

# ОНТОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

**У статті розглядаються закономірності еволюції онтології управління розвитком підприємства, визначається характер впливу системного підходу на формування онтологічних основ теорії управління, здійснюється порівняльний аналіз функціональної та системної онтологій управління розвитком підприємства.**

**The regularities of the ontology evolution of the enterprise development management are considered in the present article, the character of influence of the system approach on formation of the ontological bases of the management theory is determined, the comparative analysis of the both functional and system ontology of the enterprise development management is realized.**

*Ключові слова: онтологія, методологія, розвиток, управління розвитком, теорія управління, системний підхід.*

*Key words: ontology, methodology, development, management of development, theory of management, system approach.*

## ВСТУП

Основне завдання економічної онтології пов'язане з визначенням сутності та меж загальної економічної реальності або її фрагмента, що є предметом вивчення сучасної економічної науки [1]. Вирішення цієї проблеми передбачає розв'язання цілого ряду специфічних наукових завдань, зокрема з'ясування певного універсального порядку онтологічного аналізу в економічній науці. В такій постановці проблема набуває дещо іншого звучання: йдеться про обґрунтування і вибір філософсько-методологічних засад побудови онтології економічної науки в цілому або окремих її предметних галузей [2; 3; 5].

Науковим підґрунтям сучасної системної парадигми економічної науки є теоретичні засади загальної теорії систем, а методологічним інструментом дослідження визнаний принцип системного підходу. Переживання подібних парадигмальних змін економічною наукою спонукає до переосмислення сутності цілого ряду економічних категорій і явищ, зокрема природи підприємства, його структури і механізму функціонування. В контексті системного онтологічного мислення особливого значення набуває концептуально-теоретичне і методологічне вирішення проблеми управління підприємством як складною системою, що самоорганізується і саморозвивається. Відповідно актуальним з точки зору об'єктивних потреб економічної науки є перегляд онтологічних основ управління розвитком підприємства, що відповідають пояснювальним можливостям системної наукової парадигми [4].

Пошукам у напрямі економічної онтології, у тому числі онтології управління розвитком, присвячені праці Ю. Мякі, Дж. Врумена, Дж. О'Нейла, К. Хувера, А. Розенберга, Д. Росса та Ф. Беннетта, У. Нельсона та Уінтера та ін. Проблема формування онтологічних засад економічної науки з метою надання економіці методологічних можливостей, адекватних запитам реальності, присвячені праці Т. Лоусона та Е. Фулбрука.

Онтологічні аспекти економічної науки є предметом досліджень російських науковців О. Ананьїна, О. Анісімова, Р. Нурєєва, В. Чекарьова, О. Субетто, І. Болдирева.

## ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є порівняльний аналіз функціональної та системної онтологій управління розвитком підприємства в теоріях управління.

## ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Онтологія управління розвитком підприємства спрямовує проблемний науковий пошук у галузь міждисциплінарних і міжпредметних досліджень. Ми вважаємо за доцільне відійти від традиційного сприйняття зазначеного поняття як складової частини окремих розділів менеджменту і розглянути особливості онтологічної конструкції управління розвитком підприємства з позицій декількох споріднених дисциплін. Отже, предметом нашої уваги мають стати концепції управління розвитком підприємства, сформовані в межах відомих шкіл теорії управління. В табл. 1 наведено нашу спробу систематизації основних концепцій управління розвитком за критерієм їх онтологічної відмітності, утворених різними науковими школами загальної теорії управління.

Навіть простий ретроспективний перегляд постулатів менеджменту класичної, біхевіористської та системних шкіл дозволяє помітити наявність декількох управлінських світоглядів, що складають загальні наукові засади онтології управління розвитком підприємства [6]. Описуючи парадигму менеджменту минулого століття, П. Друкер відмічає, що її фундаментальні положення базувалися на визнанні існування єдиного найкращого способу організації праці і управління людьми, відповідно напрямом науково-практичного пошуку вважався пошук єдиного вірного рішення [7]. Відмінною ознакою нової парадигми менеджменту ХХІ ст. стало ситуативне управління, спрямоване на створення гнучкої і продуктивної організації, здатної до виконання поставлених завдань. Засобом такого управління П. Друкер вважає раціональне використання навичок і знань кожного окремого працівника [7]. Вплив тих чи інших наукових поглядів розпізнається у відповідних концепціях розвитку підприємства (організації). Разом з теорією фірми, теоретичний менеджмент переживав онтологічне домінування функціонального уявлення про підприємство і відповідно про управлінський процес взагалі. Класичні функції управління, сформульовані А. Файолем, обумовили особливості внутрішніх змін підприємства: змінам підлягали способи організації трудових процесів, норми праці та порядок відбору і наймання (табл. 1). Залучення до онтології управлінської науки понять індивідуальної поведінки та мотивації працівників спрямовує управлінські зусилля на зміни механізму мотивації праці

