ситуація”; вперше розроблено універсальний адміністративно-технологічний цикл праці керівника у n-ситуації.

In article approaches to a structure of functional structure of a supervising management system by the enterprise and its components are developed. The purpose is achievement of competitive advantages in management of business and economy of Ukraine on foreign markets. For the first time the place of functional structure in semiotics model “competitive system of management” is determined; it is proved, that activity of the manager is carried out under the circuit “process - a class of situations - a situation”; for the first time the universal administrative-functional cycle of work of the manager in a n-situation is developed.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Інтеграційні процеси в соціально-економічних системах передбачають створення конкурентоспроможного менеджменту підприємств, спроможного досягати конкурентних переваг як для свого бізнесу, так і для вітчизняної економіки загалом. Для організації досліджень у цьому напрямку з погляду теорії управління потрібно: з'ясувати загальнонауковий зміст категорій теорії управління, що стосуються поставленого завдання; визначити будову функціональної структури конкурентоспроможної керівної системи управління підприємством та її

складових; дослідити умови досягнення керівною системою конкурентоспроможного стану та процес її розвитку і вдосконалення; визначити внутрішні та зовнішні чинники, що спонукають до інтеграційних процесів в системі управління підприємств України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв’язання цієї проблеми. Як було зазначено у [1, 1078], на сучасному етапі розвитку управління як складової соціально-економічних систем результати будь-якого аналізу основних його положень показують значну неоднорідність та різноманіття у визначенні базових понять, що створюють фундаментальну основу теорії управління. Така неоднорідність стосується категорій, що формують теорію управління як надсистеми, та утворює невизначеність в організації досліджень ланцюга “управління → керівна система → керівник”. Саме тому на сучасному етапі наукових досліджень систем, пов’язаних з управлінням, актуальним стає завдання знаходження шляхів впорядкування термінологічного різноманіття основних категорій теорії та практики управління як фундаментальних понять, що відображають всеосяжні властивості та відношення явищ дійсності та пізнання [2, 564].

Для подолання вказаної невизначеності, на нашу думку, цілком коректно звернутися до моделей подання знань, де під знаннями розуміється “закономірності предметної області (принципи, зв’язки, закони), отримані в результаті практичної діяльності та професійного досвіду, що дозволяють спеціалістам ставити та вирішувати завдання в цій області” [3, 19]. Перший крок на цьому шляху полягатиме у визначенні поля знань (опис основних понять та взаємозв’язків між поняттями [3, 59]) у предметній області “конкурентоспроможна керівна система”.

Цілі статті. Проміжним завданням та водночас і завданням цієї статті є з’ясування деяких питань розроблення функціональної структури конкурентоспроможної керівної системи в управлінні. Під структурою треба розуміти сукупність елементів системи, які встановлюють між собою певні зв’язки [4, 459]. Під структурою управлінських систем, на думку [5, 54], треба розуміти ту організаційну форму, в якій відбувається процес управління на основі розмежування управлінських функцій по органах управління. Управління у соціально-економічних системах визначаємо як науку про організовану діяльність керуючої системи, яка за допомогою використання та впорядкування інформаційного потоку впливає на об’єкт управління з метою прийняття та впровадження якнайкращого для ситуації рішення [1, 1080].

Розв’язання такого завдання вважаємо важливим, оскільки тільки функціонування та розвиток системи забезпечує досягнення нею мети. Це спрямовує систему управління на забезпечення сукупного синергетичного ефекту від керуючих впливів на розвиток підприємства, формування стійкої місії організації, що активно реагує на вплив зовнішнього середовища [6, 39], та досягненню інтеграційних змін не тільки у процесах виробництва, але у системі управління вітчизняними підприємствами.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для реалізації обраної цілі розглянемо синтаксичну структуру поля знань (П) про конкурентоспроможну керівну систему з погляду семіотичної моделі поля знань [3, 62]

$$П = (I, O, M), \quad (1)$$

де I – структура вихідних понять, що підлягають обробленню та отриманню точної інформації про конкурентоспроможну керівну систему; O – структура вихідних даних, тобто базові поняття про конкурентоспроможну керівну систему; M – операціональна модель конкурентоспроможної керівної системи, де проходить модифікація I в O.

