

УДК 658.310.9:330.1.04

ЛІХОНОСОВА Г. С.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті охарактеризовано концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах. Розроблено концепцію усунення соціально-економічного відторгнення підприємства, визначено основні її елементи, принципи та закономірності їх поєднання; позначені напрямки оцінювання готовності підприємства до інтапренерству; охарактеризовані принципи прояви опортуністичного поведінки персоналу підприємства відповідно до класифікації рівнів відторгнення.

Ключові слова: концепція, регулювання, відторгнення, підприємство, персонал, біфуркації, мотивація, флуктуація, подолання.

LIKHONOSOVA G.

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

CONCEPTUAL ASPECTS OF REGULATION OF SOCIAL AND ECONOMIC EXCLUSION AT ENTERPRISES

The article describes the conceptual principles of regulation of social and economic exclusion at enterprises. The concept of elimination of socio-economic rejection of the enterprise has been developed, its main elements, principles and regularities of their combination are determined; the directions of evaluation of the company's readiness for inappropriateness are indicated; Characterized principles of manifestation of opportunistic behavior of the personnel of the enterprise according to the classification of levels of exclusion.

A new level of enterprise development can be achieved by changing the areas of its influence. The larger and more complex an enterprise becomes and its borders are clearer, the greater the area of activity falls within its interests. Intelligent leaders here combine the principles of diversification of activities - the next cycle of self-organization of a company with a larger area of market coverage and higher profits begins.

Interoperability, as a regularity of regulation of socio-economic rejection, arises on the basis of the synergistic combination of the above basic categories and principles. At enterprises, support for intrapreneurship is expressed in the promotion of inventors and innovators - highly effective intracompany entrepreneurs who are looking for opportunities for the development of the initiative, the development of new products, technology for the development of new spheres of activity with the use of internal resources. To fully understand the consequences of eliminating the socio-economic rejection of an enterprise, it is necessary to consider the enterprise from the point of view of system thinking: that is, the enterprise is an independent, holistic, functioning and open system that can react in a certain way to all interferences in its state. In order to achieve certain positive desirable shifts in the socio-economic state of the enterprise management should use the principle of the leverage, with a clear definition of the optimal point of its application.

Key words: concept, regulation, rejection, enterprise, personnel, bifurcations, motivation, fluctuation, overcoming.

Постановка проблеми. Основною характеристикою соціально-економічного відторгнення на підприємстві є наявність певного моменту в діяльності підприємства, коли всі наступні поліпшення відторгаються системою, стають все менш значущими і навпаки призводять до погіршення ситуації. Іншими словами відторгнення служить індикатором закону «падіння ефективності» [1, с. 18]. В умовах системних зв'язків (а підприємство і є складною соціально-економічною відкритою системою) підприємство без наявності зовнішніх коригувальних імпульсів приречене на самознищення.

Інтенсивність праці на межі, постійно зростає споживання без створення механізму, змушує усвідомлювати і регулювати соціально-економічні відносини всередині підприємства, в кінцевому підсумку призводить до ініціювання відторгнення і поступового загасання підприємства.

Для усунення такого стану підприємства, досягнення можливості переходу на іншу фазу розвитку життєвого циклу підприємства та коректного управління ним, перш за все необхідний зважений, концептуальний підхід до розуміння процесів відторгнення на сучасному підприємстві.

Для підприємства процес регулювання соціально-економічного відторгнення є перманентний процес його функціонування, залучає працівників структурних підрозділів до ефективної праці на благо підприємства без втручання зовнішніх керуючих факторів. Управляє працівниками сама спільну справу. В основу процесу регулювання соціально-економічного відторгнення підприємства закладено організаційно-економічні та соціально-психологічні стимули працівників. Розвиток процесів регулювання відторгнення передбачає подолання стереотипів управління, де об'єкт управління завжди виконує пасивну роль, суд має приймати відповідну форму спілкування і виконувати певні команди. Прикладом регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві, спрямованого на підвищення його добробуту, можна вважати самостійну організацію колективу в групі (комітети) контролю за якістю продукції, що випускається.

