

Є.І. Овчаренко

ГЕНЕЗА ТА СУЧАСНІ УЯВЛЕННЯ ТЕОРІЙ ФІРМИ ЩОДО ЦІЛІ ТА ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ: АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто історію розвитку поняття "ціль". Визначено принципові атрибути цілі та сфери застосування цього поняття у людській діяльності. Встановлено тотожності та розбіжності поняття цілі у різних наукових концепціях та теоріях фірми. Обґрунтовано вибір концепції, що може бути покладена в основу формування системи економічної безпеки підприємства. Дж. 38.

Ключові слова: ціль, цілеполягання, система, економічна безпека, підприємство.

JEL D82, M11

ВСТУП

Побудова системи економічних, соціальних, виробничих та організаційних відносин у суб'єкта господарювання розуміється та пояснюється теоріями фірми. Сукупність та зміст цих відносин розуміється різними теоріями фірми абсолютно по-різному і, як слідство, абсолютно по-різному формується та працює механізм встановлення та узгодження цілей суб'єкту господарювання. Якщо в розумінні фірми спуститись до мікрорівня – рівня підприємства, то механізм встановлення та узгодження цілей може визначати як методологію та методичний інструментарій управління підприємством в цілому, так і управління у системі його економічної безпеки. Отже, при визначенні сутності та складових механізму встановлення та узгодження цілей у системі економічної безпеки підприємства (надалі СЕБП) неможливо абстрагуватися від ідеології певної теорії фірми та її принципових положень. Одним з найбільш принципових положень теорії фірми є власне розуміння поняття цілі, що має певну етимологію, генетику та розвиток.

Постановка проблеми в загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Кожен господарюючий суб'єкт з ознаками підприємства при встановленні та узгодженні власних цілей повинен одночасно розглядатися і як фірма, і як організація. Встановлення та узгодження цілей підприємства повинне бути вбудоване у аналогічний механізм фірми, який, у свою чергу, вбудований у встановлення і узгодження цілей організації. Лише такий підхід у змозі нейтралізувати конфліктність цілей до прийнятного рівня та досягти ефективної взаємодії між учасниками організації. Така своєрідна триєдність погляду на ціль підприємства зумовлена різним розумінням однієї й тієї ж цілі та трьох вищезазначених рівнях організації господарської діяльності. Елементарним прикладом може слугувати така ціль як максимізація прибутку. Розуміння суті максимізації прибутку та шляхів її досягнення принципово відрізняється у підприємства у знеособленому вигляді та у такого стейкхолдера як власник бізнесу. Різниця у поглядах на сутність цілей зумовлена різницею поглядів в цілому на устрій діяльності (бізнесу) на рівнях підприємства, фірми та організації. Встановлення тотожностей та розбіжностей між різними підходами до розуміння сутності та змісту синтагми "ціль" є важливим науково-практичним завданням тому, що це зумовлює теоретичні та ідеологічні основи, на яких відбувається системотворення у царині економічної безпеки підприємства. Основою такого встановлення може стати історико-генетичне дослідження стану сучасних уявлень у науці про поняття та прагматику цілі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Будь-яка система має ціль своєї діяльності, що означає, що системотворення неможливо без цілеполягання. Для того, щоб розуміти механізм цілеполягання треба, перш за все, розуміти сутність поняття "ціль". Розглянемо, походження, етимологію поняття "ціль" та сучасні інтерпретації цього поняття у науці.

Поняття "ціль" (от грецьк. τέλος, τελος – звершення, вища точка, межа, кінець) як філософська проблема виникла у Древній Греції у епоху Сократа. У досократовській філософії для пояснення буття використовувалось поняття "причина". Сократ помітив цілеспрямованість, що спостерігається повсюди та визначає всесвітній порядок та почав міркування щодо цілей, що існують у світі. Центром його телеології є людина, яка є ціллю бога, а ціль існування людини, згідно його висновкам, є її інтелектуальне та моральне удосконалення.

Платон [25] використовує поняття "ціль" там, де у сучасній мові було б використано слово "межа", тобто межа почуттєво-матеріального становлення. Тобто, ціль, за Платоном, – те, чого можна прагнути, але чого неможна досягнути.

Згідно вченню Аристотеля є чотири причини існуючого [3], такі як матеріальна, формальна, рушійна та цільова. Ціль або цільова причина визначається Аристотелем як "то, заради чого" існує той чи інший предмет чи здійснюється певна діяльність. Формальна причина представляється Аристотелю як причина, протилежна матеріальній, а цільова – як протилежна рушійній, тобто розглядаючи діяльність із причинної точки зору, неможливо пояснити цю діяльність тільки виходячи із руху, не зазначивши його напрямку – цілі. Аналізуючи поняття "ціль", Аристотель виділив два поняття цілі різні за значенням: ціль діяльності людини – актуальну ціль, та нескінченну за змістом та прагненням ціль – ціль потенціальну [3]. Потенціальна ціль інтерпретувалась Аристотелем, як загальна, ціль, до якої можна наблизитися, рухаючись від однієї актуальної цілі до іншої. Помітивши, що "то, заради чого" існує не тільки у діяльності людини, а і у діяльності будь-якої живої істоти, причому одночасно як актуальна ціль – для частин організму, так і як потенційна ціль – для організму в цілому, які є невіддільними, та інтерпретується все як "ціль заради себе". Тобто кожен організм містить у собі внутрішню ціль буття. Таку ціль Аристотель називає "ентелехія". У своїх міркуваннях Аристотель доходить висновку [3], що живе містить у собі внутрішню ціль, яка є законом життєдіяльності та поєднує частини та етапи розвитку у єдине ціле, яке є гармонічно та органічно поєднаним. Ця ідея лягла у основу іманентної телеології, яку розвивали Г.В. Лейбніц та І. Кант. У Середньовіччі визнавався авторитет Аристотеля, та його вчення спиралися при вивченні багатьох наук, у тому числі використовували його розуміння поняття "цілі". На його основі було розроблено вчення томізм, згідно якому Бог є першопричиною і кінцевою ціллю всього, що існує.

