

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління



№ 2, 2011 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 005.936.3 – 025.18

*C. I. Бай,*

д.е.н., доц., зав. кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету

*B.I. Тимчуник,*

доктор наук з державного управління, професор кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету

## ТЕЛЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ГАРМОНІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

### TELEOLOGICAL BASE OF HARMONIZATION MANAGEMENT IN ENTERPRISES.

**АННОТАЦІЯ.** У статті розглядаються варіанти можливих змін щодо нових організаційних рішень в управлінні підприємством за рахунок наукових ідей і принципово нових технологій.

**Ключові слова:** менеджмент, телевогія, управління, підприємство, організація.

**ANNOTATION.** The article considers the options for possible changes on the new organizational decisions in managing the business at the expense of scientific ideas and radically new technologies.

**Keywords:** management, telealohiya, management, enterprise organization.

Для підприємств України, які сьогодні є частиною глобальної економіки, що прискорено змінюються, важливо усвідомлювати переваги й недоліки тих засад ефективного менеджменту, які лежать в основі їх успішної діяльності. Опанування нових правил виживання в динамічному підприємницькому просторі вимагає додаткової зосередженості на оптимальних методах ідентифікації пріоритетів при комбінуванні внутрішніх елементів підприємств та відповідної концентрації організаційних зусиль при пошуку якісної моделі менеджменту.

**Постановка завдання.** Існують підприємницькі організаційні утворення, для яких рішення іхніх прийдешніх проблем є лише послідовним продовженням попередніх еволюційних перетворень. Для таких підприємств опора на історичний успішний досвід стає реальним способом досягнення успіху в майбутньому [23, 25]. Причому розуміння цього в контексті ідеології конкурентоспроможного підприємництва неможливе без вивчення сутності, рольової багатоплановості менеджменту, направленого на узгодження між собою та в інтересах всіх зацікавлених в діяльності підприємства сторін. Необхідність встановлення допустимої їх комбінаторики, безумовно, є вкрай актуальним науковим й практичним завданням. Задля цього необхідно:

- визначити специфіку структуризації системно-телеологічного простору підприємств та провести оцінювання менеджменту на предмет його адекватності актуальним завданням, що вирішуються підприємствами;

- дослідити механізми гармонізації менеджменту.

**Результатами дослідження.** Проблеми економічних реформ породжують пессимізм у частині вітчизняних підприємств щодо перспектив подальшого розвитку країни. Суспільство залишається в очікуванні змін парадигми щодо нових організаційних рішень. Не випадково і те, що критичність по відношенню до спроможності сучасної економічної науки забезпечити зміни в системному просторі діяльності людини, стає характерною для більшості науковців, зокрема: Я. Тинбергена [22], Дж. Ригтса [19], Г. Миннеберга [11], Е. Пітерса [12].

В Україні сьогодні налічується декілька груп учасників відносин у сфері господарювання, які, з формальної точки зору, всі рівноправні. Не вимагає доказів їх диференційованість у частині їхньої підприємницької компетентності. Але всі знання менеджменту поки що не зорієнтовані на них через надлишкове домінування результатів аналізу існуючого стану справ замість надання конкретного інструментарію побудови ефективної організації. [11]. Якщо ж розглядати проблеми сучасної економічної науки крізь «призму» методологічного конструкта, то виявляється, що у 21-му столітті наука повинна переконати практиків, що «жодна протилежність ... не хоче перетворюватися в іншу протилежність, ні буди нею», і що «сама протилежність ніколи не перероджується у власну протилежність ні в нас, ні в природі» [14]. Саме тому на сьогоднішній день відбувається «переоцінювання мікро засад, що описують те, що саме економічні суб'єктироблять, як вони навчаються та взаємодіють» [6], і підприємство перестають уподоблювати до «однокліткової та рефлекторно реагуючої на елементарні подразники істоти» [10]. А враховуючи те, що, на думку Платона, «не спонукає до дослідження те, що не викликає одночасно протилежного відчуття» [13], то відчувається гостра потреба консолідації різних поглядів на те, якою є внутрішня структура і середовище підприємства».

Не можна брати до уваги те, що підприємство є одним майданчиком, де відбувається поєднання засобів, предметів і пракці для виробництва продукції, якщо ми описуємо підприємство в термінах стану, а процес функціонування як зсув у просторі станів. Складність управління підприємством полягає в тому, що не тільки підприємство «рухается» до цільового стану, але і сам простір, в якому відбувається рух, змінюється (тобто має місце динамічна система координат). Причому, можна додати, що в сучасному світі це поєднання в «єдиному цілісному об'єкті» має системний характер і повинно сприйматись в традиційній системі однозначного вимірювання та оцінювання. Застосування такого підходу дозволяє виділити основні компоненти опису як принципово «статичних» та «кінетичних» особливостей змінювання параметрів підприємства, так і самого його функціонування «як цілого, а не якот-небудь його підсистеми». Ці вихідні концептуальні положення утворюють «архетип» сприйняття підприємства.

