

По поводу второго вопроса. Кажется, что ИАУ, по сути выступающие в роли ингрессивного (ингрессионного?) элемента, и в то же время имеющие собственные цели, теряют – из-за этого – в своей ингрессионности (то есть то, что они имеют свои цели, может умялять их ингрессионную роль или даже ставить ее под сомнение).

## **ПІДҐРУНТЯ ВИКОРИСТАННЯ ЦІЛІ ЯК СИСТЕМОТВОРЧОГО ЧИННИКА У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

**Свґген Іванович Овчаренко**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
та економічної безпеки

Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля

Поняття системи економічної безпеки підприємства допоки не знайшло усталеного категорійно-понятійного місця у сучасній науці. Така неусталеність зумовлена, перш за все, вибором вектору, за яким повинні рухатися дослідження щодо визначення статусу та ступеня соціальності цієї системи. Узгальнення складу та взаємозв'язків компонентів економічної безпеки підприємства за допомогою системного підходу та використання категорії "система" розвинулося у самостійний науковий напрямок відносно недавно. Але доцільність систематизації та системотворення у царині економічної безпеки підприємства на засадах системного підходу та пов'язаного з цим використання категорії "система" розглянуті у безпекології поперхово.

Визнаючи як пряму, так і зворотну залежність цілей управління економічною безпекою підприємства від загальних цілей діяльності підприємства та управління ним, розглянемо відправну точку побудови концепції управління економічною безпекою підприємства, за яку обираємо цілеполягання з позиції найбільш усталених наукових поглядів та теорій. У даному дослідженні використовується термін "цілеполягання" в значенні змісто-утворюючого формування цілі як суб'єктивно бажаного образу або стану певної системи. Тлумачні словники надають в подібному значенні декілька лексем: цілеполягання, цілепокладання, цілеформування та, власне, встановлення цілей. Але автор вважає використання лексеми "цілеполягання" найбільш адекватним з методологічної точки зору.

Принципи побудови та роботи механізму цілеполягання в плануванні зокрема, та в управлінні підприємством в цілому, визначаються постулатами теорій фірм, яких існує декілька. Теорія фірми пояснює економічну поведінку фірми у різних умовах господарювання. Відмінність у цих умовах господарювання породжує множинність теорій фірми. Головне завдання теорії фірми – вивчення впливу, який надають індивідууми і групи людей на функціонування організації, на зміни, що відбуваються в ній, на забезпечення ефективної цілеспрямованої діяльності і отримання необхідних результатів. З іншого боку, головним за-

вданням управління організаційною системою зводиться до того, щоб віднайти такий допустимий набір управлінських процедур, при якому ефективність функціонування системи буде максимальною. Підходи до виконання цього завдання існують різні і також в загальному вигляді викладені у різних теоріях фірм, найбільш відомими з яких є неокласична (маржиналістська), інституціональна, поведінкова (біхевіористична) та теорія організації Г. Саймона. Принциповим у дослідженні цих теорій 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.

У межах даного дослідження припускається, що 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 прийняттого 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 зазначених рівнях організації господарської діяльності: підприємства, фірми та організації. 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 власника бізнесу. Різниця у поглядах на сутність цілей зумовлена різницею поглядів в цілому на устрій діяльності підприємства, фірми та організації.

Неокласична ідеологія, яка покладена в основу сучасного планування на підприємствах, не дає можливості врахувати розгалуженість, конфліктність та опортунізм цілей окремих учасників організації, тому ні процедура планування, ні її результати – планові рішення – не виконують своїх управлінських функцій і тому не можуть бути інкорпорованими до управління економічною безпекою підприємства.

Використання положень нової інституціональної теорії фірми в механізмі цілеполягання збагачує теорію та практику управління економічною безпекою підприємства розумінням відсутності єдності цілей стейкхолдерів. Фактор досягнення консенсусу цілей стейкхолдерів стає одним з домінуючих в системі економічної безпеки підприємства.