З огляду на міждисциплінарний характер дослідження процесів відторгнення, фахівці різних профілів виділяють в якості головних ті ознаки відторгнення, які характерні саме їх спеціалізації. У разі

технічного тлумачення, це когерентні взаємодії, в медико-біологічному – фрактальність структури, процеси еволюції або біфуркаційні явища та інше. Щодо досліджень відторгнення в економічній діяльності, то більшість з них направлено на виявлення впливів процесів відторгнення на соціально-економічну діяльність суспільства [2, с. 57]. Підприємство, як первинна ланка відторгнення в сфері економіки, залишається поки поза увагою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналізуючи наукові розробки по теоретико-методологічних підходів розуміння відторгнення [3, с. 86; 4; 5; 6, с. 120], слід зазначити, що в даний час майже не існує теоретичних і практичних рекомендацій щодо відторгнення мікрорівня економічного середовища – окремої бізнес-одиниці. Перенесення досягнень технічних, медичних, біологічних, природних і соціальних наук на соціально-економічного середовища підприємства, породжує тільки плутанину в теоретичних підходах і тлумаченнях поняття відторгнення. Саме тому на підставі тенденцій розвитку навколишнього світу, економіці вкрай необхідна побудова єдиної концепції відторгнення і, зокрема створення концептуальних основ регулювання соціально-економічного відторгнення на рівні підприємства, заснованої на певних поняттях, визначених принципах і обґрунтованих закономірностях їх поєднання.

Проблеми соціального відторгнення досить широко представлені також й у роботах закордонних дослідників [7]. Проте їхній взаємозв'язок та взаємний вплив на економічну площину у сфері підприємства наразі практично не досліджені. Основні концепції відторгнення базуються на концепції суспільного договору, що опосередковано відображені у Т. Гоббса [8, с. 147], Дж. Локка [9, с. 157-185], Ж. Руссо [10, с. 155].

Мета статті – охарактеризувати концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, а також варіанти можливого його потенціального балансування у бік усунення чи нейтралізації.

Виклад основного матеріалу. Регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві передбачає розвиток такої інфраструктури, де працівник прямо залучений в процес підвищення ефективності виробництва без необхідності постійного управління і зовнішніх впливів.

До розробки концепції регулювання відторгнення на підприємстві підійдемо з позицій ідентифікації її основних компонентів. Судячи з словникових тлумачень [11, с. 496; 12, с. 296], ідентифікація є процесом визнання тотожності, ототожнення об'єктів за сукупністю загальних і приватних ознак; встановлення відповідності розпізнається предмета шляхом порівняння їх фізичних, хімічних та інших властивостей. Компонентами концепції регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві (рис. 1) виступають елементи виробничої, соціальної та управлінської підсистем загальної системи функціонування окремого підприємства.

Особистість є базовою одиницею в ланцюгу виникнення відторгнення. Особистість – конкретна людина з погляду її культури, особливостей характеру та поведінки [11, с. 861]. Саме поведінка та особистісне сприйняття людини стають відправною точкою процесів виникнення чи усунення соціально-економічного відторгнення на підприємстві. Несприйняття тих чи інших управлінських ініціатив, невдоволення виробничими умовами, умовами оплати праці та інші фактори призводять до виникнення незацікавленості та байдужості в результатах та якості продукції чи послуг, що надаються підприємством.

Система ціннісних орієнтирів підприємства полягає у поєднанні моральних принципів робітників, споживачів та самого підприємства, тобто створення нової системи цінностей, яку ставить перед собою керівництво та мотивовано нав'язує персоналу.

Результати дослідження. Прояв процесів відторгнення починається з моменту переосмислення працівником своєї власної ролі у загальній справі, відсутності чи появи зацікавленості та задоволення від результату спільних дій, продовжується під час виходу підприємства на нові для нього ринки (нові сфери діяльності для працівників).

Регулювання відторгнення у такому вигляді полягає у побудові управлінського алгоритму дій персоналу у тій чи іншій ситуації без можливості неприйняття результату, а миттєвого та адекватного реагування на конкретні фактори.

Відсутність збалансованості в теоретичних поглядах на проблему соціально-економічного відторгнення проявляється в переважанні в сучасній літературі інтересу до питань опортунізму і соціального партнерства. Недооцінка причинно-наслідкових зв'язків призводить до того, що питанням відторгнення на підприємстві не надають належного значення, в той час як вивчення даної проблеми здатне дати відповіді на питання про причини суті такого поширеного явища як опортунізм.

