

УДК 338.242.2.4

ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОНЦЕПЦІЙ В УМОВАХ РИНКОВОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ

Зайцева О. І., к.е.н, доцент, Херсонський національний технічний університет, м. Херсон
Гарафонова О. І., к.е.н, доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» м. Київ

Ємець Н. В., аспірант, Херсонський національний технічний університет, м. Херсон

Зайцева О.І., Гарафонова О.І., Ємець Н.В. Трансформація управлінських концепцій в умовах ринкової самоорганізації.

Визначені тенденції трансформації управлінських концепцій, обґрунтовано необхідність переходу від концепцій, сформованих на принципах адміністрування та централізації, до концепцій, сформованих на принципах інтеграції, взаємопроникнення, багатоваріантності та самоорганізації. Досліджено наукові підходи до спостереження, оцінки і керування поведінкою соціально-економічних систем в умовах динамічних змін та визначено напрямки трансформації концепцій управління цими системами як стійкими і життєздатними в середовищі ринкової самоорганізації. Проаналізовано основні концептуальні відмінності між цілеспрямованим організаційним управлінням та самоорганізацією. Доведено, що швидкість процесів самоорганізації і саморегулювання в ході еволюції управлінських концепцій залежить від економічних реформ, рівню розвитку та життєвого циклу підприємств і структури та щільності ринку. При цьому конкуренція спрямовує подібні економічні суб'єкти на різні еволюційні траєкторії, стимулюючи зростання діапазону складності економічної системи, що надає управлінській еволюції прогресивну спрямованість. Зроблено висновок, про те, що сучасні управлінські концепції повинні бути націлені на створення життєздатних систем, які володіють необхідною гнучкістю і автономністю та мають властивості регулювати внутрішні збурювання та адаптуватися до зовнішніх змін за рахунок дієвого узгодження самоорганізації в звичайних умовах і керівного впливу в умовах кризи.

Zaitseva O., Garafonova O., Yemets N. Transformation management concepts in market self-organization.

The trends of transformation management concepts, the necessity of transition from concepts formed on the principles of administration and centralization, the concepts formed on the principles of integration and interpenetration of multiple and self-organization. Science research approaches to monitoring, evaluation and control the behavior of socioeconomic systems in conditions of dynamic change and transformation and the direction of management concepts such systems as stable and viable in a market environment of self. The basic conceptual differences between purposeful organizational management and self-organization. It is proved that the speed of self-organization and self-regulation in the evolution of management concepts depends on economic reforms, the level of development and life cycle of the enterprise, as well as the structure and density of the market. In this competition aims to similar economic actors on the different evolutionary path, stimulating expansion of the range of complexity of the economic system, which gives the evolution of managerial progressive direction. It is concluded that modern management concepts should be aimed at creating sustainable systems that have the necessary flexibility and autonomy and have properties regulate internal disturbances and adapt to external changes through effective coordination of self-organization in normal conditions and the impact of leadership in a crisis.

Зайцева Е. И., Гарафонова О.И., Емец Н.В. Трансформация управленческих концепций в условиях рыночной самоорганизации.

Определены тенденции трансформации управленческих концепций, обоснована необходимость перехода от концепций, сформированных на принципах администрирования и централизации, к концепциям, сформированным на принципах интеграции, взаимопроникновения, многовариантности и самоорганизации. Исследованы научные подходы к наблюдению, оценке и руководству поведением социально-экономических систем в условиях динамичных изменений и определены направления трансформаций концепций управления этими системами как стойкими и жизнеспособными в среде рыночной самоорганизации. Проанализированы основные концептуальные отличия между целенаправленным организационным управлением и самоорганизацией. Доказано, что быстрота процессов самоорганизации и саморегулирования в процессе эволюции управленческих концепций зависит от экономических реформ, уровня развития и жизненного цикла предприятия, а также структуры и плотности рынка. При этом конкуренция направляет подобные экономические субъекты на разные эволюционные траектории, стимулируя расширение диапазона сложности экономической системы, что придает управленческой эволюции прогрессивную направленность. Сделано вывод о том, что современные управленческие концепции должны быть нацелены на создание жизнеспособных систем, которые достаточно гибки и автономны и имеют свойства регулировать внутренние и отвечать на внешние воздействия среды функционирования за счет действенного согласования самоорганизации в обычных условиях и руководящего влияния в условиях кризиса.