Біхевіористична теорія фірми в цілому припускає встановлення цілей з точки зору досягнення не максимального результату, а такого, який задовольнив би. Отже, інкорпорація розуміння змісту цілі, визначення загалом та взаємозв'язків цілей неінституціональною та біхевіористичною теорією фірм до механізму цілеполягання в управлінні та плануванні надасть можливість, по-перше, повернути плануванню статус найважливішої управлінської функції та підвищити використовуваність планової інформації в управлінні підприємствами в цілому, та, по-друге, дозволить на більш якісному рівні узгоджувати інтереси та можливості стейкхолдерів в управлінні економічною безпекою.

Цілі підприємства, фірми та організації мають різну сутність та певну ієрархічність. Наявність інститутів та інституціонального впливу зумовлює як обмеження у встановленні цілей, так і їх принципову конфліктність. Розгляд процесів узгодження цілей на понятійному рівні повинен виходити з того, що господарюючий суб'єкт, цілі якого узгоджуються, одночасно виступає 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 поводження ("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.

Цілі управління економічною безпекою підприємства, а, відповідно, й декомпозиції такого управління, є складно структурованими. Складність структурування цілей управління економічною безпекою підприємства зумовлена декількома причинами. По-перше, загальні цілі підприємства мають різну спрямованість, тобто їхні вектори найчастіше не збігаються. На відміну від загальних цілей підприємства, різноспрямованість цілей управління економічною безпекою підприємства, незважаючи на обов'язковість дотримання вимоги несуперечливості, є скоріше правилом, ніж винятком.

Механізм цілеполягання та узгодження цілей може призводити до прийняттого стану лише за умови побудови такого узгодження на основі чіткого розуміння цільових передумовок плануючих суб'єктів. Узгодження цілей, 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. Взаємовідносини учасників підприємства мають прояви суб'єктивізму та опортунізму, в особливій мірі це стосується відносин в системі "принципал-агент". Але, слід зазначити, що сучасні позиції неокласиків досить міцні і тому на мікроекономічному рівні відбувається протистояння моделей максимізуючої та задовольняючої поведінки, як основи механізму формування цілей. Модель задовольняючої поведінки, безсумнівно, є більш перспективною, оскільки вона не лише обґрунтовує поняття рівноваги, але й припускає спосіб її досягнення.

Інституціональна та поведінкова теорії фірми зорієнтовані на ді-

лову практику реально існуючих господарюючих суб'єктів, тому їх надбання представляють найбільший практичний інтерес. Але навряд чи можливо використовувати підходи окремої з цих теорій у якості бази для визначення методологічних основ цільового узгодження у системі економічної безпеки підприємства. Швидше за все, потрібне логічне поєднання визначальних аспектів цих теорій. У результаті такого емпіричного поєднання ми можемо сформулювати декілька основних принципів, з урахуванням яких повинне відбуватися узгодження цілей у системі економічної безпеки підприємства. По-перше, головною метою фірми повинна виступати максимізація прибутку. У іншому випадку конфлікти стейкхолдерів зруйнують фірму. По-друге, у фірми та у організації повинна бути домінуюча група впливу, яка нав'язує цілі іншим. Чим сильніша така група, тим простіше процес узгодження усіх цілей. Цілі усіх інших стейкхолдерів є обмеженнями по відношенню до домінуючої. По-третє, слід виходити з того, що не домінуючі стейкхолдери мають дві цільові передумовки – очікування та пріоритети. У-четвертих, у випадку з системою економічної безпеки підприємства матричне узгодження цілей має переваги перед деревовидним.

## **Обговорення**

### **І. М. Семененко**

Як можна збагатити що-небудь розумінням відсутності чого-небудь?

### **П. В. Кривуля**

Будь ласка, пишiть бiльш розгорнутi коментарi, бо важко зрозумiти до якої самої певної тези автора тез написано коментар. Я впевнений, що це має збагатити наше спiлкування, та напевно – збагатить розумiння якогось предмету пiзнання.