У філософії Нового часу не вдалося з'ясувати проблему цілі. Згідно філософії ідеалізму, ціль була властива природі та Богу, та ще не була зрозуміла людська природа цілеполягання.

Г.В. Лейбніц визначає ціль як "споконвічну, внутрішньо притаманну кожному тілу рушійну силу, актуальний внутрішній дух" [14]. Розробляючи свою теорію монадології, він покладає у її основу поняття "ціль". За Лейбніцем світ складається з найдрібніших елементів – монад, кожна з яких, будучи одушевленою істотою, містить у собі ціль та засіб. Таким чином, телеологічний принцип стає фундаментальним принципом для світобудови.

Термін "телеологія" вводить Х. Вольф у 1790 році та визначає його як здатність до цілеполягання, доцільності, яка встановлена Богом.

За І. Кантом [7] світ "речей у собі" обумовлюється цільовим засобом. Оскільки світ речей у собі, за Кантом, не можливо пізнати, то про доцільність, як і про Бога, нічого знати не можливо. Ціль грає роль умовного прийому пізнання. Природі притаманні цілі, але цілі неможна вводити до пояснення ряду явищ. За І. Кантом, телеологія – "... не більше, ніж регулярний принцип розуму, який має своєю ціллю привести до вищої систематизованої єдності через ідею доцільної каузальності вищої причини світу, так як якщо б вона у якості вищої істоти, що мислить, була причиною всього, згідно мудрішого замислу" [7, т. 3, с. 583]. І. Кант критикує ідею цільової причинності за антропоморфність, він заперечує об'єктивне існування цілей та називає доцільність "особовим евристичним принципом".

За Г.В. Гегелем [6] єдиною діяльністю, яка обов'язково є цільовою, є пізнання. Але при цьому пізнання не відкриває нового, так як дух містить у собі усі знання, а він є цільним та неподільним. Діяльність щодо реалізації цілей, які основані на пізнанні, також є лише засобом матеріалізації передзаданого їм змісту.

Ф.В. Шеллінг був переконаний, що ніяке "свідоме діяння" людини не може отримати обґрунтування, якщо не визнати, що об'єкт свідомості є внутрішньо тотожним розуму [33]. Філософське обґрунтування можливості реалізації людських прагнень, доцільності людської діяльності полягає в доказі того, що "сприйнятливості до подібного роду діяння" була "підпорядкована світу ще до того, як він став об'єктом для такого свідомого діяння" [33, с. 360]. Так Ф.В. Шеллінг приходиться до абсолютної тотожності свідомості та буття, суб'єкта та об'єкта, що породжує гносеологічну проблему суб'єкта-об'єкта, основою якої є цілеполювання.

Л.А. Фейєрбах розглядає здатність до цілеполювання як рису, за якою можна відрізнити людину та проголошує людину вищою сутністю самої людини. "Взагалі людина є істота, яка діє згідно відомим цілям; вона нічого не робить без цілі. ... Людина створює, якщо не із свого духа, то, в усякому разі, за допомогою свого духу, якщо не із своїх думок, то, в усякому разі, за допомогою своїх думок і згідно їх, речей, які саме тому навіть зовнішнім образом мають на собі печатку навмисності, планомірності та доцільності" [31, т. 2, с. 629]. Так, Л.А. Фейєрбах фіксує творчу функцію свідомості людини, яка здійснюється через цілеспрямованість.

У XIX-XX ст. телеологічний підхід, вже не пов'язаний з парадигмою божественного цілеполювання, створює широку традицію в гуманітарних науках і природознавстві.

Розуміння поняття "ціль" матеріалістами виражає К. Маркс. Він визначив категорію "ціль" саме як категорію практики, категорію людської діяльності. Його ставлення до цього питання виражають наступні його слова: "Ми припускаємо працю в такій формі, в якій вона складає виняткове надбання людини. Павук здійснює операції, що нагадують операції ткача, і бджола споруджує своїх воскових осередків осоромлює деяких людей – архітекторів. Але й найгірший архітектор від найкращої бджоли з самого початку відрізняється тим, що перш, ніж будувати осередок із воску, він вже побудував його в своїй голові. Наприкінці процесу праці виходить результат, який вже на початку цього процесу був уявленні людини, тобто ідеально. Людина не тільки змінює форму того, що дано природою; в тому, що дано природою, вона здійснює разом з тим і свою свідому ціль, яка як закон визначає спосіб і характер її дій і якій вона повинна підпорядковувати свою волю" [17, с. 189]. Але ж Маркс не обмежується розуміння цілі тільки для сфери трудової діяльності, він розповсюджує таке розуміння на усі сфери діяльності людини.