І якщо Арістотель був правий, стверджуючи, що «власність є знаряддям діяльності активної» [2], то й досягнення збалансованості та адекватності в комбінації ролей власності й керування у підприємництві для конкретного соціуму залежить від досягнутого ступеня його розвитку, що відображені в доповнюючих видах пракці (Пф – пракціа фізична, Пу – пракціа управлінська, Пн – пракціа наукова) [23, 25]. Тому справедливо вітчизняні науковці виявили, що завдання позиціонування в системно-телеологічному просторі зводиться до безперервного пошуку оптимального (по заданому критерію) положення підприємства в загальноекономічній системі потоків матеріально-технічних, фінансових, інформаційних і трудових ресурсів. Метафорично процес позиціонування підприємства може бути представлений як багатовимірна мережа, кожен «вузол» якої забезпечує певний економічний (соціальний, адміністративний і ін.) ефект від діяльності в ньому. Звідси необхідність безперервного моніторингу зовнішнього середовища, що дозволяє своєчасно реагувати на зміну безлічі екзогенних параметрів [24]. Особливим при цьому можна вважати встановлення меж між підприємством та зовнішнім середовищем, механізму налагодження взаємин між ними, інтенціональною сферою підприємства та режимом функціонування [8]. Тобто, за словами Клейнера Г.Б., визначення факторів, що «детермінують поведінку підприємства у різних сферах його функціонування» та «встановлення домінант при прийнятті та реалізації рішень» є одними з головних при побудові «індивідуалізованої теорії» [8].

З цим не можна не погодитись, але необхідно врахувати, те, що кожна з теорій (тих, що існують і тих, що можуть бути створеними в майбутньому повинні сприйматись як рамкові, тому що не дозволяють отримувати тільки однозначні результати відповідно до визначених релевантних висхідних даних. «Мейнстрім»

сучасних досліджень спровокував ситуацію, коли кожен з учасників діяльності підприємства в певній мірі має своє «бачення» підприємства, пред'являє свої очікування і вимоги» дескриптивні та нормативні компоненти сприйняття та системного опису підприємства для кожного з них будуть мати персоніфіковану інтерпретацію. І ми стаємо свідками того, що навіть коли в процесі ухвалення рішення не спостерігається свідомої або несвідомої інтеграції цілей, вона однаково має місце в практиці, що з'еднує аналіз і інтуїцію [20]. Саме це спричинило появу підприємства з індивідуальним внутрішнім наповненням – від обліку однієї виробничої функції до множинності різноманітних внутрішніх структур, середовищ та проектів [9], та обумовило виникнення ідеї про неможливість існування єдиної правильної моделі управління. Але при цьому переважна більшість керівників підприємств, субектів господарських відносин, завжди вважають свої «створиння» досконалими.

Беззаперечним є факт, що сучасні економічні умови характеризуються високим рівнем агресивності та непередбачуваності поведінки конкурентів на будь-яких ринках. Як наслідок світового досвіду все частіше доводить, що переважна більшість суб'єктів підприємництва намагаються уникати особистої відповідальності перед суспільством, підприємством, працівниками, припускаючи змінювання пріоритетів, точок зору, напрямків думок і дій залижно від власних інтересів. Це обумовлює, за М. Порттером, «тотальне зосередження» на власних інтересах для отримання «високих прибутків» [17]. В Україні ми можемо спостерігати високу симетричність між телеологічним підґрунтям приватно-управлінських відносин та розвитком правового простору підприємництва при позиціюванні їх відносин. У діяльності сучасних підприємств, таким чином, переважає консервативний та достатньо обмежений підхід, коли кінцевою метою їх функціонування залишається максималізація кінцевого результату через мінімізацію соціальних функцій. Отримання прибутку стає квінтесенцією існування підприємства. Але, на нашу думку, це іде відрізняє зі ст. 42 та 62 Господарського кодексу України, де зазначено, що підприємство створюється задля досягнення економічних та соціальних результатів, задоволення як своїх особистих, так і суспільних потреб, а національний правовий простір суттєво звужує спектр результатів, які мають бути відтвореними підприємницькими структурами.