### **І. М. Семененко**

Це відноситься до речення: "Використання положень нової інституціональної теорії фірми в механізмі цілеполягання збагачує теорію та практику управління економічною безпекою підприємства розумінням відсутності єдності цілей стейкхолдерів."

### **Н. А. Рыбникова**

Меня в этой цитате больше смущает другое: кажется, что некорректно говорить, что новая институциональная теория обогатила теорию управления экобезопасностью – в силу того, что последняя появилась значительно позже.

### **П. В. Кривуля**

Да, действительно: тезис об отсутствии целей у организаций (а наличие только целей конкретных людей, действующих в организации) был обоснован в работах разработчиков модели Карнеги, т.е. Саймоном, Марчем, Сайертом (это стало одним из отличий системной и ситуационной методологий менеджмента). И именно они повлияли на работы Уильямсона (причем повлияли не только через тексты своих работ, а и в личном общении тоже), а уж работы Уильямсона превратили новую институциональную теорию в ещё что-то новое (в новый вариант неинституциональной теории). Получается, что в этом вопросе теоретики менеджмента обогатили работы теоретиков современной экономической теории. Если же рассматривать в этой исторической канве появление теории экономической безопасности предприятий, то такое появление и позже, и относительно скорее к области менеджмента, чем к области экономической теории. Поэтому "обогащение" не могло состояться в том смысле, что устранение незнания полученных ранее знаний – это скорее ликвидация безграмотности, чем получение нового знания. Но вот

не соглашусь с тезисом о том, что осознание "отсутствия" чего-то не обогащает, потому что считаю, что первые работы Саймона (во многом отрицающие наличие тех или иных положений менеджмента) в итоге привели к обогащению положений менеджмента (и им самим и теми, до кого дошло содержание его отрицаний). А уж то, к каким именно разделам отнести это обогащение, и до кого наконец-то дошли эти положения, – это вопрос вторичный.

#### **И. М. Семененко**

Да, действительно, как сказал гуру менеджмента Dr Kote Matrosskin "If you want to sell something unnecessary, first you need to buy something unnecessary". Т.е. осознание отсутствия действительно приводит к обогащению. Но это обогащение было вторичное по отношению к осознанию. Поэтому я и д-р Kote Matrosskin считаем, что осознание отсутствия выступает стимулом к обогащению. Хотя представитель берлинской школы Dr W. Pukh по этому поводу говорил "Das ist ein hohl Pott, es ist ein einfach Objekt, und es hinkommt nirgends, und deshalb das Pott gefelt viel mehr". Т.е. осознание отсутствия содержимого привело к повышению субъективной ценности объекта. Что по сути делает сформулированный вопрос дискуссионным. Так что, уважаемый Павел Викторович, "у вас молоко убежало"... Осознали отсутствие? Обогатились? ☺

#### **П. В. Кривуля**

))))! Я согласен с вашим совместным с Dr Kote Matrosskin тезисом о том, что осознание отсутствия выступает стимулом к обогащению, и согласен с тезисом о вторичности (в этом смысле) обогащения. Но вот не могу признать, что это моё согласие стало результатом осознания того, что ранее я этого не осознавал, а конкретный представитель берлинской школы просто наивное неестественное животное (в сравнении с Мокадасой Аль-Сафером, например) в своём познании пустых горшков. Поскольку я давно усвоил содержание концепции пустоты горшка наших предков-земляков (и даже многократно объяснял студентам отличия концепции козарского горшка от концепций греческого горшка, объяснявшего идею формы, и китайского горшка, объяснявшего полезность пустоты, – к последней как раз и примыкает мнение уважаемого Dr W. Pukh), то смею утверждать, что признание дискуссионности этого вопроса подтверждает согласие выразившего это признание с тем, что он и сам не уверен в правоте исключительно его мнения по этому вопросу. Короче, где молоко-то убежало? Я не заметил.

