

УДК: 339.97

Дюк А.А., к.е.н.

Вінницький національний аграрний університету

ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЦІЛІСНОЇ СИСТЕМИ В СВІТОВІЙ ПРАКТИЦІ

Розв'язання комплексних завдань управління можливо лише в умовах сформованих динамічно розвиваючих організацій як цілісних систем, що дозволить забезпечити стратегічний сталий розвиток організації.

Ключові слова: інтеграційні процеси, організаційні системи, теорії, розвиток, підходи, системна цілісність.

Diuk A.

BACKGROUND THEORY OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ENTERPRISES AS AN INTEGRATED SYSTEM IN THE WORLD PRACTICE

A decision of complex tasks of management is possibly only in the conditions of the formed dynamically developing organizations as integral systems, that will allow to provide strategic steady development of organization.

Key words: integration processes, organizational systems theory, development approaches, system integrity

Дюк А.А.

ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ЦЕЛОСТНОГО СИСТЕМЫ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ

Решение комплексных задач управления возможно только в условиях сложившихся динамично развивающихся организаций как целостных систем, что позволит обеспечить стратегический устойчивое развитие организации.

Ключевые слова: интеграционные процессы, организационные системы, теории, развитие, подходы, системная целостность.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливим науковим та практичним завданням. В сучасних умовах розвитку глобальних інтеграційних процесів важливими проблемами в світовому масштабі є забезпечення збалансованості соціальних, психологічних та економічних факторів в їх органічній взаємодії при розв'язанні стратегічних завдань, спрямованих на підвищений рівень

конкурентоспроможності держави як суб'єкта діяльності, галузей та окремих підприємницьких структур аграрного сектора економіки.

Аналіз останніх досліджень у яких започатковано вирішення проблеми. По окремих із них в економічній літературі розкрита специфіка формування системи забезпечення розвитку організацій за схемою розробленою Гудзинським О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. [3, с. 190-192]. В соціально-економічній літературі розкриття сутності поняття "організаційна культура" здійснюється неоднозначно і розглядається з різних позицій: з управлінських (Т. Дяченко, В. Усачова, А. Броницький), з ціннісно-орієнтаційних (С. Грімблат, О. Тихомирова), з психодинамічних (О. Віханський), інтелектуальних (О. Кендюхов). Аналогічна сутність поняття "взаємодія" розкривається в наукових працях К. Маркса і Ф. Енгельса, С. Ожегова, М. Лукашевича, В. Добренькова.

Цілі статті. Метою дослідження є розвиток організації як цілісності при формуванні системи функціонального управління конкурентоспроможністю, антикризовою діяльністю, стратегічним розвитком підприємств, ризиками та економічною безпекою.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розвитку соціально-економічних систем потребує корпоративне управління. Лише на такій основі можна збалансувати цільову спрямованість діяльності підприємницьких структур з організацією як системною цілісністю, адаптувати систему управління до нових завдань згідно поставленої мети та цільової спрямованості. Реалізувати таку позицію можливо шляхом забезпечення розвитку загальної теорії систем на що акцентують Хохлов Е.М. та Бурігін М.А. [11, с. 56]. Вони стверджують, що "...главная ошибка в трактовке природы системных кризисов состоит в том, что это не просто кризисы системы, а прежде всего кризисы методологических концепций и теорий систем, и прежде всего - кризис ОТС" [11, с. 56].

З такою позицією авторів ми погоджуємося. Це підтверджується практикою реформування аграрного сектора економіки. Не науковий методологічний підхід до реформування аграрної економіки з орієнтацією лише на приватну форму господарювання та ринкові механізми привів до розбалансованості: у формах власності, у єдності інтересів; у структурі виробничих сил, у системі соціально-трудових та економічних відносин; у галузевій структурі виробництва; у регуляторах виробничої діяльності.

Як наслідок має місце різке падіння виробництва сільськогосподарської продукції, зниження рівня конкурентоспроможності держави, галузей та безпосередньо підприємств. Реальна ситуація і нові завдання потребують і нового підходу щодо формувань організацій як цілісних систем.

Розвиток в економічній літературі та в енциклопедичних словниках розглядають як неповоротну, закономірну зміну всіх видів матерії [2, с. 11-15]. Однак ми вважаємо за доцільне розкрити тлумачення даного поняття в авторській інтерпретації стосовно соціально-економічних систем. Розвиток – це закономірна зміна організації як соціально-економічної системної цілісності та її складових - цінностей, свідомості, організаційної культури, функціональних підсистем, спрямованих на формування потенційних можливостей як конкурентних переваг в ринковому конкурентному середовищі.