Можна припустити, що на провідну роль телеологічного базису у діяльності суб'єктів підприємництва повинні впливати ідеї Арістотеля, який вважав, що людина має наукове знання, коли вона у якомусь змісті має віру в принципи її відомі [1]. Як відомо в суспільних науках, на відміну від природничих, аксіомами й стандартами відсутні. Всупереч цьому, твердження Дж. М. Кейнса про те, що підприємці, ухвалюючи рішення, здебільшого коруються не точністю розрахунків, а переважно власними «стваринними інстинктами» [7] стає аксіоматичним. Та й навряд чи основна маса учасників відносин у сфері господарювання здатна самостійно адаптуватись до своїх інтересів. Хартія економічних прав їх обов'язків держав, де декларується співробітництво на основі взаємної вигоди й справедливих переваг, і при цьому, ні в якому разі не уточнюючи критерії оцінки цієї справедливості, критикує прагнення країн до гегемонії їх сфер впливу, а також говорить про те, що відповідальність за їхній розвиток, у перву чергу покладається на них самих.

Ми, навпаки, наголошуємо на категоричному запереченні догматизації тільки економічної інтерпретації доцільноти підвищення активності підприємств. Вважаємо, що саме це стає бар'єром і потужним гальмом, що не дозволяє підприємствам формувати свої пріоритети діяльності, комплексно забезпечуючи досягнення запланованих результатів. Успішність підприємства має передбачати одночасне задоволення матеріальних і духовних потреб працівників; раціональне та екологічно безпечне господарювання й високоекективне використання необхідних ресурсів; підтримка сприятливих для здоров'я людини природно-екологічних умов життєдіяльності, збереження, відтворення і покращення якості діяльності та екологіко-економічного потенціалу, тобто його збалансованості. Призначенню управління узагальнено визначається його місією, яка, виходячи з засадничого змісту сучасної парадигми управління, полягає в задоволенні комплексу потреб суспільства загалом. Як базова гіпотеза, з якої віткає результивно-цільова функція керованого розвитку, висувається концепція управлінської відповідальності за задоволення потреб суспільства. Доцільно акцентувати увагу, що пріоритетним для сучасного менеджменту є формування вітчизняної моделі яка б відповідала загальносвітовим ідеям гармонізації економічних соціальних та екологічних пріоритетів розвитку.

Реальна успішність менеджменту при цьому повинна ґрунтуватися на тому, щоб підприємства прагнули до перетворення успіхів на внутрішньому ринку в лідерство на ринку міжнародному, задля подальшого забезпечення високого і зростаючого рівня життя, що стає катализатором для пошуку нового [15, 16], базисом таргетування для менеджменту будь-яких соціально-економічних утворень, суб'єктів підприємництва. А підприємство досягає «органічного розвитку», відмінними рисами якого стають:

- системності і взаємозалежності, коли жодна частина (підсистема) не росте на шкоду іншим, тобто коли прогресивні зміни в якій-небудь одній частині отримують реальний сенс, тільки якщо їм відповідають прогресивні процеси в інших частинах;
- благоаспектність, що відповідає потребам різних частин системи;
- гармонійна координація цілей та несуперечність до запитів суспільства;
- здатність складових частин системи поглинати в ході розвитку труднощі та перешкоди, тобто слідувати своїм курсом, незважаючи на несподівані впливи і зміни, що не зачіпають головної мети;
- узгодженість, де імперативно є його спрямованість на забезпечення інтересів усіх працюючих;
- якість, що дозволяє передбачати труднощі і визначити цілі розвитку з урахуванням складності потенційних проблем;
- безперервне «оновлення» цілей, коли «нові» виникають після досягнення або переосмислення «старих». [18].

Дотримання системи принципів, які нами сформульовані, є подальшою необхідною умовою забезпечення гармонійності розвитку організації і спрямування своїх зусиль на гармонізацію взаємін внутрішнього середовища та зовнішнього оточення щодо створення, збереження та підтримки сприятливих умов діяльності, а проблему збалансованості внести за рамки зовнішньої гармонізації і вирішувати як завдання внутрішньо суспільної необхідності «перед нинішніми і наступними поколіннями», що буде дозволити:

- використовувати ресурси підприємства в режимі Парето-ефективності, що спростила вирішення ресурсного життезабезпечення, як у поточному періоді, так і в перспективі, в т.ч. за рахунок наукових ідей і принципово нових технологій;
- ліквідувати неузгодженість у темпах зростання корисної потужності і можливостей організації, запитів зовнішнього оточення та необхідності забезпечення гармонійності щодо взаємодії природи і суспільства, як визначального фактору розвитку суспільства;
- посилити процес узгодження своєї практичної діяльності з законами і закономірностями збалансованого розвитку;
- дійти такого розуміння законів розвитку як творчого процесу генерації ідей, реалізація яких забезпечить зростання можливостей задоволення потреб в теперішній і майбутній час в т.ч. за рахунок зменшення втрат потенційальної потужності господарювання;
- здійснювати господарювання, виходячи з рівноважливості соціального, економічного і природного факторів, що дозволить знайти ефективний інструментарій аналізу форм організації свідомості в напрямку науково-філософського і технологічного розуміння виробничих процесів [5, 21] не за рахунок руйнування власного «дому». [3, 4].