Постановка проблеми. Наукові школи менеджменту постіндустріального періоду поступово відходять від домінування уявлень про ефективну підприємницьку діяльність як процес цілеспрямованих управлінських впливів і у більшій мірі орієнтується на дієві процеси самоорганізації. У межах теорії управління відбувається зміна концепцій, згідно яких керуюча ланка відповідно своїм можливостям впливати на зовнішнє і внутрішнє середовище соціально-економічної системи поступається місцем синергетичному підходу, який дозволяє інтегрувати ефективно управління в класичному розумінні зі спроможністю самоорганізації керованої системи. За цих умов концепція «суб'єкт – об'єкт управління», орієнтована на вплив, примус і адміністрування поступається місцем концепції «суб'єкт – суб'єкт управління», що орієнтована на партнерство, співпрацю і самоорганізацію.

Специфіка проблем трансформації управлінських концепцій в умовах динамічних змін полягає у тому, що керівний вплив на соціально-економічні системи не може здійснюватися тільки на основі систематизації та узагальнення досвіду минулих періодів, – процесу сучасного управління повинні бути притаманні принципово нові методологічні орієнтири. Тому очевидною постає доцільність переходу від систем управління, сформованих на принципах адміністрування та централізації, до систем, сформованих на принципах інтеграції, взаємопроникнення, багатоваріантності та самоорганізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність окреслених проблем визначає підвищену зацікавленість авторитетних науковців до формування нової інтегральної концепції, яка долає обмеженість та дискретність окремих шкіл управління.

В цьому напрямку досліджень можна виділити напрацювання таких авторів як Баєв Л.А., Бакурова А.В., Бір С., Вінер Н., Князева Е.К., Курдюмов С.П., Пригожин И., Стенгерс И., Чернавский Д. С. [1-4,6-12]. Однак, методологія управління економічними системами в умовах ринкової самоорганізації і автономного саморегулювання найчастіше зводиться до запозичення з природних наук, що обмежує науковий апарат вчених економістів і створює додаткові труднощі при дослідженні динамічних змін в економіці.

Мета статті – дослідити наукові підходи до спостереження, оцінки і керування поведінкою соціально-економічних систем в умовах динамічних змін та визначити напрямки

трансформації концепцій управління цими системами як стійкими і життєздатними в середовищі ринкової самоорганізації.

Викладення основного матеріалу. Сучасна соціально-економічна криза та окремі політичні події впливають на зміни управлінських концепцій, які скоріше схожі на сценарії еволюційного розвитку під впливом так званої «керуючої руки», що спрямовують економічну систему в формат спроектованої структури. В таких випадках взаємодіють процеси самоорганізації і управління, саморегулювання і регулювання. Ці періоди сприяють виявленню та обґрунтуванню коливального механізму економічної еволюції, який містить взаємодоповнюючі підсистеми самоорганізації з однієї сторони і підсистеми саморегулювання і регулювання з іншої. Трансформації управлінських концепцій, що реалізуються в процесах спрямованої самоорганізації і саморегулювання, і доповнені державним регулюванням формують своєрідний «двофазний двигун еволюції».

Перша фаза – це рух економічної системи до нового стану, що починається з так званих мутацій (створення надлишкової кількості варіантів майбутньої конструкції) – економічних процесів, структур і зв'язків. Більш складні поєднання елементів, порушення підпорядкованості або нові ієрархії економічних систем формують широкий спектр варіантів спадковості і мінливості в ході еволюції. Проявом мутацій в економіці можна визначити сезонні або інші циклічні зміни кон'юнктури, нестачу ресурсів, впровадження інновацій.