З точки зору економічної поведінки суб'єкта соціально-економічних відносин, опортунізм можна трактувати як форму егоїстичної поведінки у вигляді певного роду «ухиляння», коли персонал працює з меншою віддачею, ніж від нього це вимагається умовами контракту.

Отже, опортуністична поведінка є джерелом невизначеності, недостатнього розуміння реакції та сатисфакції персоналу. Таке невизначення здатне викликати певні проблеми у вигляді явних та прихованих збитків і втрат в економічних угодах. В результаті, опортунізм працівників обертається для підприємства витратами, як прямими, коли працівники не в повному обсязі виконують свої обов'язки, так і витратами «втрачених можливостей» підприємства.

Наразі теорія довіри стає ключовою теорією для оцінювання стабільності в будь-якій сфері, наявності демократичних фундаментів та процвітання суспільства. На більшості підприємствах, як з боку працівників, так і з боку роботодавців існує певний ступінь недовіри один до одного. Працівник недовіряє роботодавцю, бо вважає, що той використовує його лише у якості засобів виробництва, не зважаючи на його особистісні якості та переважання. А роботодавець недовіряє працівнику, виходячи з проявів опортуністичної поведінки останнього. Тож, криза довіри також є наступною ланкою ланцюга виникнення та поширення відторгнення, усунення якого здатне впливати на нівелювання всього процесу відторгнення на підприємстві.