Поза таким позиціонуванням суб'єктів господарських відносин всі критерії їхньої досконалості побавленні сенсу.

#### **Висновки:**

- До найбільш актуальних напрямків подальших розробок проблем підприємництва в Україні можна віднести гармонізацію телеологічного підґрунтя в діяльності суб'єктів підприємництва до вимог розвитку суспільства.
- Через існуючий системно-телеологічний простір створюється невизначеність відносин для сукупності їхніх учасників у сфері господарювання, а невизначеність відносин учасників у сфері господарювання проявляється в подальшому через асиметрію цього простору.
- Забезпечення органічного приватно-управлінського підґрунтя підприємства, яке спроможне активно нарощувати його сукупний потенціал у процесі його адаптації до глобалізаційного простору та розвитку, вимагає належної якості менеджменту.
- Оцінювання системно-телеологічного простору має відбуватись лише після проведення позиціонування підприємств по відношенню до повноти реалізації ними організаційних функцій.

#### **Література**

1. Аристотель. Нікомахова этика. // Аристотель. Соч. в 4-х томах, Т.4 / Пер. с древнегреч. – М.: Мысль, 1983. – С. 35-294, с. 175.
2. Аристотель. Политика. / Аристотель: Пер. с древнегреч. Соч. в 4-х томах. Т.4. – М.: Мысль, 1983. С.375-644, с. 381.
3. Бай С.І. Індикатори системи розвитку підприємства / С.І. Бай : зб. наук. пр. ДонДУУ: Механізми підвищення ефективності управління функціонуванням економіки; т. IX. (Серія «Економіка»). – Вип. 106. – Донецьк : ДонДУУ, 2008. – С. 13–22.
4. Бай С.І. Розвиток організацій: політика, потенціал, ефективність : монографія / С.І. Бай. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – 2009. – 280 с.,
5. Вернадський В.І. Біосфера и ноосфера. – М.: Айрис-пресс, 2007. – 576 с.
6. Досі Дж, Унтер С Интерпретация экономических изменений: эволюция, структуры и игры. // Доклад на 5-м Международном Симпозиуме по эволюционной экономике, Пущино (Россия), 2003г.
7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Антология экономической классики, Т.2. М.: Эконом, 1993. – 354 с., с. 89.
8. Клейнер Г.Б. От теории предприятия к теории стратегического управления // Российский журнал менеджмента, 2003. № 1, с.17-21.
9. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия // Вопросы экономики, 2002. № 10.
10. Клейнер Г.Б. Системно- интеграціонна теорія предприятия и эволюционный подход //Доклад на 6-м Международном Симпозиуме по эволюционной экономике, г. Пущино (Россия), 2005 г.
11. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации.: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
12. Питерс Э. Хаос и порядок на рынках капитала. Новый аналитический взгляд на циклы, цены, и изменчивость рынка.: Пер. с англ. – М.: Мир, 2000. – 333 с.

13. Платон. Государство. / Платон. Соч. в 3-х томах. Т.3. Ч.1. Пер. с древнегреч. - М.: Мысль, 1971. – С.89-454, с.332.
14. Платон. Федон. / Платон. Соч. в 3-х томах. Т.2. Пер. с древнегреч. – М.: Мысль, 1970. – С.11-94, с.74-75.
15. Порттер М. Конкуренция: Пер. с англ. – М.: Изд. дом Вильямс, 2003 – 456 с., с.194;
16. Порттер М. Международная конкуренция: Пер с англ. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с., с. 24, 89.
17. Порттер М. Стратегія конкуренції / М. Порттер; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
18. Пределы роста. Доклад по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества». / Медоуз Д.Х. и др. М., МГУ, 1991.
19. Риггс Дж. Производственные системы: планирование, анализ, контроль: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1972. – С. 28.
20. Саймон Герберт А. Адміністративна поведінка: Дослідження процесів прийняття рішень в організаціях, що виконують адміністративні функції: Пер з англ. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с., с. 5, 142.
21. Тарасевич В.М. Про інституційну еволюцію до цивілізаційних універсумних утворень // Економічна теорія, 2007. – № 4.
22. Тинберген Я. Переосмотр международного порядка: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1980. – 416 с.
23. Юшин С.А. Деятельное пространство институциональных преобразований экономики: теория-право-практика // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. Випуск 212, т. 2 – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. С.483-495.
24. Юшин С.А. Менеджмент от Адама. // Менеджмент & Менеджер. – № 11. – 2004. – С.4-7; Юшин С.А. Основы менеджмента для десятого праведника в Содоме. // Менеджмент & Менеджер. - № 9. – 2005. – С. 2-17.
25. Юшин С.О. Взаємні трансформації управлінської та наукової діяльності. // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, № 2 (35), Київ, 2006. – С.147-154.



HOSTED BY  
MIROHOST



ТОВ "ДКС Центр"