Зміна складових соціально-економічних формувань є системно-комплексним явищем. Це означає, що будь-яка зміна в одній із підсистем або елементів вимагає проведення змін в усіх інших складових системної цілісності. Така позиція прослідковується в працях багатьох науковців і, зокрема, в працях Гудзинського О.Д. [2, с. 11-15]. При цьому конкурентноздатність ми розглядаємо як сформовану потенційну можливість і підтримуємо позицію Чернеги В.В. [12, с. 6-7], Судомир С.М. [2, с. 11-15].

Сформована потенційна можливість у формі конкурентноздатності підприємства як системної цілісності не є статично – постійною величиною за якісними і кількісними параметрами, а статично-динамічною системою з різним лагом стійкості залежно від часового лагу перебування фірми в певній ніші господарювання (в стратегічній зоні господарювання). Ми підтримуємо позицію Сіренко Н.М., яка стверджує, що кожний життєвий цикл розвитку організації має свій оптимальний часовий лаг стійкості, який в межах його стійкості забезпечує певний ефект системи [7, с. 21].

Таким чином, розвиток організаційних систем – це складний багатоаспектний процес, спрямований на забезпечення сталого розвитку господарюючих структур шляхом дотримання таких вимог як: циклічності розвитку, часового лагу динамічного розвитку систем, швидкості змін у глобальному просторі, консерватизації концепції розвитку, соціально-психологічної природи розвитку, інноваційної

природи розвитку, цільової спрямованості розвитку, консерватизму цінностей та ін. [7, с. 21].

Розкриття сутності та основних напрямів розвитку здійснено через призму популяційно-екологічної теорії, теорії операційних витрат, маркетингової теорії, теорії раціональної випадковості, інституціональної теорії, теорії залежності від ресурсів.

Аналітичне осмислення методологічних підходів щодо обґрунтування напрямів розвитку організацій через призму вище вказаних теорій дає підставу стверджувати, що така позиція має право на існування, оскільки дозволяє конкретизувати окремі напрями функціонального забезпечення динамічного розвитку підприємницьких структур. При такому підході сутнісна направленість в розвитку організацій матиме іншу цільову спрямованість (табл.1).

Такий підхід, на нашу думку, дозволить забезпечити стратегічний сталий розвиток організації, поєднати загальний інтерес соціально-економічної системи з цілями та інтересами колективів, окремих особистостей. При цьому повинна враховуватися специфіка організаційних формувань залежно від їх видів та типів. Останні впливають на організаційне забезпечення господарюючих структур, оскільки змінюються підходи до організаційної взаємодії та організаційної поведінки, організаційної комунікації.

Таблиця 1

Розвиток організацій згідно теорій: систем, інноваційного, циклічного та стратегічного розвитку (авторська розробка)

Теорії	Вимоги теорій щодо напрямів розвитку організацій	Організаційне забезпечення розвитку соціально-економічних систем
Теорія систем	Організація визначає цільову спрямованість щодо розвитку як головного системоутворюючого критерія. Організація обґрунто-вує концепцію та загальну стратегію розвитку соціально-економічної системи. Організація формує систему реалізації концепції та загальної стратегії розвитку згідно визначеної цільової спрямованості.	Спрямоване на забезпечення організаційної взаємодії в процесі визначення цільової спрямованості, обґрунтуванні загальної стратегії, формуванні систем, умов та заходів по реалізації концепції та стратегії розвитку.

Продовження табл. 1

Теорія інноваційного розвитку	Організація: визначає модель інноваційного розвитку; формує і реалізує портфель інноваційних стратегій загально-системного розвитку та функціонального забезпечення; формує інноваційний потенціал розвитку; забезпечує випуск інноваційного продукту та надання інноваційної послуги.	Спрямоване на організаційне забезпечення процесу при формуванні та реалізації портфеля інноваційних стратегій, інноваційного потенціалу розвитку, випуску інноваційного продукту та надання інноваційних послуг.
Теорія циклічного розвитку	Організація адаптує загальну стратегію розвитку та функціонально-забезпечуючі стратегії до цільової спрямованості згідно життєвих циклів організації, забезпечує їх реалізацію.	Спрямоване на організаційне забезпечення процесу розвитку загальної адаптивної стратегії розвитку, функціонально-забезпечуючих стратегій до головної цілі згідно життєвих циклів організації, відродження організації як системної цілісності в стратегічному вимірі часу.
Теорія стратегічного розвитку	Організація розробляє концепцію власного стратегічного розвитку, обґрунтовує загальну стратегію розвитку та функціонально-забезпечуючі стратегії досягнення цілей згідно конкурентції та загальної стратегії розвитку.	Спрямоване на організаційне забезпечення процесу розробки концепції стратегічного розвитку та функціонально-забезпечуючих стратегій адекватних цільовій спрямованості функцій.