Друга фаза «двофазного двигуна еволюції» – саморегулювання в економіці замінюється оцінкою кожного запропонованого нововведення і відбором на основі нечіткої логіки під впливом суб'єктивних факторів, що постійно формулюються і корегуються суспільством. Швидкість процесів самоорганізації і саморегулювання в ході еволюції управлінських концепцій залежить від економічних реформ, рівню розвитку та життєвого циклу підприємств і структури та щільності ринку. При цьому конкуренція спрямовує подібні економічні суб'єкти на різні еволюційні траєкторії, стимулюючи зростання діапазону складності економічної системи, що надає управлінській еволюції прогресивну спрямованість.

В процесах саморегулювання та самоорганізації задіяні економічні системи, що володіють значним еволюційним потенціалом. Це обумовлено перевагами, які системи отримують завдяки власному статусу і певній «ніші» на ринку, що дозволяє зменшувати протидію з боку конкурентів. Таким чином, діючими одиницями в ході еволюційних змін стають не тільки окремі економічні системи, а їх об'єднання і взаємовідносини між ними, що формують механізми природного відбору, які доповнені конкуренцією між суб'єктами підприємництва та різними економічними створеннями. Отже, в основі формування сучасних управлінських концепцій полягають, з одного боку, процеси організації, адміністративного управління та формалізації дій виконавців у прийнятих рішеннях, з іншого, процеси самоорганізації та посилення ролі особистості в управлінні підприємством. Поєднання цих двох тенденцій веде, з одного боку, до зростання вимог до управлінського персоналу, його здатності швидко й адекватно реагувати на ситуації, що виникають в процесі діяльності підприємства, а з іншого – до максимального зменшення залежності результативності управління від суб'єктивного чинника при ухваленні рішень.

Якщо рівень використання адміністративних інструментів є низьким, це призводить до дезорганізації і адміністративного хаосу й негативно позначається на якості та результативності управління підприємством. Надмірне ж використання адміністративних інструментів зумовлює високий рівень бюрократизації, що призводить до зниження гнучкості стратегічного управління, тому що за допомогою бюрократичних інструментів на підприємстві намагаються виконувати управлінські роботи творчого та біхевіористичного характеру, що також негативно впливає на якість і результативність управління підприємством. Тому наявність двох протилежних тенденцій у розвитку сучасного менеджменту потребує використання спеціальних організаційних прийомів, що забезпечують їх раціональне поєднання[7, с. 157-158].

Самоорганізація і організація мають у визначеннях загальний початок –

впорядкування. Джерелом впорядкованості можуть бути спонтанні процеси, що відбуваються на підприємстві чи цілеспрямовані свідомі дії системи управління. У першому випадку ми маємо справу з самоорганізацією, в другому, за традиційним уявленням, – з організацією, або адміністративним управлінням. Згідно з [1, с. 48-50] та в інтерпретації авторів в табл.1 розглянуто основні концептуальні відмінності між цілеспрямованою організацією та самоорганізацією.

Таблиця 1 – Концептуальні відмінності цілеспрямованої організації та самоорганізації

Властивості	Організація	Самоорганізація
Причини виникнення процесів	виникають як результат попереднього плану, завжди є суб'єкт їх виникнення	процеси та відповідні їм структури виникають не заплановано
Напрямки розвитку	чітка послідовність етапів визначення цілей та їх реалізації	неможливість однозначного визначення цілей розвитку; приймається, що атрактор – аналог мети підприємства, як економічної системи
Структура	утворена послідовним з'єднанням компонентів, дія яких задана лінійно-часовою послідовністю; серед причинних зв'язків не існує циклів; завжди існує підсистема, що управляє; врівноважена впорядкованість	конфігурація структур залежить від інтегральних властивостей соціально-економічного середовища, в якому вони виникають; фрактальність, неоднорідність; розвинута система горизонтальних та обернених зв'язків; невірноважена впорядкованість
Основні системні характеристики	сила, енергія	ентропія, інформація
Поведінка: стадія утворення об'єктів із хаосу; стадія існування об'єктів у часі	обмеженість різноманітності поведінки частин системи; відбуваються динамічні процеси зменшення ступеня нерівноваги та вивільнення енергії; динамізм втрачається, об'єкт існує як статичний без зміни енергії	здатність виходити на новий рівень розвитку, перетворюючи структуру та зберігаючи певну стійкість; відбуваються динамічні процеси збільшення ступеня нерівноваги та поглинання енергії; існує як динамічний з витратами енергії, що пропорційні часу