**Таблиця 1. Концепції управління розвитком підприємства в наукових школах теорії управління**

Наукові засади	Наукові школи теорії управління (за [6; 8])	Управлінська модель підприємства	Концепція управління розвитком підприємства
Функціональний підхід	Класична школа (Ф.Тейлор, Л.Гілбрет, А.Файоль), раціональні школи стратегічного управління	Базовою ланкою підприємства вважається виробництво, а вирішальним процесом — праця. Економічна ефективність підприємства залежить від індивідуальної продуктивності основних працівників. Довгострокові зміни на підприємстві стосуються змін технологій, масштабу виробництва та прибутку. Поняття розвитку не формалізовано	Управління розвитком не має чітких змістовних і функціональних контурів. Управлінськими завданнями в цілому є доцільна організація праці і адміністрування. Функціями управлінського процесу визнані організація, керівництво, координація планування і контроль. Головним аспектом внесення змін є ускладнення праці, норм, раціоналізація трудових процесів
	Біхевіористська школа (М.П. Фоллет, Е. Мейо, Д. МакГрегор, Г. Саймон)	Базовим елементом підприємства вважається поведінка працівників, співвідношення їх інтересів і очікувань. Продуктивність праці залежить від ступеня задоволення індивідуальних потреб працівників та їх мотивованості. Поняття розвитку організації не формалізовано	Управління розвитком не розглядається. Управлінською проблемою є створення ефективного механізму мотивації праці, спрямованого на заохочення працівників до застосування своїх здатностей і навичок у загальному процесі підвищення продуктивності. Предметом уваги менеджера є психологічні аспекти роботи персоналу
Системний підхід	Школа статистичних методів (У. Шухарт, У. Демінг, Х. Сарасон)	Організація є системою взаємопов'язаних трудових і виробничих процесів, яка перетворює матеріальні ресурси в готову продукцію. Головною проблемою підприємства є змінність виробництва — відхилення в матеріалах, технологічних операціях і праці, які накопичуються з часом і призводять до випуску продукції з нестійкими параметрами і змінною якістю	Управління розвитком зводиться до протистояння негативній змінності. Управлінським завданням вважається забезпечення постійності мети, управління якістю, дотримання норм, узгодженість процесів у часі, організаційної взаємодії керівника і підлеглого. Основними об'єктами впливу є не працівники самі по собі, а первинні фактори виробництва
Системний підхід (закінчення)	Школа соціальних систем (П. Друкер, Т. Пітерс, Р. Уотерман), концепція організаційного розвитку (К. Арджиріс, У. Бенніс, Дж. Л. Гібсон)	Організація є соціальною системою, елементами якої є технології, ресурси, людська поведінка. Основою функціонування є взаємозв'язки, що забезпечують контакти між людьми, прийняття рішень і стабілізацію. Факторами розвитку організації є стратегія, структура, цінності, персонал та навички	Управління розвитком розглядається у соціальному аспекті: об'єктом впливу визнаються організаційна культура, норми поведінки, організаційна структура, процеси. Засобом управління розвитком є систематичний процес навчання, перетворення та організаційного втручання. Метою є поліпшення та підвищення ефективності
Ситуаційний підхід	Нераціональні школи стратегічного менеджменту (Дж. Куїнци, П. Сенге, К. Прахалад, Г. Хемел, Г. Міццберг)	Розвиток підприємства сприймається як внутрішні інкрементальні або революційні зміни, що відбуваються послідовно стадійно, відповідно життєвому циклу організації	Управління розвитком отожднюється зі стратегічним управлінням змінами. Стратегія може формуватися як спонтанний, когнітивний, навчальний процес або як організаційні трансформації, що дестабілізують старі схеми поведінки, переводячи організацію в новий стан

та психологічного клімату в колективі. Отже, онтологія менеджменту так званого досистемного періоду обмежує предмет управлінської науки вивченням способів управління функціонуванням підприємства (табл. 1).

Експансія системного підходу в теорію менеджменту сприяла становленню шкіл статистичних методів і соціального управління.

Слід відмітити, що системний підхід сприяв поширенню інтересу науковців на проблеми управління змінами на підприємстві. Зокрема, очевидної цінності для формування системної онтології управління розвитком набула, на наш погляд, теорія статистичного управління процесами У. Демінга [8]. Незважаючи на системне розуміння підприємства як сукупності взаємопов'язаних трудових і виробничих процесів, методологія названої теорії менеджменту залишається в межах функціонального сприйняття фірми. Зміни при цьому розглядаються як негативне явище, що спричинюється варіативністю виробничих процесів та їх поступовим відхиленням у часі від встановлених виробничих норм. Результатом подібної негативної "вірусної" змінності є виробництво продукції з параметрами якості, що коливається. Завданням менеджменту в даному контексті визнається поліпшення якості продукції за рахунок зменшення кількості помилок і втрат. Філософія подібного управління процесами передбачає оптимізацію внутрішніх процесів, забезпечення їх синхронності у часі і просторі, контроль узгодженості результатів одиничних завдань з системною метою.