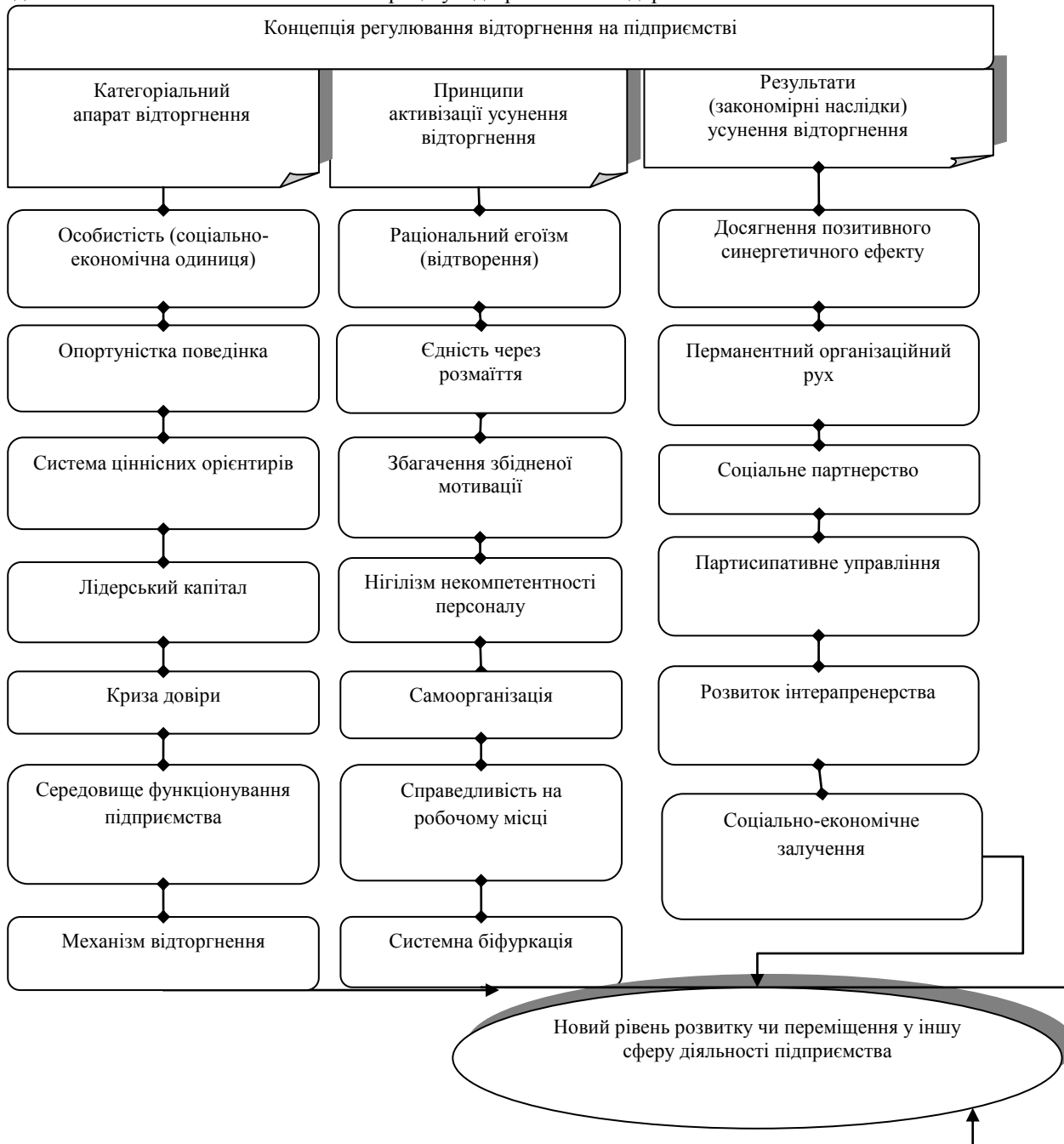


Рис. 1. Концепція регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах
Джерело: розроблено автором

Довіра наряду з впливом, справедливістю та харизмою є якостями лідерства. Проте всі ці якості є результатом сумісного членства в певній групі. Тобто бути лідером одночасно значить знаходитися всередині групи, і при цьому, бути виокремленим (завдяки лідерським якостям) її членом. Тобто існує ризик перевищення ступеня виокремлення та появи вже відторгнення.

Феномен накопичення лідерського капіталу залучає увагу не лише вчених, що присвячують свої праці наукам про людину, але й практиків, що професійно займаються підприємництвом, менеджментом, зв'язкам усередині соціально-економічних системах.

Активізація процесів регулювання соціально-економічного відторгнення на промисловому підприємстві є результатом надання структурних підрозділам підприємства відносної організаційної самостійності у рамках загальної програми діяльності, застосування новітніх підходів управління, що спонукають конкурентні відносини між підрозділами та дозволяють впровадити нематеріальну зацікавленість працівників у результатах їхньої праці. Завдяки системній пам'яті складна система здатна накопичувати лідерський капітал (рис. 2).

Маскулінність як процес набуття жінками чоловічих лідерських рис під впливом соціальних умов [11, с. 649] та домінування як позиціонування з основною, панівною ідеєю [11, с. 316] призводять до формування базового підґрунтя лідерського капіталу на підприємстві. Гнучкість поведінки потенційного лідера наряду з його розумовими здатностями забезпечують лідера превалюючими якостями над іншими з точки зору розпізнавання та реагування та певні ситуаційні явища.

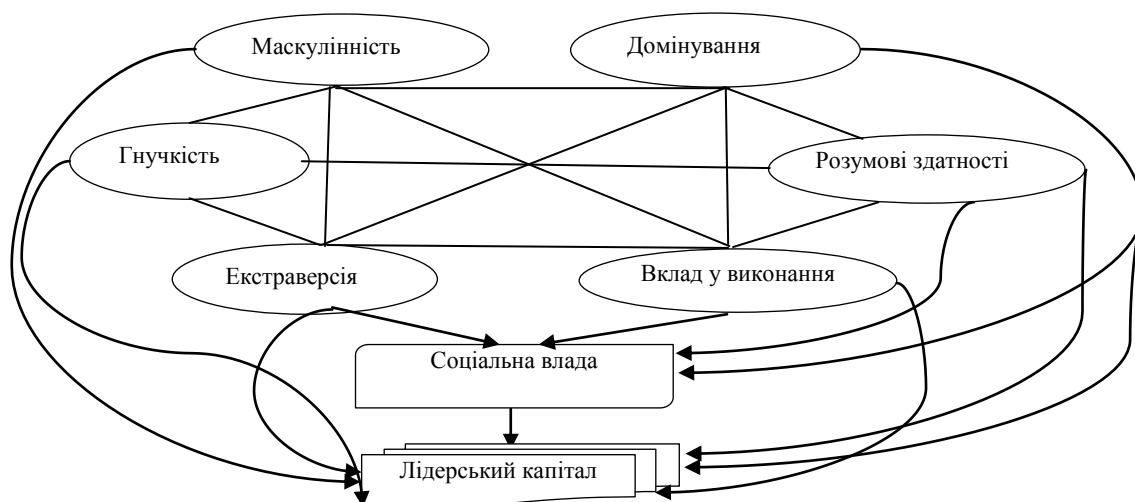


Рис. 2. Активізація лідерського капіталу в рекурентній конекційній мережі підприємства
Джерело: розроблено автором