У філософії XIX-XX ст. ціль може розумітися як біоморфна версія ентелехії, яка є внутрішньою програмою організму (Шопенгауер, Бергсон, Дріш, Ікскюль, Н. Лосський); як внутрішня символічна форма культури (Дільтей, Шпенглер, Зіммель, Кассіерер, Флоренський, А. Бєлий); як ієрархічно побудована система зворотного зв'язку організму та середовища (холізм, гештальтпсихологія, органіцизм, кібернетика, загальна теорія систем). У той же час у тлумаченні "цілі" виявляються нові мотиви. Неокантіанство питається замінити телеологію аксіологією, у якій ціль отримує статус значущості, а не сутності. Виникає версія онтологічно безцільної реальності (Шопенгауер, Ніцше, екзистенціалізм, постструктуралізм) [19, с. 705].

В українську та російську мови слово "ціль" прийшло із польської мови, куди воно прийшло із німецької мови (польск. – Cel, німецк. – Ziel). У словнику В. Даля [8] ціль визначається наступним чином: "1) Ціль - мета, предмет, у який хто-небудь мітить, наводить, старається влучити: ціль для стрільби, мішень з розфарбованими кругами, у яких середа серце або яблуко; 2) Ціль на стрільній зброї, мушка, шипик на дулі для наводки за різкою, мішені, для наводки по різці; 3) Кінцеве бажання, прагнення, намір, чого хто-небудь силиться досягнути".

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Отже, не дивлячись на багатотомову історію поняття "ціль", сьогодні не існує єдиного розуміння поняття "ціль", як загальної категорії, так і в контексті управлінської діяльності, зокрема, у контексті безпекозабезпечувальної діяльності підприємства. Відсутність єдиного розуміння зумовлює багатоваріантність у формуванні системи управління підприємством у аспектах як визначення системотворного фактору, так і формування конкретних процедур та механізмів управління. Невирішеною частиною загальної проблеми формування системи економічної безпеки підприємства слід вважати визначення теоретичних та концептуальних основ тлумачення поняття "ціль", що дозволять віднайти таку концепцію, яка відповідає вимогам до формування та узгодження цілей у СЕБП.

Метою статті є теоретичне доемпіричне визначення розбіжностей та тотожностей у розумінні понять "ціль" та "цілеполягання" у різних наукових концепціях для обґрунтування вибору такої концепції, що може бути покладена у основу формування системи економічної безпеки підприємства.

ОСНОВНІ ОТРИМАНІ РЕЗУЛЬТАТИ дослідження пов'язані з встановленням сутнісних ознак понять "ціль" та "цілеполягання", що відповідають ідеології та прагматичі функціонування системи економічної безпеки підприємства. Висунуте припущення, що СЕБП не може функціонувати як система із заздалегідь визначеним результатом, тому ціль у СЕБП не може виражати майбутній бажаний результат. Дане дослідження присвячене доведенню справедливості означеного припущення.

Методи і методика дослідження. Для виконання поставленої цілі у статті використано сукупність спеціальних методів та прийомів наукового дослідження. Історико-генетичний метод та метод теоретичного узагальнення і порівняння використано при вивченні історії розвитку поняття "ціль". При дослідженні сутнісних аспектів, відмінностей та подібностей різних концепцій цілі та цілеполягання використано метод угруповання та метод логічного аналізу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз сучасного стану наукових розробок, що оперують поняттям "ціль", показує, що найбільш розповсюдженим є визначення цілі як "майбутнього бажаного результату" [13, 23 та ін.], при цьому родовою категорією може виступати "ідеальний образ", "модель", "орієнтир". При визначенні цілі через такі родові категорії може виникнути плутанина із спорідненими поняттями, такими як "ідеали" та "завдання", розв'язання якої потребує уточнення цих понять. Наприклад, в [13] ця

група понять визначається через родову категорію "орієнтир" та уточнюються наступним чином. Ідеал є орієнтиром, до якого можна тільки наблизитися, ціль – найбільш загальним орієнтиром у плановій діяльності, кінцевий стан, до якого прагне організація, та завдання – конкретні орієнтири. У такому порівняльному контексті, ціль є проміжним між ідеалом, який неможна досягти, та завданням, яке треба виконати (можна "досягти"), тобто ціль може бути і досяжною, і недосяжною; та з іншого боку ціль є проміжним між завданням, яке є конкретним, та ідеалом, який є абстрактним, – може бути конкретною та неконкретною. Щодо частини визначення, яка формулюється як "результат", якого досягає система через цілеполягання, то під ним може матися на увазі як "вихід" системи, так і стан середовища та/або системи. Так, "ціль – конкретний стан окремих характеристик організації, досягнення яких є для неї бажаним та на досягнення яких спрямована її діяльність [5]. За таким розумінням цілі, процес цілеполягання є відправною точкою діяльності людини чи системи для її діяльності, котра спрямована на бажаний результат. Але ж при такому розумінні немає критерію досяжності цілі при наявності результату.

В англійській мові існують два поняття, обидва з яких перекладаються на українську мову як "ціль", – *goal* та *objective*. *Goal* найчастіше інтерпретується як очікуваний результат, тоді як *objective* відрізняється специфічністю, тобто є точною, вимірюваною, часто визначуваною у часі, дією, яка забезпечує досягнення цілі. Так, при управлінні за цілями (чи взагалі визначенні поняття ціль), до цілей додають SMART-характеристики (специфічна, вимірювана, досяжна, актуальна, обмежена у часі), саме із-за того, що первісно це є саме *Management by objectives*.