Таким чином, організація – це свідомий, керований процес, спрямований на об'єднання та впорядковану взаємодію елементів або частин у ціле, у результаті чого утворюється стійка регламентована система. Самоорганізація – це безперервний процес утворення життєстійкої організації, що володіє необхідною гнучкістю, має певний рівень автономії і властивості регулювати внутрішні збурювання та адаптуватися до зовнішнього середовища за рахунок дієвого узгодження самоорганізації в звичайних умовах і керівного впливу (спрямованої самоорганізації) в умовах кризи.

З позицій класичного підходу до управління, оптимальною визначається ситуація, коли організація, що склалася, підтримується сформованою системою управління. При цьому будь-які відхилення від фіксованих в структурі параметрів порядку визначаються як патологія і загроза цілісності. Тобто після визначення траєкторії розвитку підприємства (встановлення цілей та розробки шляхів їх досягнення) система управління слідкує за утриманням підприємства в межах даної траєкторії. Основним завданням системи управління визначається збереження організації шляхом прийняття та реалізації рішень про вплив на неї. Така постановка

завдання виводить організацію і управління в ранг домінуючих в системі процесів, протиставляючи їх самоорганізації.

Реальна практика спростовує таке співвідношення, оскільки процес самоорганізації ні стримати, ні тим більше зупинити неможливо. Якщо консервативність організації стійко підтримується системою управління, процеси самоорганізації проявляються в її дезорганізації, тоді система втрачає управління і переходить у фазу функціонування в режимі деградації, переживає передкризову ситуацію. Відновлення колишнього порядку неможливе у зв'язку із недієздатністю колишніх структур-гомеостатів і входженням системи в стан істотної нерівноваги і сильна флуктуація завершується кризою [12]. У постнеокласичній концепції управління визначається, що самоорганізація та саморегулювання властиві будь-якій соціально-економічній системі. Самоорганізація на підприємстві виражається в самовільному упорядкуванні його внутрішньої структури, самостійній реалізації процесів, що забезпечують функціонування та розвиток. Ці процеси відбуваються завдяки узгодженій взаємодії та послідовній зміні усіх елементів системи, і призводять до переходу підприємства на новий рівень розвитку з більш складними та впорядкованими формами організації. Основним завданням управління у межах цього підходу визначається підтримка та спонукання процесів самоорганізації. Управління виступає як інструмент підтримки динамічної організованості, а організаційні і управлінські стосунки самі є похідними самоорганізації. Програма управління має бути адаптованою до випадкових відхилень від очікуваних результатів, дозволяти їй пристосовуватись до реальних умов діяльності.

Самоврядування і самоорганізація у ряді випадків ефективніші, ніж штучне управління і організація. Цілеспрямована управлінська діяльність повинна сприяти реалізації рішень, що розширюють можливості самоорганізації системи. Тому використання феномену самоорганізації є необхідною умовою підтримки конкурентоспроможності і створення нових конкурентних переваг для підприємств. Але самоорганізація сама по собі не здатна привести підприємство до визначених цілей, до високої організаційної культури. Вона неможлива без використання сучасних підходів до мотивації, контролю та планування діяльності, побудови організаційної структури управління, освіченого і дисциплінованого персоналу, ефективного керівництва.

Напрацювання попередніх вчених і дослідження авторів [1,5] дозволили здійснити порівняльну характеристика особливостей концепцій організаційного та самоорганізаційного управління (табл. 2).