Екстраверсія як орієнтація пізнавальної та практичної діяльності лідера на об'єкти та імпульси зовнішнього по відношенню до себе та підприємства світу дають можливість формувати у лідера властивості нестандартного розуміння ситуації, спираючись на наявний світовий досвід.

Всі ці характеристики особистості та лідерські якості, взаємодіючи через прямі та зворотні системні зв'язки призводить до формування з окремої особи лідера в рекурентній конекційній мережі (рис. 2). Це означає що, відкрита соціально-економічна система, якою є підприємство, функціонуючи дає змогу відшкодувати значення величини за знайденими раніше іншими значеннями тієї самої величини [11, с. 1212]. Тобто підприємство здатне самостійно «вироснути» в своєму середовищі власного лідера, який є результатом функціонування самого колективу без зовнішніх впливів. Тут наочно проявляються принципи дії процесів самоорганізації.

Механізм відторгнення ґрунтується на флуктуаційній взаємодії його складових. Під флуктуацією розуміємо випадкове відхилення стійкого значення величини від її середнього значення, обумовленого хаотичним рухом частин системи [12, с. 741]. Флуктація підприємства полягає у невизначеності характеру та кінцевого результату сполучення його організаційних, економічних та соціальних складових.

Принципами активізації регулювання відторгнення на підприємстві можуть виступати раціональний егоїзм (у напрямі відтворення), єдність через різноманіття, збагачення збідненої мотивації, нігілізм навчання персоналу, самоорганізація, альтернативність праці та біфуркація.

Раціональний егоїзм персоналу на підприємстві – це здатність працівників, переслідуючи власні інтереси, сприяє загальному результативному виробничому процесу підприємства. Раціонально спрямований егоїст підприємства розуміє, що задовольнити свої інтереси він може лише піклуючись про оточуючих його людей, забезпечуючи належні умови для загального користування.

Тобто для цілей регулювання проявів відторгнення на підприємстві саме раціональний егоїзм, тобто розуміння особистісної, власної вигоди (отримання нових знань, кар'єрне зростання, матеріальна винагорода, нові комунікативні зв'язки, позитивний статус в соціумі тощо) здатен залучити працівника до загальної справи підприємства із зацікавленням у якісному результаті.

Принцип усунення відторгнення «єдність через різноманіття» передбачає погляд на підприємство з глибинної соціо-філософської точки зору, як системи, що вирощує способи поведінки всередині колективу, кожен член якого є представником власних егоїстичних ціннісних орієнтирів.

Збагачення збідненої мотивації працівника надасть можливість усунути прояви відторгнення та залучити його до сумісної, відповідальної праці. На практиці це означає додавання до виконуваної

працівником роботи завдань або функцій, що дозволяють підвищити відповідальність виконавця за планування, організацію, контроль, оцінювання власної роботи.

Нігілізм некомпетентності персоналу як управлінський підхід, який абсолютно заперечує прийняття результатів необізнаної праці, виконаної працівником без достатніх знань та відповідної кваліфікації, має використовуватися як принцип усунення відторгнення на підприємстві. Управлінський підхід по усуненню некомпетентності власного персоналу, впроваджуючи різні заходи навчання та підвищення кваліфікації, просто усуває можливість отримання неякісного результату на виході та опортуністичної поведінки всередині колективу.

Відтак, механізм соціально-економічного відторгнення підприємства являє собою комплекс об'єкту, суб'єкту відторгнення, принципи їх взаємодії та характерні прямі та зворотні зв'язків між ними.

Предметом соціально-економічного відторгнення підприємства виступають процеси внутрішньої організаційної нестабільності, випадкового зародження новітніх ідей, творчого впровадження задумів у практичну діяльність підприємства.