За іншою думкою [12, 20 та ін.] ціль визначають як антипод проблеми, а проблема – розривом або неминувістю його появи між існуючим та бажаним станом; при цьому ціль визначають як представлення про модель майбутнього результату, який є здатним задовольнити початкову проблему за наявності реальних можливостей. За таким підходом система може мати декілька цілей та для її діяльності не є важливим, яка з них буде обрана – критерієм досяжності цілі є можливість вирішити проблему при існуючих ресурсах.

Інша група авторів пов'язують поняття "ціль" із потребою. Так, у роботі [9] ціль визначається як "варіант задоволення вихідної потреби, обраний із деякої множини потреб, та сформульований на основі спеціального знання". Істотним є доповнення щодо формування цілі на основі спеціального знання, так як будь-яке передбачення майбутнього завжди потребує великого обсягу інформації, та цієї інформації стає тим більш достатньо, чим ближче настає момент задоволення потреби. Іншими словами інформацію, необхідну для постановки цілі, можна отримати як до початку процесу, так і після, але отримання її до початку потребує великого обсягу додаткових зусиль. Традиційно вважається, що ціль ставиться перед початком функціонування, коли отримати таку інформацію важче. Із такого визначення постановка цілі не є процесом строго передуючим початку функціонування системи.

У роботі [26] ціль розглядається у більш широкому аспекті та виступає як "єдність мотивів, засобів і результатів". Виникненню цілі передуює мотив, без якого вона не може виникнути. Сама ціль виникає за наявності сполучення мотиву та засобів. Так, утворюється ланцюжок: потреба – мотив – ціль – бачення результату – шляхи та засоби досягнення результату – результат. В таке широке розуміння входить і першопричина цілі – мотив, і слідство цілі – результат.

У кібернетиці під ціллю розуміється дія зворотних зв'язків, при яких інформація про різницю між необхідним і фактичним стимулює наближення системи до оптимального стану.

У роботі [30] показано, що "в будь-якій системі існують дві об'єктивні цілі: головна (власна) – самозбереження і функціональна – збереження вищої системи, в яку система входить як частина. У психології А. Адлер [1] та А. Леонтьєв [15] оперують поняттям "фіктивна ціль", яка є фіктивною, оскільки вона "розпливчата і нестійка, розвивається разом з людиною, не піддається вимірюванню, створена несвідомими силами, не має реального існування і тому її не можна повністю визначити в термінах причини і наслідку" та не може бути досягнута. Такими цілями є цілі розвитку та вищості. За А. Леонтьєвим такою фіктивною ціллю фактично є, потреба. Згідно А. Адлеру [1] у організаційній системі мають місце наступні цілі: внутрішні (власні) фіктивні цілі розвитку і переваги (ці цілі присутні в будь-якій соціальній організації); зовнішні фіктивні цілі, що визначають конкретний напрям діяльності організації, її призначення в суспільстві; усвідомлені кінцеві вимірні цілі (плани, програми, проекти), які спричиняють конкретні кінцеві результати і терміни, вони визначають діяльність організаційною системи.

Вважаючи, що результат – це кінцевий продукт діяльності системи та сама система (її новий стан), система може досягти цілі не з будь-якого стану, не при будь-яких початкових умовах і не в будь-який проміжок часу. Згідно теорії систем, ціль визначається як "спрямованість поведінки відкритої нелінійної системи, наявність кінцевого стану (який завершає лише деякий етап її розвитку)" [27] або ціль – "це стан, який система повинна досягти в процесі свого функціонування" [32]. При цьому за теорією систем поняття "ціль" розповсюджується як на живі, так і на неживі системи. При більш широкому розумінні ціль є "напрямок внутрішньої активності об'єкта" [24], а також "основний і характерний напрямок активності в даний момент часу можна назвати ціллю діяльності об'єкта, а його поведінку, обумовлену цим напрямком активності – цілеспрямованою" [10]. При цьому ціль може бути заданою як із зовні, так і поставлена самою системою, у останньому випадку ціль буде виражати внутрішні потреби системи.

Таким чином, поняття "ціль", яке вивчається філософією, психологією, соціологією, низкою економічних та інших наук, на сьогодні не має єдиного концептуального тлумачення. Зазвичай вважається, що ставлення цілі передуює початку функціонування системи (хоча з деяких визначень зовсім не зрозуміло, коли формується ціль), вважаючи складність, та, навіть, неможливість наявності необхідного для формування цілі обсягу інформації в початковий момент діяльності системи. Згідно теорії функціональних систем П.К. Анохіна ціль не може бути першою у процесі побудови поведінкового акту системи [2]. На його думку, така постановка питання, що постановка цілей передуює поведінковому акту, з філософської точки зору виходить із "мовчазної передумови, що все починається зі ставлення цілі роботи". Згідно його теорії ціль не може бути сформульована до початку діяльності системи, так як прийняттю рішення про ціль має передувати велика робота з аналізу інформації щодо того, як саме діяти саме у тій ситуації, а визначається після аферентного синтезу – усвідомлення діалектики функціонування системи.