Модель (1) повністю відповідає загальній структурі поля знань [3, 62], що підтверджує коректність зробленого нами висновку (рис. 1). Враховуючи зображену на рис. 1 структуру поля знань “конкурентоспроможна керівна система”, визначимо елементи операціональної моделі M як сукупності концептуальної структури S_k , що відображає понятійну структуру системи, та функціональної структури S_f , що моделює схему процесу її життєдіяльності:

$$M = (S_k, S_f) \quad (2)$$

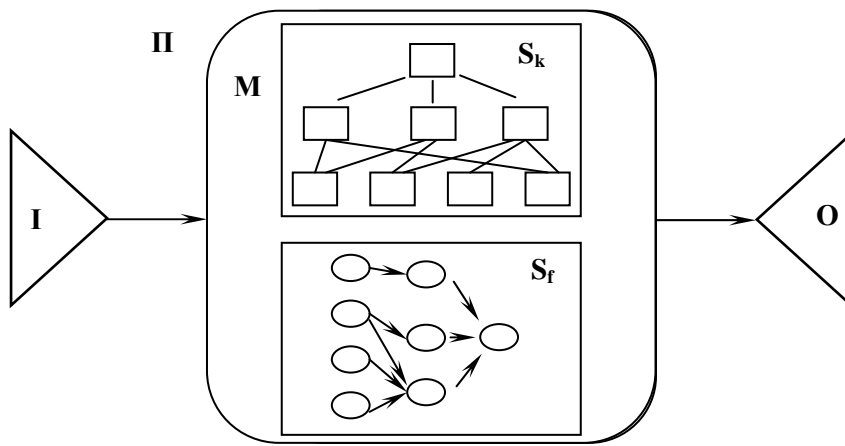


Рис. 1. Структура поля знань “конкурентоспроможна керівна система”

На думку [3, 62] у (2) треба враховувати, що S_k виступає як статистична, незмінна складова, у той час як S_f являє динамічну, змінну складову. Причому, як впливає з рис. 1, під час розроблення концептуальної структури необхідно використовувати метод пошуку у глибину, а у разі формування функціональної структури – метод пошуку у ширину [3, 29].

Функціонування керівної системи управління полягає у сукупній діяльності керівників різних ланок управління та сталих взаємозв'язках між ними. Отже, для дослідження діяльності керівної системи загалом, на нашу думку, потрібно передусім з'ясувати характер праці окремого керівника, визначити етапи процесу управлінської праці.

Управлінська праця являє собою складний вид діяльності, що, на думку Друкера П., майже на 80 % визначає історичні успіхи нації [7, 53] та має певні особливості [8, 32], зображені нами як: 1) фрагментарність; 2) креативність; 3) напруженість; 4) різноманітність; 5) динамізм; 6) випадковість; 7) насиченість взаємодіями; 8) реалізується в умовах визнаного дефіциту часу; 9) багатокomпонентність.

Розглянемо взаємозв'язок між запропонованими у дослідженні Яковлевої Н.Г. особливостями управлінської праці. Вважаємо, що динамізм діяльності керівника спричиняє її напруженість, насиченість взаємодіями і різноманітність з-за необхідності збирання достовірної інформації, складності реагувати на постійні зовнішні та внутрішні впливи. Така ситуація потребує ділити всю діяльність на фрагменти, що спричиняє фрагментарність дій та реакцій керівника, висуває вимоги щодо його креативних здібностей. Постійні зміни зовнішніх та внутрішніх чинників системи управління можуть створювати випадкові ситуації та, як наслідок, призводити до визнаного дефіциту часу й невизначеності.

Отже, такий аналіз дає змогу скласти концептуальну структуру операціональної моделі поля знань “особливості праці керівника” (S_k “особливості праці керівника”), що дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки між ними та визначити їх ієрархію (рис. 2). Для реалізації мети дослідження у цьому випадку важливо звернути увагу на такі особливості: динамізм, який відповідно до моделі на рис.2 є загальною вихідною ознакою діяльності керівника та рисою будь-якого процесу управління, та фрагментарність як рису, притаманну ситуаціям управління, та ту, що лежить в основі ситуаційного підходу в досягненні загальної мети управління.

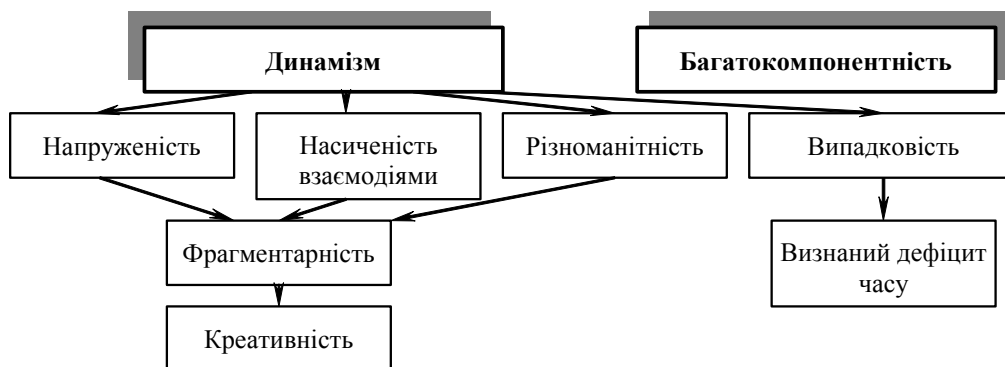


Рис. 2. Концептуальна структура операціональної моделі поля знань “особливості праці керівника”