Ідея переваг системної оптимізації процесів порівняно з локальними поліпшеннями знайшла своє продовження в концепції реінжинірингу бізнес-процесів. З нашої точки зору, теорії управлінської інженерії спрямовані, перш за все, на збереження цілісності і функціонально-технологічної ефективності підприємства. Оптимізаційне управління не вирішує проблем довгострокового функціонування та впли-

ву зовнішнього середовища на виробничу систему. Більш того, використання кількісних методів визначення оптимальних співвідношень організаційних процесів обмежує, як вважається, сферу їх застосування підприємствами масового стандартизованого виробництва. Проте кроком управлінської школи статистичних методів до формування системної онтології управління розвитком стало розуміння сутності пов'язаності і мінливості як процесних властивостей, що впливають на систему в цілому.

Окремим напрямом формування системних теорій менеджменту визнана школа соціального управління [8]. Серед соціальних теорій менеджменту певної уваги, на наш погляд, заслуговує концепція організаційного розвитку (ОР). В межах цієї дисципліни спостерігається новий, відносно попередніх концепцій, онтологічний напрям: предметом дослідження науковців переважно стають динамічні аспекти існування підприємства та принципи його структурних змін. Зокрема, під організаційним розвитком розуміють систематичний процес перетворень або формальної організаційної реконструкції, що відбувається шляхом змін в сфері культури і норм поведінки. Існує значна кількість досить різних поглядів на сутність та зміст організаційного розвитку, однак різноманітність підходів не заважає визначити загальні риси ОР, відповідні сучасній практиці менеджменту. На наш погляд, онтологічно значущими рисами ОР є такі: по-перше, об'єкт змін — ним вважаються всі елементи системи управління на підприємстві; по-друге, загальний процес змін — він сприймається як довгостроковий, планований і системний, і тому не дає підстави очікувати швидких результатів. Управління організаційним розвитком, таким чином, здійснюється як підготовка, ініціювання та впровадження відповідних змін.

Системний світогляд у теорії управління став науковим підґрунтям для формування онтології ситуаційного менеджменту. В науковій літературі поширеною є думка про те,

що на засадах ситуаційного підходу виникла концепція стратегічного управління. Однак філософії різних шкіл стратегії [9] свідчать про співіснування функціональної і системної онтології в теорії стратегічного управління. Більш уважне дослідження дозволяє помітити взаємозв'язок між розвитком теорії фірми і онтологією теорії стратегії: кожна школа стратегії базується на тій чи іншій концепції підприємства. Зокрема, розуміння стратегії як плану або ринкової позиції, вочевидь, базується на маржинальній моделі підприємства із статичним сприйняттям оптимальності; в когнітивній школі та школі навчання розпізнається вплив інституціональних моделей фірми та ін. Власне, ситуаційний підхід, на наш погляд, спрямовує стратегічну думку в напрямі вирішення проблеми стратегічного вибору підприємства в умовах непередбачуваних змін середовища. Таке розуміння стратегічного процесу неодмінно призводить до визнання системно-динамічної сутності підприємства та закономірності його трансформацій.

У сучасному світогляді стратегічного менеджменту спостерігається зацікавленість науковців у пошуку принципів побудови ефективної стратегії для підприємства, що розвивається. Своєрідний еволюційний підхід характеризує інтегровану п'ятикутну модель підприємства, запропоновану Г. Мінцбергом [10]. Автор стратегічної школи конфігурації вважає, що еволюція компанії у часі сприяє поступовому зниженню ефективності певної конфігурації та спрямовує її трансформацію. Компанії, що розвиваються, здатні пережити різні стадії власного життєвого циклу. Наприклад, для молододі фірми, що починає завойовувати ринок, ефективною вважається підприємницька конфігурація. Поступово домінанта лідерства, що характерна для підприємництва, має бути замінена домінантою продуктивності, що призводить до зміни конфігурації на механістичну. Відповідно еволюція компанії може виражатися у стадійних змінах конфігурацій. Організація здатна зберегти продуктивність за умов досягнення рівноваги відцентрової і центростремованої сил внутрішньої політики і ідеології [10]. Подібна концепція змушує сприймати стратегічне управління як управління розвитком компанії, орієнтоване на підготовку переходу від стабільного стану в інший, більш відповідний майбутній стадії еволюції.