Так само, на сьогодні немає єдиного концептуального цілісного тлумачення поняття цілі відносно організаційної системи, як суб'єкта цілеполягання. Само поняття "ціль" та самі цілі, що ставляться перед такими суб'єктами, бачимо корисним розглядати у контексті різних теорій, що по-різному інтерпретують суб'єктів цілеполягання, які в силу такої різності визначають різні цілі. У цьому контексті бачиться доцільним розглядати цілі з позиції теорії управління, теорій фірми та теорії організації Г. Саймона, Р. Сайерта та Дж. Марча, де суб'єктами цілеполягання є підприємство, фірма та організація, відповідно.

В теорії управління поняття цілі відіграє значну роль, оскільки у широкому сенсі управління є сукупністю впливів на систему задля досягнення цілі, тобто ціль є спрямування управління. В теорії управління ціллю є образ майбутнього бажаного результату. Цілі розглядаються як стабільні та незмінні впродовж тривалого часу. Теорія управління виходить із гіпотези раціональної поведінки людини та розглядає процес цілеполягання як механістичний процес, передуючим у процесі управління. Цілі ставляться для їх досягнення (самого досягнення, а не наближення), та для розуміння досяжності формуються кількісні показники.

Цілями підприємства з позиції теорії управління можуть виступати такі цілі, як випуск певного продукту, отримання прибутку тощо. Типове розуміння цілей підприємства показано у роботі [11]. Комерційні та некомерційні підприємства мають істотну різницю в тому, що для комерційних підприємств мірою досягнення цілі може бути прибуток: "Комерційне підприємство має ту перевагу, що воно дає прибуток. Фактично це перевищення доходів над витратами у підприємства, завданням якого є виробництво і продаж товарів і послуг, яких потребують споживачі" [11]. Щодо некомерційного підприємства, то "незалежно від того, яка місія покладена суспільством на відповідні урядове відомство, цілком резонно очікувати, що ті, хто ним управляє, будуть прагнути досягти своєї мети, витрачаючи мінімум ресурсів, даючи максимальну "надбавку" [11]. Під "надбавкою" автор має на увазі корисність, та додає, що така "надбавка" може мати значення для управління тільки у випадку можливості точного їх визначення, тобто наявності критерію досягнення.

З точки зору теорії фірми ціллю фірми є максимізація її прибутку. Але розглядаючи діяльність фірми з позиції узгодження цілей різноманітних стейкхолдерів стає видно, що комбінація особистих та сумісних цілей різних стейкхолдерів не завжди має вектор максимізації прибутку.

З розвитком теорії фірми "максимізація прибутку" стала не єдиною її ціллю. За [34, с.10] основними цілями фірми є максимізація економічного прибутку, максимізація продажів, завоювання престижу фірми на ринку, обмеження проникуваності інших фірм на даний ринок.

Аналізуючи окремі теорії фірми, слід зазначити, що різні з них пояснюють поведінку фірми виходячи з різних цілей. Так, традиційна теорія передбачає основним принципом діяльності фірми максимізацію прибутку. Менеджерська теорія пояснює її через максимізацію обсягу продажів (що є первинним) та доходу (що є вторинним). За теорією максимізації зростання основною ціллю фірми є, відповідно, її зростання.

В рамках теорії фірми Г. Саймон розробив свою теорію – теорію організації, ідеї якої підтримали та розвинули Р. Сайерт та Дж. Марч. Згідно цієї теорії гіпотеза про максимізацію прибутку як цілі фірми вважається нереалістичною.

Розуміння поняття цілі Г. Саймона, Р. Сайерта та Дж. Марча неможливо розглядати окремо від теорії, яку вони розробили. Г. Саймон увів поняття "обмежена раціональність" для пояснення поведінки менеджерів та інших суб'єктів цілеполягання в організації, яка у економічній теорії виходить із гіпотези раціональності. Модель цілеполягання для усіх учасників організації припускає, що керівник є раціональним суб'єктом, який чітко усвідомлює як свої інтереси та потреби, так і потреби внутрішнього та зовнішнього середовища, та для реалізації будує ієрархію цілей та розподіляє їх між підлеглими. "Добре відомо, що в економічній теорії раціональна особа – це максимізатор, який погоджується лише на кращий варіант. Навіть його очікування, як ми засвоїли в останні декілька років, раціональні" [36]. Згідно теорії "обмеженої раціональності",

поведінка суб'єктів в організації, у тому числі керівників, зазвичай не є раціональною.

У аспекті нераціональної поведінки, діяльність кожного менеджера не починається з постановки цілі, а цілі не існують в явному вигляді у даний момент, а виникають як результат [37]. Г. Саймон вважає, що першим джерелом організаційної невизначеності є неясність, та суперечливість цілі організації: "Цілі (або завдання) визначають, які результати і коли мають бути досягнуті, однак практично нічого не говорять про те, як саме будуть отримані плановані результати" [38]. Між поставленою ціллю та результатом знаходиться сукупність способів досягнення цих результатів, які, ураховуючи саму нераціональну поведінку людей, які є учасниками досягнення цієї цілі, ускладнюють перехід у "бажаний стан".