На нашу думку, неможливо розмірковувати про детермінованість процесного або ситуаційного підходів у теорії управління. Можливо лише говорити, що процес, який характеризується динамізмом, складається з кінцевої множини управлінських ситуацій. Тобто, процесний підхід виступає у ролі домінуючого, узагальнюючого щодо ситуаційного, що породжує фрагментарність діяльності керівника (див. рис. 2).

Підведемо підсумок проведених аналітичних дій та подамо висновки у вигляді порівняльної таблиці:

Таблиця 1

Відмінності між процесним та ситуаційним підходами менеджменту

Категорії порівняння	Процесний підхід	Ситуаційний підхід
Предмет вивчення	управлінські процеси	управлінські ситуації
Вид цілей за характером реалізації	загальні	часткові (завдання)
Відношення між множинами	множина	підмножина
Роль у дослідженнях	узагальнююча, домінуюча	конкретизуюча, уточнююча
Значення у розробці критеріїв	типізація	індивідуалізація
Методи досліджень	“методи поздовжнього зрізу”	“методи поперечного зрізу”

Під процесом управління, що вивчає процесний підхід, розуміємо форму динамічного існування системи управління, що являє єдиний послідовний та якісно визначений рух [9, 72]. Категорію “управлінська ситуація”, на нашу думку, можна визначити за аналогією дослідженого та визначеного у [10, 64] поняття “ситуація”: частина об’єктивної реальності з керування, що має деяке обмеження у часі та просторі та відбувається у соціальному та економічному контексті. Князев В.Н. розподіляє поняття на “ситуації” як конкретні випадки зі всіма деталями та “клас ситуацій”, що об’єднує декілька близьких за принциповими рисами (характеристиками, властивостями) ситуацій [10, 64]. Ситуації, за результатами його досліджень, можна об’єднувати у класи за двома основами: за близькістю засобів їх розв’язання; за близькістю зовнішніх відмінних щодо суб’єкта одного чи декількох об’єктних параметрів.

Якщо розглядати ситуації як підмножину процесів управління та класів ситуацій (див. табл. 1), то відповідно до парадоксу ієрархічності утворюється ланцюг “процес → клас ситуацій → ситуація”. Отже, управлінський процес наприкінці розкладається на низку окремих n-ситуацій, що послідовно чи паралельно виникають під впливом зовнішніх чи внутрішніх чинників на керівну систему та можуть об’єднуватись у класи ситуацій управління:

$$P_i = [n_1, n_2, \dots, n_i], \quad (3)$$

де P_i – процес управління; n_1, n_2, \dots, n_i – ситуації управління.

Крім того, процес праці керівника, на нашу думку, має адміністративно-технологічний характер (за дослідженнями Яковлевої Н.Г. визначається багатоаспектністю діяльності керівників [8, 33]). Отже, враховуючи продукційну модель подання знань про процес праці керівників, база знань “конкурентоспроможна керівна система” складається з набору правил керування, програма перебору яких повністю зіставляється з механізмом виводу, що є характерним для більшості систем [3, 27]. Отже, є підстави зобразити результати цього підходу у вигляді універсального адміністративно-технологічного циклу праці керівника у n-ситуації (див. рис. 3). Управлінський компонент механізму виводу у прийнятті рішень керівної системи, використовуючи індивідуальні особливості (якості) менеджерів, здатний не тільки розв’язувати проблемні ситуації при досягненні поставлених завдань спрацьовуванням та/або керівних дій, але й забезпечувати успішне використання описового підходу у прийнятті рішень через функції зіставлення та вибору. Результат управління, отже, залежить від обраного менеджером методу пошуку, тобто стратегії виводу. Вихідною точкою у просторі проблемних ситуацій (станів) у розробленні стратегії може слугувати управлінське завдання як складова частина певної мети управління. Від цього залежатиме вибір методу(ів) (технологій управління) здійснення пошуку необхідного вибору, а також порядок спрацьовування та дій керівної системи, чи ефективність праці функціонального блока “Організація”. Про деякі залежності висловлюються вітчизняні та закордонні науковці з менеджменту, наприклад, [12–14]. Але їх висновки мають емпіричний характер. Використана нами теорія дозволяє зробити науково-обґрунтовані узагальнення та пояснити раніше нез’ясовані зв’язки.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, внаслідок зробленого дослідження за допомогою теорії, заснованої на базах знань, вперше отримано важливі наукові висновки про місце функціональної структури у загальній синтаксичній структурі семіотичної моделі “конкурентоспроможна керівна система”; з’ясовано взаємозв’язок між істотними особливостями управлінської праці; розв’язано питання про первинність процесного або ситуаційного підходів в управлінні та визначено, що будь-яка діяльність керівника повинна розглядатися у площині ланцюга “процес → клас ситуацій → ситуація”; встановлено, що база знань “конкурентоспроможна керівна система” складається з набору правил керування, програма перебору яких повністю зіставляється з механізмом виводу, що є характерним для більшості систем; вперше побудовано універсальний адміністративно-технологічний цикл праці керівника у n-ситуації.