У прикладних економічних дослідженнях, на відміну від теорій управління, питання розвитку підприємства розглядається переважно у функціональних аспектах, зокрема в інноваційному, економічному або стратегічному. Під інноваційним розвитком розуміють зміни, викликані впровадженням науково-технічних інновацій, включаючи процес їх підготовки і розробки. Об'єктами управління розвитком в цьому випадку вважають інноваційний потенціал підприємства та організацію інноваційного процесу в цілому або навіть асортимент продукції і технологію виробництва. Фінансово-економічний розвиток підприємства пов'язується з техніко-технологічними, виробничими, кваліфікаційними і управлінськими змінами, що приводять підприємство до нового економічного стану. Критерієм розвиненості вважаються показники економічної ефективності підприємства — прибутковість, дохідність та ін.

Прикладні завдання сучасного стратегічного управління розвитком у більшості випадків орієнтовані на визначення змісту і порядку активних дій менеджменту щодо внесення змін у структуру і діяльність організації з метою забезпечення її самозбереження і виживання в умовах невизначеності [10]. У всіх випадках процес розвитку характеризується як очевидні якісні зміни структурних складових системи підприємства — її елементів і зв'язків. З цього погляду в економічній онтології загострюється проблема визначення об'єктивного критерію розвиненості та його ефективності, визначення факторів розвитку та вибору напрямку якісних змін.

## ВИСНОВКИ

Проведений стислий огляд сучасних трактувань поняття управління розвитком дозволив зробити декілька ключових висновків. Перш за все, слід відмітити, що протягом другої половини ХХ ст. онтологія теорії управління зазнала суттєвих змін. Значного впливу зазнали онтологічні зміни управлінської науки від загальних гносеологічних дисциплін, зокрема теорії систем. Даний факт підтверджує взаємозв'язок фундаментальної науки і прикладних суспільних дисциплін і вказує на актуальність міждисциплінарних досліджень в економіці.

По-друге, формування загальнонаукового системного мислення зумовило онтологічні перетворення економічної і управлінської теорії. Сучасний теоретичний контекст економічних дисциплін не обмежується застосуванням системного підходу як комплексного методу дослідження, що відрізняється від інших повнотою інформації та можливостями прогнозування щодо об'єкта спостереження. Системність в економічній теорії ХХІ ст. сприймається як принципово нова методологічна конструкція наукового дослідження, в основі якої перебуває сприйняття будь-якого соціального утворення як складної системи, що існує згідно законів самоорганізації, самозбереження і саморозвитку.

По-третє, утворення еволюційного напрямку в стратегічному управлінні надало управлінській науці власну концепцію розвитку підприємства. Напрями подальших досліджень в цьому сенсі зумовлюватимуться необхідністю вирішення проблеми вибору всезагального критерію розвиненості в онтології управлінських дисциплін.

## Література:

1. Наука: от методологии к онтологии / Рос. акад. наук, Ин-т философии. Отв. ред.: А.П. Огурцов, В.М. Розин. / А.П. Огурцов, В.М. Розин. — М.: ИФ РАН, 2009. — 287 с.
  2. Лоусон Т. Современная "экономическая теория" в свете реализма / Лоусон Т. // Вопросы экономики. — 2006. — № 2. — С. 34.
  3. Болдырев И.А. Онтология ортодоксальной экономической науки: проблемы построения и интерпретации / Болдырев И.А. // Вопросы экономики. — 2008. — № 7. — С. 36—50.
  4. Решетняк Т.І. Онтологія як метод наукового реалізму в економічних дослідженнях / Решетняк Т.І. // Стратегія економічного розвитку України: Зб.наук.праць. — Вип. 29 / Голов. Ред. А.П. Наливайко. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 3—11.
  5. The Economic World View: Studies in the Ontology of Economics. Edited by Uskali Maeki [Електроний ресурс] / Uskali Maeki / Cambridge University Press, 2001. — 400 p. — Режим доступу: <http://economicsbooks.econguru.com/book/>
  6. Махлуп Ф. Теории фирмы: маржиналистские, бихевиористские и управленческие / Ф. Махлуп / Теория фирмы: пер. с англ. под ред. В.М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа, 1995. ("Веги экономической мысли"; Вып.2). — 534 с.
  7. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в ХХІ веке: пер. с англ. Уч. пос. / Друкер П.Ф. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. — 272с.
  8. Кредисов А.И. История учений менеджмента. / Кредисов А.И. / Киев: ВИРА-Р, 2000. — 336 с.
  9. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий: Минцберг Г. Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб: Издательство "Питер", 2000. — 336 с.
  10. Минцберг Г. За рамками конфигурации: силы и формы эффективных организаций // Стратегический процесс. Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского / Минцберг Г., Куинн Дж. С., Гошал С. — СПб: Питер, 2001. — 688 с.
- Стаття надійшла до редакції 18.04.2012 р.*