

ДОСЛІДЖЕННЯ МОДЕЛЕЙ ТА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ЗДІБНОСТЕЙ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ

Досліджено моделі та методи управління підприємствами на основі використання їх здібностей до самоорганізації і автономного розвитку.

Ключові слова: моделі та методи управління, самоорганізація підприємств, еволюційний менеджмент, автономний розвиток.

Зацікавлення явищами соціально-економічної самоорганізації стимулюється повідомленнями про аналогічні ефекти в суміжних областях науки і сучасній практиці господарювання. Спонтанне виникнення порядків у суспільстві описував ще Платон, еволюційний розвиток спільнот людей відзначали і вивчали А. Сміт, А. Фергюссон, Д. Юм, біологічна теорія еволюції Ч. Дарвіна стоїть на фундаменті соціологічних досліджень попередників.

На сучасній стадії розвитку людство досягло фантастичного комунікаційного єднання і темпи розширення інформаційних можливостей перевершують будь-яку уяву. Фактично всі системи управління працюють у кризових умовах фатального відставання від розвитку ситуації. Все це разом зі зростаючою складністю і масштабністю соціально-економічних інститутів і організацій вимагає радикального перегляду архаїчних і неадекватних методів та принципів управління, впровадження нових інтелектуальних інструментів створення ефективних кампаній і підтримки прогресивних тенденцій їх саморозвитку.

Розширення демократизації відносин у системах державного управління на фоні розвитку ринкових механізмів не позбавлене певних недоліків. Відсутність загальносистемних цілей влади і бізнесу в координації роботи підсистем неминуче призводить до монополізму і диктату найсильніших з них. Іноді через дотримання принципів свободи і прав людини призупиняють боротьбу зі злочинністю, корупцією, гальмують вирішення інших суспільних та екологічних проблем – живучість самоорганізації негативних соціальних тенденцій величезна. Проте наявність негативних сторін представницької демократії, злиття бізнесу і політики не повинні схилити нас у бік автократії, але повинні стимулювати пошуки шляхів вдосконалення управління на всіх рівнях. Отже, основною метою статті є дослідження та вибір моделей і методів управління підприємствами на основі використання їх здібностей до самоорганізації і автономного розвитку.

Термін «еволюційний менеджмент», загальні ідеї, передумови і принципи цього напрямку теорії та практики управління започатковані у 1984 році [1]. За час, що минув, у теорії систем чітко окреслилися і відбуваються світоглядні зрушення до нової базової моделі функціонування складних систем [2; 3]. Злиття

ідей синергетики нерівноважних процесів, теорії динамічного хаосу, нових напрямків біології, психології, лінгвістики, групової динаміки в теорію самоорганізації і успіхи цієї теорії в поясненні складних явищ природи дають нам надію на відповідність її застосування у вирішенні сучасних проблем світової економічної кризи.

Крім штучно створених соціально-економічних інститутів, у суспільстві існують порядки, що виникли явно без усвідомленого наміру – це мова, право, грошовий обіг, ринок, поділ праці та інші спонтанні результати історичного розвитку. А. Сміт писав про невидиму руку, що діє на ринку, де зіштовхуються інтереси людей, які переслідують егоїстичні цілі, руку, яка перетворює людську взаємодію на порядок, формує ціни, правила, закони, економічне зростання і багатство нації, причому цей порядок не усвідомлюється до кінця учасниками процесу. Рука А. Сміта поки залишається невидимою, хоча успіхи в розумінні законів соціально-економічної самоорганізації безперечні.

Водночас І. Кант простежив таку взаємодію частин і цілого, коли кожна частина зобов'язана своїм існуванням дії інших та існує заради інших і цілого, використовуючи для цього всі доступні ресурси. Тільки в таких умовах можливе самоорганізаційне буття і лише тоді воно фізично виправдане. Досить очевидно, що соціально-економічні системи, установи та кампанії є сумішшю обізнаних дій людини-конструктора і порядків, що виникають мимоволі, причому складність і сила останніх зростає зі зростанням масштабу і ступеня інтегрованості системи.

Говорячи про розподіл повноважень, відповідальності та підпорядкованості в організаціях та підприємствах, можемо виділити два полярних способи побудови структур: ієрархію і гетерархію. Ілюстрацією першого способу є екіпаж військового корабля, всі дії якого регламентовані інструкціями в системі відносин суворого підпорядкування. Другий спосіб демонструє футбольна команда, де кожен, керуючись правилами гри і ситуацією, може взяти на себе ініціативу в інтересах всієї команди – це гетерархічна структура. Зрозуміло, що в складній, мінливій обстановці суворе підпорядкування капітану команди або тренеру буде абсолютно неприйнятним, однак і в нештатній, екстремальній ситуації, в

боротьбі за життя екіпаж військового корабля буде також порушувати інструкції, виявляти ініціативу і винахідливість.

Порівнюючи штучні та природні соціально-економічні порядки, зазначимо, що людина-конструктор прагне створювати ієрархічні системи з відносинами суворого підпорядкування і монополією владою центру. Саме такими є традиційні структури, отримані завдяки координації співробітництва на основі команд та інструкцій в ієрархічній системі. Але авторитарні, штучно спроектовані економічні системи рано чи пізно розпадаються, завдаючи економічної шкоди і провокуючи людські страждання.