Об'єктом соціально-економічного відторгнення є: 1) само підприємство, як відкрита, складна система в нерівноважному стані, що характеризується мимовільним та інтенсивним обміном ресурсами, енергією, інформацією, знаннями і видами діяльності між підрозділами підприємства і між підприємством і його оточенням; 2) персонал підприємства, як носій соціально-економічної інформації та головний індикатор реакції на внутрішні та зовнішні відносно підприємства збурення. Ключ до розуміння імпульсів, що породжують процеси відторгнення полягає в дослідженні процесів взаємодії підприємства з навколишнім середовищем та визначенні типів впливу системних зовнішніх та внутрішніх зв'язків.

У дослідженні процесів відторгнення на підприємстві закономірність являє собою об'єктивну тенденцію, яка є наслідком нагромадження досвіду функціонування та перманентної зміни організаційного устрою підприємства. Враховуючи це концепція усунення соціально-економічного відторгнення підприємства передбачає досягнення відповідних закономірних підсумків: досягнення позитивного синергетичного ефекту; партисипативне управління; соціальне партнерство; розвиток інтрапренерства; перманентний організаційний рух підприємства.

Все ці закономірності призведуть до кінцевого результату регулювання соціально-економічного відторгнення – виходу підприємства на новий рівень його розвитку або переміщення у іншу сферу діяльності.

Оскільки «розвиток» є поняттям сутнісним [11, с. 1235] і має на увазі ступень певної зрілості, бажану зміну якостей, то його наслідки залежать від стартової ситуації (конкретного соціально-економічного стану підприємства), системи ціннісних орієнтирів підприємства та завдань, які ставляться керівництвом. Тобто це перелік характерних ознак, які підприємство намагається досягти чи максимізувати.

Новий рівень розвитку підприємства можна досягти шляхом зміни сфер (зон) його впливу. Чим масштабніше та складніше стає підприємство і прозоріші його границі, тим більша зона діяльності підпадає під його інтереси. Розумні керівники тут підключають принципи диверсифікації діяльності – починається наступний цикл самоорганізації підприємства з більшою зоною охоплення ринку та більшими прибутками.

Інтрапренерство, як закономірність регулювання соціально-економічного відторгнення, виникає на основі дії синергетичного сполучення означених вище базисних категорій та принципів. На підприємствах підтримка інтрапренерства виражається в заохоченні винахідників і новаторів – високоефективних внутрішньофірмових підприємців, які вишукують можливості для розвитку ініціативи, розробки нової продукції, технології освоєння нових сфер діяльності з використанням внутрішніх ресурсів.

У свою чергу, для реалізації інтрапренерства необхідна наявність належних ресурсів та готовності підприємства до його реалізації (рис. 3), а також створення відповідної організаційної структури, що дозволяє встановити тісний контакт між організацією та інтрапренером.



Рис. 3. Напрями оцінювання готовності підприємства до інтрапренерства

Джерело: розроблено автором

Партисипативне управління — це один із видів управління, який заснований на участі найманих працівників в управлінні виробництвом; один із сучасних методів управління в менеджменті. Ознакою партисипативного управління на підприємстві є відносини між робітниками та керівниками, засновані на партнерстві. Партисипативне управління підвищує продуктивність праці, реалізує соціальні потреби працівника, сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень. Партисипативне управління — це ефективний спосіб використання потенціалу організації, його управління та розвитку.

Відтак, під концепцією усунення соціально-економічного відторгнення підприємства слід розуміти теоретичну конструкцію процесу еволюції підприємства, що розпочинається з базисних засад функціонування підприємства (категорій відторгнення), які добуваються під час дії принципів усунення відторгнення та утворюють більш ефективні структури чи позиції щодо розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином, запропонована концепція усунення соціально-економічного відторгнення підприємства здатна вивести підприємство на новий рівень його розвитку. Але при цьому слід брати до уваги, що процеси відторгнення практично ніколи не завершуються, а можуть тільки переходити в іншу сферу чи охоплювати інші напрями. Відторгнення та залучення за своєю суттю є безперервним процесом налаштування підприємства, чергування еволюційних та революційних процесів, поява нового організаційного порядку.