Подальші напрямки дослідження бачимо у деталізації структури універсального адміністративно-технологічного циклу праці керівника у n-ситуації управління, дослідженні умов досягнення керівною системою конкурентоспроможного стану та процесів її розвитку й вдосконалення.

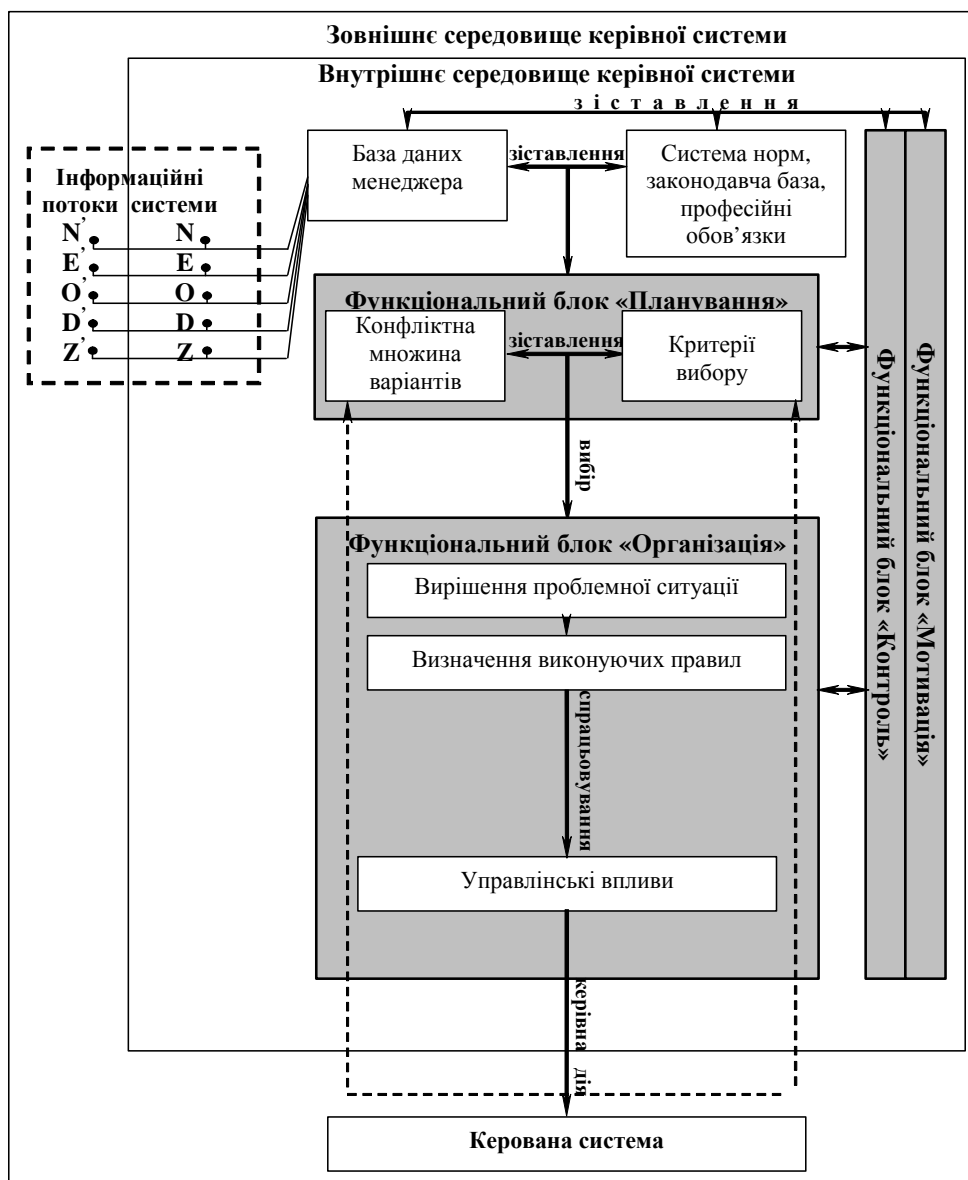


Рис. 3. Універсальний адміністративно-технологічний цикл праці керівника у n-ситуації: N, N' – давачі отримання керівної інформації внаслідок спостережень; E, E' – давачі отримання керівної інформації внаслідок набуття досвіду керівної діяльності; O, O' – давачі отримання керівної інформації внаслідок спілкування; P, P' – давачі отримання керівної інформації внаслідок вивчення документації; Z, Z' – давачі отримання керівної інформації внаслідок нагромадження та узагальнення знань; —> – прямий зв'язок; - -> – зворотний зв'язок

1. Семенча І.Є. Деякі питання теорії управління соціально-економічними системами // *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірн. наук. пр. Вип. 207: В 5 т. Том IV.* – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – 302 с. – С. 1078–1082. 2. Прохоров А.М. *Советский энциклопедический словарь.* – М.: Мысль, 1981. – 1597 с. 3. *Базы знаний интеллектуальных систем / Т.А. Гаврилова, В.Ф. Хорошевский.* – СПб.: Питер, 2001. – 384 с. 4. Семенча І.Є. Організація дослідження діяльності керівної підсистеми управління з позиції теорії систем // *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірн. наук. пр. Вип. 208: В 4 т. Том II.* – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – 298 с. – С. 456–461. 5. Дайнеко О.А. *Комплексная рационализация управленческого аппарата.* – М.: Экономика, 1972. – 207 с. 6. Фролова И.М. *Аналитико-синтетический подход к исследованию системы управления организацией: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.* – Оренбург, 2000. – 192 с. 7. Друкер П.Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке.* – М.: Диалектика, 2000. – 240 с. 8. Яковлева Н.Г. *Оценка профессионализма менеджеров в системе управления персоналом предприятия: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.* – Саратов, 2004. – 158 с. 9. *Теория организации: Учебник / Под ред. проф. В.Г. Алиева.* – М.: Луч, 1999. – 416 с. 10. Князев В.Н. *Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05.* – М., 1998. – 375 с. 11. Сластникова И.