У теорії і практиці менеджменту відомі децентралізовані структури управління, що підтримують самокоординацію на основі правил, які частково регламентують діяльність, також є багато прикладів ефективного функціонування економічних систем, де немає монополіної авторитарності, але існує поліцентричний (горизонтальний) розподіл повноважень. Класичні науковці та менеджери сприймають створення гетерархічних, вільно взаємодіючих груп як ризиковані дії, їм звичніше і спокійніше перебувати в системі із жорсткою структурою, чітким розподілом ролей і відповідальності.

Запропонована С. Біром модель життєздатної системи [4, 5] – це варіант дієвого компромісу 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 проблем з такою структурою, яка повинна забезпечувати можливість швидкого включення «диктатури», здатної утримати контроль ситуації в кризовий період. Проте пошук рішень у ситуаціях, що погано формалізуються, успішніше здійснюється в гетерархічних мережевих взаємодіях, коли здійснюється перехід до колегіальної співпраці при вирішенні інноваційних завдань. Якими ж методами можна вирішувати надскладні проблеми сучасного управління, як побудувати організацію, що поєднує цілеспрямованість, бездоганне виконання і безпеку, не обмежуючи при цьому співпрацю і творчий потенціал?

Усім відомий феномен узгодженої та мудрої поведінки спільнот тварин і комах, який не має пояснення з генетичних позицій. Досить згадати перельоти птахів, оборонне кільце бізонів, тактику полювання левів та вовків, вражаючу синхронність маневрів риб у косяку. Створений невидимою рукою порядок стає примусовою силою з системою правил і заборон, з ознаками явної кооперації та комунікацій. Порівнюючи біологічні співтовариства з людськими організаціями в сфері бізнесу, можна помітити переваги співпраці та самоорганізації порівняно з централізованою силою. Природні системи більше відповідають нашому століттю інформаційних мереж, ніж адміністративні ієрархії, створені в століття машин. У перспективі успішними стануть організації людей, що з'єднують конкурентні вимоги бізнесу та особисті потреби, що досягають продуктивної координації в ході вільної співпраці за допомогою горизонтальних зв'язків без централізованого

контролю, – таку модель партнерських відносин підприємництва в умовах ринкової економіки називають «пульсуючим» менеджментом [8,11], де феномен самоорганізації виявляється у створенні тимчасових горизонтальних договірних структур. До того ж розробка правил, міфів і систем цінностей вносить сенс у відносини і дозволяє їх моделювати, залучати зворотні зв'язки, змінювати їх знаки, змінювати самі правила і правила зміни правил, тобто підтримувати самоорганізацію, причому зміни правил приходять зсередини, як і в біосистемах. Процес постійного оновлення, інновацій, готовності до змін і оперативної автономії при збереженні ідеологічного контролю в таких підприємствах безперервний, в їх системі цінностей почуття мети і причетності до фірми стоїть вище прибутку.

Головна ідея управління підприємствами на основі використання їх здібностей до самоорганізації – створення життєздатної системи, яка володіє необхідною гнучкістю і має хороші шанси на відповідність внутрішнім збурюванням та подразненням мінливого зовнішнього середовища. В основі цієї системи не автоматизм, а автономія, не ідентичність, а відмінність, не елементи, а відносини між ними, не рівновага, а нестійкість, не буття, а постійне становлення і розвиток.

Список літератури

1. *Self-organization and management of social system [Text] / Ulrich H. ed. / Springer Series in Synergetics: Springer-Verlag. - 1984. - Vol. 26.*
2. *Хиценко, В. Е. Самоорганизация и менеджмент [Текст] / В. Е. Хиценко // Проблемы теории и практики управления. - 1996. - № 3.*
3. *Хиценко, В. Е. Хаотический режим как собственное поведение самоорганизующейся системы [Текст] / В. Е. Хиценко // Порядок и хаос в развитии социально-экономических систем: Материалы семинара. - Томск, 1998.*
4. *Хиценко, В. Е. Модель жизнеспособной системы Стаффорда Бира [Текст] / В. Е. Хиценко // Менеджмент в России и за рубежом. - 1999. - № 4.*
5. *Бир С. Мозг фирмы [Текст] / С. Бир. - М.: Радио и связь, 1993.*
6. *Хиценко, В. Е. Самоорганизация в социальных системах. Эволюционный менеджмент: Реф. обзор [Текст] / В. Е. Хиценко. - Новосибирск: НГТУ, 1993.*
7. *Kelly, K. Out of Control. The Rise of Neo-Biological Civilization [Text] / K. Kelly. - Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1994.*
8. *Neisser, U. Cognition and Reality [Text] / U. Neisser. - San-Francisco: Freeman, 1976.*
9. *Maruyama, M. The Second Cybernetics. Deviation-Amplifying Mutual Causal Processes [Text] / M. Maruyama // American Scientist. - 1963. - № 51.*
10. *Zachary P. Showstopper! The Breakneck Race to Create Windows NT and the Next Generation at Microsoft [Text] / P. Zachary. - New York: The Free Press, 1994.*
11. *Егоров, А. Ю. "Пульсирующий" менеджмент [Text] / А. Ю. Егоров, Л. Ф. Никулин. - М.: Изд-во Рос. эконом. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998.*

РЕЗЮМЕ

Зайцева Елена

Исследование моделей и методов управления предприятиями на основе использования их способностей к самоорганизации

Исследованы модели и методы управления предприятиями на основе использования их способностей к самоорганизации и автономному развитию

RESUME

Zaitseva Olena

Research of the models and methods of enterprises management on the bases of the usage of their capacity to self- organization

The models and methods of business management on the basis of their capacity for self-organization and autonomous development are investigated in the article.

Стаття надійшла до редакції 13.04.2012 р.