Тому, розглядаючи управлінський процес, до уваги аналізу управлінського вибору треба брати два види елементів (передумов): цілі (ціннісний елемент) та засоби (практичний елемент). Г. Саймон вважає, що чітке розділення цих двох видів передумов не завжди можливе, тому що майже кожна ціннісна передумова містить деякий практичний елемент та він не може бути виключений, тому що цілі являють собою, принаймні частково, засіб для досягнення більш далеких цілей [28]. Щодо загальної цілі організації, то згідно його теорії ціль організації грає значну роль у її діяльності, але у силу обмеженої раціональності осіб, що належать до цієї організації, організація отримує підтримку від груп, які схвалюють її ціль, та піддається нападкам тих, хто відкидає цю ціль. Певні групи можуть намагатися "захопити" організацію і підпорядкувати її діяльність своїм власним цілям [28, с. 48]. Таке трактування цілі та засобів робить структуру процесу цілеполягання нелінійною та більш наближеною до реальності, але у той же час більш складною для формалізації, а тому й подальшого узгодження та управління.

Будь-якій людині, у тому числі менеджеру, при прийнятті рішень властиві перевага задоволеності, а не максимізації, обмежена раціональність, послідовний пошук. Так, за даною теорією, менеджери не приймають раціональних рішень та не мають достатньо знань, що підсилює невизначеність і є їх нормальним станом. Виходячи з цього та аналізуючи загальну ціль організації та положення теорії фірми щодо цього питання, Г. Саймон вважає, що існує багато спірних аспектів щодо гіпотези максимізації прибутку як головної цілі підприємства. Головними такими аспектами [4] є наступні. По-перше, неясно, довгостроково чи короткостроково прибуток має максимізуватися. По-друге, вважаючи, що отримується не тільки грошова винагорода, а й "психічний дохід", при максимізації корисності підприємець має постійно вибирати між втратою прибутку та збільшенням "психічного доходу", а якщо враховувати "психічний дохід", то критерій максимізації прибутку втрачає визначеність. По-третє, вміло використовуючи ідею морального задоволення можна прагнення до досягнення достатнього доходу розглядати як максимізацію корисності. По-четверте, у досить розповсюдженій сьогодні ситуації, коли власники та керуючі не співпадають, останні можуть бути не зацікавлені у максимізації прибутку. Та, по-п'яте, в умовах недосконалої конкуренції сама по собі максимізація є сумнівною метою, оскільки залежить від поведінки не тільки фірми, а й інших фірм. Таким чином, цілями фірми мають скоріш виступати досягнення певного рівня прибутку, певного обсягу запасів, певного обсягу виробництва, утримання певної частки ринку та певного рівня продажів.

Взагалі, згідно теорії Г. Саймона, Р. Сайерта та Дж. Марча, організація представляє собою сукупність цілій різних суб'єктів, кожен з яких має індивідуальні інтереси, причому індивідуальні інтереси первинні, а цілі вторинні.

Нераціональна поведінка може проявлятися у силу слідуванню індивідуальним інтересам. Згідно цим інтересам у організації формуються коаліції інтересів, до яких можуть входити будь-які стейкхолдери, як внутрішні – підрозділи організації, так і зовнішні, наприклад, органи державної влади. Підпорядкованість суб'єктів інтересам, а не раціональним мотивам, впливає на прийняття ними рішень, роблячи їх нераціональними.

Таким чином, розроблена теорія організації представляла собою суттєво новий погляд на організацію у порівнянні з класичними теоріями, згідно яких менеджери у контексті раціональної поведінки приймали раціональні рішення через вибір найкращої із існуючих альтернатив та дозволяє більшою мірою наблизитися до формалізації реального процесу цілеполягання, враховуючи більшою мірою прояв соціальної складової.

Згідно різних теорій господарюючий суб'єкт може ставити перед собою різні групи цілей, які можуть співпадати, частково співпадати, не співпадати чи протирічити одні одним. Виходячи із цього виникає завдання узгодження цих цілей. Ієрархія цілеполягаючих формальних соціальних систем може бути представлена наступним чином: держава – державні органи – організація – структурний підрозділ – людина. Всі ці системи (обмовимося, що людина, як окремих індивід, не є соціальною системою, але це не міняє суті подальшого викладу) мають власні потреби, мотиви діяльності та власні внутрішні цілі – "цілі системи" [16]. Структура цілей таких систем є складною, що за умов неузгодженості призведе до конфліктів цілей, а тому до зниження ефективності самої організаційної системи, недосяжності цілей та, у найгіршому випадку, до руйнування. Завдання узгодження цілей ускладнюється тим, що кожна система будучи підсистемою системи, має власні цілі та цілі надсистеми, чи декількох надсистем.

Крім того, господарюючий суб'єкт не може розглядатися окремо як фірма, чи як підприємство, чи як організація, а має розглядатися одночасно у триаді, а це означає, що розглядаючи загальну ціль, треба розглядати цілі усіх трьох суб'єктів цілеполягання. Відповідно, множинність цілей виникає вже на етапі формулювання загальної цілі, що ставить завдання узгоджувати цілі вже на етапі постановки загальної цілі.

Важливим питанням узгодження цілей є неодноразовість їх виникнення. Крім об'єктивної неодноразовості, яка виникає в силу неспівпадіння у часі різних управлінських процесів в рамках одного господарюючого суб'єкта, треба враховувати те, що, згідно теорії П.К. Анохіна та теорії Г. Саймона, ціль не є відправною точкою процесу управління, а значить, що формуватися вона може у будь-який момент процесу управління, що ускладнює процес узгодження цілей.