В. *Нормирование управленческого труда в экономических службах банков: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.* – Омск, 2002. – 242 с. 12. Мороз Л.І., Стельмах М.М. *Стратегічне управління маркетинговою діяльністю підприємства // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління // Мат-ли VI Міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. / Харків, Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2005.* – 400 с. – С.45–47. 13. Ильясова Л.Р. *Интегральная оценка конкурентоспособности предприятия в стратегическом управлении: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.* – Уфа, 2004. – 200 с. 14. Боумен К. *Основы стратегического менеджмента.* – М.: ЮНИТИ, 1997. – 176 с.

УДК 658:65.012.32

О.Є. Смолінська

Львівська національна академія ветеринарної
медицини імені С.З. Гжицького

КАТЕГОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В МЕНЕДЖМЕНТІ

© Смолінська О.Є., 2006

Здійснено аналіз означень категорії організаційної культури з метою їх систематизації та узагальнення для підведення теоретичного базису подальших досліджень. Здійснена спроба класифікації способів розкриття цієї категорії із застосуванням критеріїв практичного діяльнісного підходу. У публікації визначені основні положення, врахування яких сприятиме повнішому охопленню спектра означень категорії організаційної культури в менеджменті.

The definitions of the organizational culture categories are analysed in this article, aiming on their systematisation and generalization to form a theoretical basis for upcoming studies. An attempt of classification is taken with use of practical activities approach. In this paper the main issues have been determined, solving them will promote the more comprehensive embracing of the spectrum of definitions concerning the organizational culture in management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Об'єктивна тенденція світової економіки до глобалізації, розвиток транснаціональних корпорацій, міжнародний поділ праці, сфер впливу (як економічного, так і політичного), завоювання нових ринків спричинили активізацію одразу двох векторів досліджень. Один з них спрямований на об'єднавчий фактор, а інший – на дезінтеграційний. Основоположним принципом обидвох є культурологічний, оскільки саме культура (у найширшому розумінні) є