Підводячи підсумки даному дослідженню, варто підкреслити, що для повного розуміння наслідків усунення соціально-економічного відторгнення підприємства, необхідно розглядати підприємство з позицій системного мислення, тобто підприємство є самостійною, цілісною, функціонуючою та відкритою системою, яка здатна певним чином реагувати на всі втручання в її стан. Задля досягнення певних позитивних бажаних зрушень у соціально-економічному стані підприємства керівництву варто застосовувати принцип важелю, з чітким визначенням оптимальної точки його застосування.

Література

1. Конюхов Н. И. Экономический кризис: кто виноват и что делать? / Н. И. Конюхов. — М. : Нестор-История, 2013. — 400 с.
2. Макарова О. В. Соціальне відторгнення в Україні: специфіка прояву та методологія оцінювання / О. В. Макарова // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1. — С. 57–68.
3. Балакірева О. М. Взаємозв'язок економічної нерівності, соціального відторгнення та соціальної мобільності / О. М. Балакірева, А. М. Ноур // Економіка України. — 2012. — № 8. — С. 86–96.
4. Україна: на шляху до соціального включення : національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. — К. : КІС, 2011. — 123 с.
5. Дмитриев А. И. Преодоление отчуждения / А. И. Дмитриев. — Саратов : Приволж. кн. изд-во, 1990. — 172 с.
6. Шипунова Т. В. Социальное исключение, отчуждение, насилие и агрессия как механизмы воспроизводства девиантности / Т. В. Шипунова // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2005. — № 4. Т. VIII. № 4. — С. 120–136.
7. Человеческое развитие для всех и каждого : доклад о человеческом развитии / ПРООН. — Нью-Йорк, 2016. — 40 с.
8. Гоббс Т. Левіафан або Суть, будова і повноваження держави церковної та цивільної / Т. Гоббс ; пер. з англ. Р. Димерець [та ін.] ; наук. ред. Т. Польська. — К. : Дух і Літера, 2000. — 600 с.
9. Локк Д. Розвідка про людське розуміння : у 4 кн. Кн. 2 : Про ідеї / Д. Локк ; пер. з англ. Н. Бордукова. — Харків: Акта, 2002. — 608 с.
10. Руссо Жан Жак. Об общественном договоре. Трактаты / Ж. Ж. Руссо ; пер.с фр. — М. : КАНОН-пресс-Ц : Кучково поле, 1998. — 416 с.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. — К.; Ірпінь : ВТФ „Перун”, 2009. — 1736 с.
12. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Лёхина, проф. Ф.Н. Петрова. — Изд. 4-е, перераб. и допол. — М. : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1954. — 853 с.

References

1. Konyukhov, N. I. (2013). Economic crisis: who is to blame and what to do? Moscow: Nestor-History, 400.
2. Makarova, O. V. (2011). Social exclusion in Ukraine: specificity of manifestation and methodology of evaluation. Demography and social economics, 1, 57-68.
3. Balakireva, O. M. & Noor, A.M. (2012). Relationship of economic inequality, social exclusion and social mobility. Economy of Ukraine, 8, 86-96.
4. National Report on Human Development 2011 "Ukraine: Towards Social Inclusion" (2011). UNDP in Ukraine. Kyiv: KIS, 123.
5. Dmitriev, A.I. (1990). Overcoming the alienation. Saratov: Privolzh, 172.
6. Shipunova, T.V. (2005). Social exclusion, alienation, violence and aggression as mechanisms of reproduction of deviance. Journal of Sociology and Social Anthropology, 4. T. VIII, 120-136.
7. Human Development Report "Human Development for All and Everyone". (2016). UNDP. New York, 40.
8. Hobbes, T. (2000). Leviathan or Essence, structure and powers of the church and civilian state. Kyiv: Spirit and Liter, 600.
9. Locke, D. (2002). Locke John Intelligence about human understanding: in 4 books. Book 2. Kharkiv: Act, 608.
10. Russo, Jean Jacques. (1998). About a public contract. Treatises. Moscow: KANON Press-Ts: Kuchkovo field, 416.
11. Buzel, V.T. (2009). The Great Dictionary of Contemporary Ukrainian Language. Kyiv; Irpin: VTF "Perun", 1736.
12. Lyokhina, I.V. (1954). Dictionary of foreign words. Moscow: Gos. edition of foreign and national dictionaries, 853.

Рецензія/Peer review : 16.05.2018

Надрукована/Printed : 04.06.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Колінеску Т. В.