Таблиця 2 – Особливості концепцій організаційного та самоорганізаційного управління

Показники	Організаційне управління	Самоорганізаційне управління
Вимоги до кваліфікації співробітників	достатній рівень кваліфікації, не підтримується прояв ініціативи	кваліфіковані працівники з делегованими повноваженнями, креативність
Критерій якості праці	дотримання наказів, розпоряджень, стандартів, процедур та регламентів виконання робіт	кінцевий результат
Координація	прийняття рішень та координація вертикальні, виконання внутрішньо корпоративних положень	на рівні горизонтальних зв'язків, командна співпраця
Система цінностей	адміністративно орієнтована	ринково орієнтована
Методи підвищення продуктивності праці	залучення інвестицій, матеріальна мотивація	посилення корпоративної культури, нагромадження акумульованого досвіду
Дії в кризовій ситуації	мінімізація витрат, скорочення заробітної плати, перерозподіл доходів	мінімізація втрачених вигод, підвищення доходів як спільний інтерес

Висновки: Сучасні управлінські концепції повинні бути націлені на створення життєздатних систем, які володіють необхідною гнучкістю, мають певний рівень автономії і властивості регулювати внутрішні збурювання та адаптуватися до зовнішнього середовища за рахунок дієвого узгодження самоорганізації в звичайних умовах і керівного впливу в умовах змін. В основі цієї системи не автоматизм, а автономія, не ідентичність, а відмінність, не елементи, а відносини між ними, не рівновага, а нестійкість, не існування, а постійне становлення і розвиток. Така життєздатна система – це варіант дієвого узгодження централізованої організації і самоорганізації, частково скопійованого з центральної нервової системи людини, де в звичайному стані йде автономна робота підрозділів і лише в надзвичайних обставинах включається «диктатура центру». Режимом самоорганізованої системи повинна бути гетерархія, що створює тимчасові ієрархії для вирішення виникаючих проблем з такою структурою, яка повинна забезпечувати можливість швидкого включення «диктатури», здатної утримати контроль ситуації в кризовий період.

Список використаних джерел:

1. Бакурова А.В. Концепція моделювання самоорганізації соціально-економічних систем // Проблеми системного підходу в економіці. – К.: Національний авіаційний університет, 2010. – № 1. – С. 48-54.
2. Баев Л. А. Интенсивная самоорганизация экономических систем. Концепция, теории, модели. Челябинск: ЧГТУ, 1992. – 268 с.
3. Бир С. Мозгфирмы: Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1993. – 416 с.
4. Винер Н. Кибернетика и общество: Пер. с англ. – М.: Изд-во иностр. лит., 1958.– 200 с.
5. Зайцева О.І. Проблеми узгодження процесів регулювання, саморегулювання і самоорганізації в еволюційному розвитку економіки / Вісник Хмельницького Національного університету. Економічні науки. Економічні науки. – 2012. – Вип. 2 . – Т. 3 . – С. 107-110.
6. Князева Е.К, Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем. – М.: Наука, 1994. – 236 с.
7. Козаченко Г.В., Алєйніков А.А. Бюрократичні інструменти в адміністративному управлінні підприємством [Електронний ресурс]– доступ: [http://www. managment. crimea.edu/enter/pdf/2konf. pdf](http://www.managment.crimea.edu/enter/pdf/2konf.pdf)
8. Пригожин И. Стенгерс И. Время, хаос, квант: Пер. с англ. – М.: «Прогресс», 1999. – 268 с.
9. Чернавский Д. С. Синергетика и информация (динамическая теория информации) / Послесл. Г. Г. Малинецкого. Изд. 2-е. испр. и доп – М.: Эдиториал УРСС, 2004.–288 с.
10. Погребинская Е.А. Теоретические аспекты эволюционных изменений в транзитивной экономике // «Власть», № 4, 2003. – С. 63-67.
11. Погребинская Е.А. Модели регулирования и их сочетание с саморегулированием экономики. – Сборник науч. Трудов под ред. Н. Г. Барашова. – Саратов: Изд-во СГСЭУ, 2006.
12. Соотношение социальной самоорганизации, организации и управления [Електронний ресурс]. – доступ: <http://www.bigmanage.com/?p=172>.

Ключові слова: концепції організаційного і самоорганізаційного управління, життєздатні економічні системи, ринкова самоорганізація

Ключевые слова: концепции организационного и самоорганизационного управления, жизнеспособные экономические системы, рыночная самоорганизация

Keywords: concept of organizational self-organizing and management, sustainable economies, market self-organization