ОБГОВОРЕННЯ

Отже, на сучасному етапі розвитку наукової думки фірму можна визначити як організаційну форму економічних відносин. Відносини, у свою чергу, є проявом та породженням суб'єктивної природи людей. Саме тому узгодження цілей як усередині певної організаційної системи, так і між декількома організаційними системами є значно складнішим ніж це припускається неокласичним розумінням основ функціонування фірм, де характер відносин залежить лише від безособового адміністративного розподілу інтересів і повноважень [22]. Механізм цін, який на думку неокласиків є універсальним координатором усіх процесів, що відбуваються у фірмі, на практиці не працює. Так звані "цінові сигнали" дуже мало впливають на поведінку учасників організаційних систем, які не мають у якості головної мети максимізовану економічну ефективність. Яскравим прикладом такої організаційної системи є система економічної безпеки підприємства, яка у першому наближенні покликана сформувати певні умови

функціонування підприємства, а не певний результат. Інститут є як макроінституційною категорією, визначає рамки взаємодії економічних агентів в цілому, а також структуру і величину трансакційних витрат, регулює деперсоніфіковані і нелокальні трансакції, встановлюючи правила гри на ринку. У контексті цього фірма представлена як гравець (групи індивідумів, залучених в цільову діяльність). Разом з тим вона визначає рамки конкретної взаємодії, регулює локальні трансакції в чітких межах, а також сприяє економії трансакційних витрат, заданих інституційними рамками [22].

Обґрунтування отриманих результатів. Значущість отриманих результатів емпірично визначається тим, що отримані результати можуть бути основою вибору такої концепції розуміння понять "ціль" та "цілеполягання", що може бути покладена у основу формування системи економічної безпеки підприємства.

Висновки. Принциповим у дослідженні різних теорій фірми є не тільки розуміння ними сутності фірми, але й розуміння співвіднесеності понять фірма, підприємство та організація. Така співвіднесеність, у свою чергу, зумовлює відмінності у визначенні цілей фірми, підприємства чи організації.

Цілі підприємства, фірми та організації мають різну сутність та певну ієрархічність. Розгляд процесів узгодження цілей на понятійному рівні повинен виходити з того, що господарюючий суб'єкт, цілі якого узгоджуються, обов'язково одночасно розглядається як підприємство, як фірма та як організація. Лише одночасність підходу до розуміння сутності цілей цих трьох окремих утворень дозволить досягти дійсного стану узгодженості. Зважаючи на це, процес узгодження цілей на рівні підприємства є заключним етапом після узгодження на рівні фірми та організації. Цілі підприємства стосуються створення товарів, виробничих чинників для задоволення різноманітних потреб суспільства. Цілі фірми стосуються її економічного зростання та розширення меж господарської діяльності в умовах невизначеності, формування економічних об'єднань тощо, тобто поведіння ("гри") на певному ринку. Цілі ж організації відображають інтереси та напрями зусиль учасників організації окремо чи у складі певних коаліцій. Процес цільового узгодження усередині та між організаційними системами обов'язково повинен базуватися на узгодженості на усіх трьох вищезазначених об'єктних рівнях.

Механізм цілеполягання та узгодження може призводити до прийняттого стану лише за умови побудови такого узгодження на основі чіткого розуміння цільових передумовок плануючих суб'єктів. Механізм узгодження, в основі якого є сутність самої цілі, її вага та безособова значущість, приречений на неефективність. Цільові передумовки, у свою чергу породжуються, організаційним рівнем значно вищим ніж рівень, де організаційна система стає плануючою. Механізм цілеполягання, який припускає множинність цілей учасників підприємства, їх конфліктність та випадки неможливості зведення в єдину ціль, значно в більшій мірі відповідає реальній дійсності на сучасних підприємствах, що зайвий раз підкреслює актуальність вирішення питань забезпечення їх економічної безпеки.

Отже, розуміння цілі у системі економічної безпеки підприємства може бути дихотомічним: або ціль – це майбутній бажаний стан системи, або ціль – це прагнення індивіда чи колективу до певного майбутнього результату. Сучасні погляди на завдання СЕБП дозволяють стверджувати, що більш прагматично придатним для використання у СЕБП є друге розуміння та саме на такому розумінні може бути сформований механізм цілеполягання у СЕБП, яка буде здатна виконувати увесь загальний безпекозабезпечуючих функцій.