З виділенням типів організацій з'являється можливість виділити загальне і специфічне, що характеризує організацію як системну цілісність з її складовими елементами: місією, цільовою спрямованістю, структурою соціально-економічної системи, суб'єктами діяльності, комунікаційними зв'язками, вертикальними та горизонтальними інформаційними зв'язками, власними та владними відносинами, соціально-трудовами та управлінськими відносинами, схемою організаційної взаємодії. В такій інтерпретації організація нами розглядається в статті як певна системна упорядкованість. При цьому, нами акцент зроблено на динамічно-змінюючий характер упорядкованості організації як системної цілісності. Ми підтримуємо

позицію Туленкова М.В., який стверджує, що "...організація є способом існування матерії як певної системи, що розвивається сама по собі і входить до нескінченності матеріального і духовного буття, а також виявляє свої можливості тільки через рух, через зміну форм самовираження..." [9, с. 33].

Така позиція є обґрунтованою і дає підставу стверджувати, що розвиток в контексті дослідження є збалансованість між регулятивно-координуючою функцією організаційного розвитку і саморозвитку організації. В цілому проявляється і специфіка у формуванні організаційного розвитку як системи та її складових – організаційної взаємодії, організаційної поведінки тощо.

Ним обґрунтована концепція організаційного розвитку. В основу обґрунтування концепції ним покладені підходи системного характеру, які охоплюють: теоретичні положення щодо розкриття підприємства як відкритої самоорганізаційної системи згідно теорії систем, організаційний розвиток з позицій біхевіорального підходу. Сутнісна характеристика організаційного розвитку базується на розкритті: раціональної, природної, соціальної моделях організації; поведінки організації через функціонування, вдосконалення, зміну і системний розвиток [1, с. 17].

При цьому слід враховувати, що найбільшою проблемою на яку натрапляє організація є необхідність визначення об'єкту зміни. Можна сказати, що об'єкт зміни залежить від стратегії та цілей, які поставила перед собою організація. Це можуть бути зміни в технологіях, структурі персоналу, асортименту продукції підприємства. Щодо технологій, то ціль таких змін заключається в ефективному виробництві інноваційних товарів і наданні послуг.

Потребує змін безпосередньо "організаційний розвиток" як самостійне-локальне системне утворення, яке має свою цільову спрямованість, свої об'єкти процесного впливу і механізми. Такими об'єктами є: організаційна взаємодія, організаційна поведінка, організаційна культура, культура організації, організаційний клімат, цінності. В своїй сукупності вони виступають як способи і складові механізми забезпечення організаційного розвитку підприємств.

Організаційний розвиток в структурному вимірі можна представити в такій логічній послідовності як: цінності, організаційна культура, культура організації, організаційний клімат, організаційна поведінка, організаційна взаємодія.

Цінність є основою ексклюзивною конкурентною перевагою в

забезпеченні конкурентоспроможності підприємств.

Таким чином, в економічній літературі науковцями сформувався в основному дві точки зору: перша – базується на духовності, світогляді, віруванні людини та її переконаності в необхідності здійснення певного напрямку або дії соціально-економічної системи; друга – на матеріально-емпіричному підході. Окремими класиками економічної думки цінність розглядається також через матеріальну сторону, через зусилля суб'єкта діяльності, що проявляється в процесі обміну послуг і характеризується тривалістю, корисністю, кількістю, ступенем праці в судженнях [10, с. 128].

Цінність як складова і системоутворюючий критерій організаційного розвитку є базовою методологічною основою організаційної культури.

Аналітичне осмислення теоретичних положень дає підставу стверджувати, що в соціально-економічній літературі поняття "організаційна культура" трактується неоднозначно. Е. Шейн розглядає це поняття як набір прийомів, а також розв'язання проблем адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньо системної інтеграції працівників, які перевірені минулим досвідом і підтвердили свою актуальність [5, с. 125].

Розвиток сутності поняття "організаційна культура" присвячені праці Л.Д. Забродської, яка в основу наповнення його змісту поклала філософський підхід, домінуючі цінності, норми, правила, клімат, ритуали поведінки [6, с. 142].

При цьому ми підтримуємо позицію науковців, які організаційну культуру розглядають через ключові характеристики – інтенсивність та інтегрованість, що дозволяє чітко сформувати критерії та показники оцінки організаційної культури.

На основі узагальнення теоретичних підходів щодо розкриття сутності поняття "організаційна культура" нами сформовано власне тлумачення даної дифеніції як явища. Під організаційною культурою ми розуміємо як сформовано-розвиваючу систему формальних і неформальних інститутів, в яких у колективній спільності організацій в процесі діяльності забезпечується високий рівень згоди щодо: дотримання цінностей, норм поведінки, етичних стандартів, правил гри, формально-неформальних відносин; адекватності свідомого сприйняття змін в концепції, місії, напрямках, цілях та стратегіях розвитку організаційних формувань.

Організаційна культура як системна цілісність в економічній

літературі ототожнюється з культурою організації. Однак ми вважаємо, що між ними є розбіжності. Рівень розвитку останньої визначає і рівень розвитку саморегулювання; структури співвідношення між централізацією і децентралізацією; гнучкості і стійкості в діяльності підприємства. Культура – це комплексне явище, яке охоплює: владу, рольові функції, завдання, особистості (С. Hundy); субкультури – спілкування, критики (авторська позиція); організацію як систему і процес (авторська позиція); управління як цілісну систему (авторська позиція); взаємодію із зовнішнім середовищем з суб'єктами за інтересами, контактними аудиторіями (авторська позиція). Розгляд культури в такому аспекті дозволяє наповнити змістовність культури організації, сформувати систему критеріїв та показників оцінки, як так, і культури організації, а також спроектувати цілісну систему управління організаційним розвитком підприємств з орієнтацією на досягнення стратегічних цілей. При цьому слід враховувати, що в економічній літературі існують неоднозначні підходи до розкриття поняття "культура організації".

Організаційна взаємодія в широкому і вузькому плані виконує основну цільову функцію спрямовану на забезпечення органічної єдності складових організації як системної цілісності шляхом реалізації функцій в процесі проектування, так і функціонування та розвитку керованого об'єкта.

Організаційна взаємодія як категорія в контексті управління соціально – економічними системами недостатньо розкрита. Поглиблення дослідження організаційної взаємодії присвячені праці Туленкова М.В. [8].

Що стосується категорії "організаційна взаємодія" то в нашій інтерпретації вона розглядається як взаємодія складових соціально – економічної системи та останньої із суб'єктами за інтересами зовнішнього середовища. При цьому ми акцентуємо увагу на організаційну взаємодію формальних і неформальних інститутів в усіх їх різноманітностях і повноті в системі горизонтально–вертикальних відносин.

Висновки. Розв'язання названих комплексних завдань можливо здійснити лише в умовах сформованих динамічно розвиваючих організацій як систем з сукупністю та взаємодіючих елементів, які в своїй організаційній єдності забезпечують системну цілісність з властивостями по створенню передумов для прояву синергетичного ефекту. Це потребує використання системного підходу при змінні

організаційних форм управління, укрупненні сільськогосподарських підприємств, розвитку горизонтальної і вертикальної інтеграції, впровадження моделі інноваційного розвитку та ін. [4, с. 6].

1. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність / В. Г. Герасимчук. – К. : Вища школа, 1995. – 267 с.
2. Гудзинський О.Д. Методологічні аспекти формування потенціалу адекватного стратегічному розвитку підприємств / О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв, 2007. – Вип. 1139. – С. 11 – 15.
3. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О.Гуренко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.
4. Гудзинский А.Д. Развитие механизма управления сельскохозйственным производством / А.Д. Гудзинский. – Киев: Изд-во ЦСХА, 1992. – С. 224.
5. Медведев В.П. Теория организации : учеб.-метод. компл. / В. П. Медведев. – М.: Экономист. – 2007. – 231 с.
6. Забродська Л.Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії : навч. посіб. для студ. екон. спец. / за ред. Л. Д. Забродська. – Харків: Консул, 2004. – 208 с.
7. Сіренко Н.М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України : монографія / Н.М. Сіренко. – Миколаїв, 2010. – 416 с.
8. Туленков М.В. Організаційна взаємодія в системі соціального управління: монографія / М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2005. – 222 с.
9. Туленков М.В. Теоретико – методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія / М.В. Туленков. – Каравела, 2010. – 512 с.
10. Фредерік Бастіа Экономические гармонии / Ф. Бастіа. – М.: ООО "Издательство Экомо", 2007. – 1196 с.
11. Хохлов Е.М. Приоритетные идеи в области управления / Е.М. Хохлов, Н.А. Бурьгин. – Киев: ОНПИ "ЛИРА"– НМЦА, 1993. – 96 с.
12. Чернега В.В. Формування механізму забезпечення стійкості підприємств на основі розвитку підприємництва : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / В.В. Чернега. – К., 2006. – 20 с.