Перспективним напрямом подальших досліджень слід вважати формування засад створення та функціонування СЕБП, у якій використовується поняття цілі у телеономічному розумінні. Одним з найбільш важливих аспектів дослідження у цьому напрямку є обґрунтування СЕБП, створеної на основі поведінкового стереотипу як системотворного фактору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – М.: Фонд "За экономическую грамотность", 1995. – 296 с.
2. Анохин, П.К. Избранные труды: Кибернетика функциональных систем / П.К. Анохин. – М.: Медицина, 1998. – 400 с.
3. Аристотель. Сочинения в четырех томах / Аристотель [ред. В.Ф. Асмус]. – М.: "Мысль", 1976. – 550 с.
4. Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса [Т.1] / под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – 384 с.
5. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
6. Гегель, Г.В. Сочинения. Том 3. Энциклопедия философских наук. Часть 3. Философия духа / Г.В. Гегель. – М.: Госполитиздат: 1935. – 343 с.
7. Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант. – М.: Мысль, 1964. – 722 с.
8. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка [Электронный ресурс] / В.И. Даль. – Режим доступа: <http://vidahl.agava.ru>.
9. Ермаков, С.М. Математическая теория оптимального эксперимента / С.М. Ермаков, А.А. Жинглевский. – М.: Наука, 1987. – 320 с.
10. Князева, Е.Н. 30 лет синергетике / Е.Н. Князева // Вопросы философии, 2000. – №4. – С. 7-10.
11. Кунц, Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций [Т.1] / Г. Кунц, С.О'Доннел. – М.: "ПРОГРЕСС", 1981. – 250 с.
12. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации: [учеб. пособ.] / Ю.Н. Лапыгин. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 311 с.
13. Лафта, Дж. Эффективность менеджмента организации / Дж. Лафта. – М.: ДЕЛО, 1999. – 320 с.
14. Лейбниц, Г.В. Собрание сочинений : в 4 т. [Т.3] / Г.В. Лейбниц. – М.: Наука, 1970. – 479 с.
15. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. [Т. 1] / А.Н. Леонтьев. – М.: Педагогика, 1983. – 392 с.
16. Лопатников, Л.И. Экономико-математический словарь / Л.И. Лопатников. – М.: Дело, 2003. – 520 с.
17. Маркс, К. Сочинения: в 50 т. [Т. 23] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1960. – 918 с.
18. Махлуп, Ф. Теории фирмы: маргиналистские, бихевиористские и управленческие / Ф. Махлуп // Природа фирмы. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – 410 с.
19. Можейко, М.А. Телеология // Новейший философский словарь / М.А. Можейко [сост. А.А. Грицанов]. – Минск : Изд. В.М. Скакун, 1998. – 1280 с.
20. Мухин, В.И. Исследование систем управления / В.И. Мухин. – М.: Издательство "Экзамен", 2003. – 384 с.
21. Новиков, Д.А. Теория управления организационными системами / Д.А. Новиков. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.
22. Норт, Д. Институты и экономический рост : Историческое видение. [Т. 1] / Д. Норт. – М.: THESIS, 1993. – 712 с.
23. О'Шонесси, Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж. О'Шонесси. – М.: Прогресс, 1979. – 717 с.
24. Паск, Г. Значение кибернетики для наук о поведении / Г. Паск // Кибернетические проблемы бионики. – М.: Мир, 1972. – № 2. – С. 36-45.
25. Платон. Собрание сочинений : в 4 т. [Т.3] / Платон. – М.: Наука, 1970. – 479 с.
26. Пригожин, А.И. Современная социология организаций / А.И. Пригожин. – М.: Наука, 1995. – 296 с.

27. Садовский, В.Н. Основания общей теории систем / В.Н. Садовский. – М.: Наука, 1974. – 256 с.
28. Саймон, Г.А. Теория принятия решений в экономической теории и наука о поведении // Теория фирмы: [Сост. и общ. ред. В. М. Гальперина]. – СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 54-72.
29. Словарь философских терминов / [науч. ред. проф. В.Г. Кузнецова]. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 659-662.
30. Таран-Лала, О.М. Категорія "мета" в теорії управління / О.М. Таран-Лала // Економіка. Менеджмент. Підприємство. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 24. Ч. I. – Луганськ: ЧНУ ім. В. Даля, 2012. – С. 77-82.
31. Фейербах, Л. Лекции о сущности религии / Л. Фейербах. – М.: Мысль, 1955. – С. 490-799.
32. Фетисов, В.А. Основы системного анализа / В.А. Фетисов. – Шахты : Изд-во ЮРГУЭС, 2002. – 100 с.
33. Шеллинг, Ф. Система трансцендентального идеализма / Ф. Шеллинг. – М.: Мысль, 1987. – 637 с.
34. Шишикина, Л.В. Теория фирмы: [учеб. пособ.] / Л.В. Шишикина, Е.А. Иванова. – Ростов-на-Дону: ЭКСМО, 2007. – 86 с.
35. Яценко, А.И. Целеполагание и идеалы / А.И. Яценко. – К.: Наукова думка, 1977. – 275 с.
36. Simon, H.A. Rationality as Process and as Product of Thought / H.A. Simon // American Economic Review. – May 1978. – V.68. – №2. – P.1-16.
37. Cyert, R.M. A Behavioral Theory of the Firm / R.M. Cyert, J.G. March. – Wiley-Blackwell, 1992. – 268 p.
38. Simon, H.A. On the Concept of Organizational Goal / H.A. Simon // Administrative Science Quarterly. – 1964. – №1. – P. 1-22.

Рецензент статті
д.е.н., проф. Козаченко Г.В.

Стаття надійшла до редакції
12.11.2013 р.

УДК 005.2:[007.5+658.310.7]

О.В. Ілляшенко

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто поняття механізму управління. Визначено принципові передумови використання механізмів управління у системі економічної безпеки підприємства. Досліджено сутність та складові окремих механізмів в управлінні економічною безпекою підприємства. Конкретизовано аспекти застосування та вимоги до формування механізмів управління у системі економічної безпеки підприємства. Дж. 15.

Ключові слова: механізм управління, система, економічна безпека, підприємство.

JEL D82, M11

ВСТУП

У сучасних українських реаліях однією з найважливіших проблем підприємств є проблема забезпечення власної економічної безпеки на системній основі. Походження цієї проблеми можна пов'язати з нерівномірним розвитком економічних та правових відносин у країні за часів незалежності. Під нерівномірністю розвитку відносин мається на увазі, перш за все, зміна ролі держави в організації функціонування та управління підприємств. За часів СРСР

“Управління проектами та розвиток виробництва”, 2013, № 4(48)

43