П.С. Употребление слова "отсутствие" не должно отвлекать от существа вопроса, задекларированного когда-то Саймоном. Важным является не то, что "отсутствует" единство целей стейкхолдеров, а то, что вместо одного набора целей присутствует несколько комплектов целей (если "много" больше "одного", то и Матроскин и Пух согласились бы с констатацией приобретения), поскольку стейкхолдеров одного предприятия больше чем один (употребление слова стейкхолдер смею отнести на совесть автора публикации, а потому прошу в ассоциации со мной это ругательное слово не употреблять). Осознание же множественности вместо единственности (что то же самое – осознание отсутствия единственности) и само по себе является обогащением и влечет за собой многие последующие обогащения методологии менеджмента.

#### **Е. И. Овчаренко**

Сначала что касается казуистики. В спорном предложении нельзя отрывать слово отсутствие от других и рассматривать его отдельно. Слово отсутствие принципиально важно читать слитно со словом единства. Осознание отсутствия единства может порождать познавательное направление. В научном познании так происходит очень часто. К примеру, ситуационное управление возникло на фоне осознания отсутствия универсальных и типичных управленческих приемов в сходных ситуациях.

Теперь по существу. Изначальное научное противоречие заключается в том, что если в менеджменте происходит некое наслоение и борьба разных экономических теорий, то в отдельных функциях, как в данном случае в планировании, этого практически не происходит. Многие не обращают внимание, а многие и не знают, что планирование деятельности предприятия в современной прикладной науке и практике осуществляется на основании неоклассического понимания сущности фирмы и вообще предпринимательства. Но в рамках интересующего нас предметного поля, а именно управления экономической безопасностью предприятия, неоклассические принципы прислонить очень сложно. Как например, в случае с целями. В УЭБП цели делятся на две принципиально разных группы: цели, реализующие интересы, и цели, нейтрализующие угрозы. Эти цели не сводятся в дерево и трудно укладываются в любую иерархическую фигуру. Но стоит только признать, что цели не согласуются по причине наличия определенных поведенческих моделей и стереотипов конкретных людей, так сразу мы сможем с чистой душой отказаться от неоклассических заморочек в планировании и использовать, например, институциональные. Это в первом приближении.

И наконец, следует согласиться с тем, что вся наука об экономической безопасности предприятия идет в настоящее время по пути ликвидации безграмотности, а не по пути собственного развития от некоего достигнутого уровня. Это обусловлено тем, что подавляющее большинство ученых в этой сфере – безопасники, а не экономисты и тем более менеджеры. Поэтому весь понятийный кластер экономической безопасности предприятия пока наполняется за счет интервенции с экономтеории и менеджмента.

#### **П. В. Кривуля**

Ситуационное управление возникло не на фоне осознания отсутствия универсальных управленческих приёмов (и до него никому же не приходило в голову посредством хронометража составлять и отдавать приказы, а посредством доски почёта вести учёт), а на фоне доказательства Саймоном того, что менеджмент пока ещё не наука (отсутствует непротиворечивое аксиоматическое ядро); и проявилось в первую очередь в предложении тем же Саймоном классификационного подхода, исходящего как раз из типичности ситуаций, т.е. их подобия по общности наборов применяемых менеджерами приемов. Но это комментарий, а вопросы у меня следующие.

1. УЭБП предполагается отдельной от экономики и менеджмента наукой? Т.е. она не входит ни в экономическую теорию ни в менеджмент? Хотелось бы не просто "да" или "нет" прочесть, а также и какие-то доводы.

2. Ситуационное управление (в теории ли или "в прикладном аспекте") также предполагается как нечто соответствующее неоклассической теории фирмы?

3. По чем можно судить о том, что "планирование деятельности предприятия в современной прикладной науке и практике осуществляется на основании неоклассического понимания сущности фирмы"? Какие тому есть подтверждения? Или какие есть подтверждения тому, что следует продолжать быть уверенным в том, что "головною метою фірми повинна виступати максимізація прибутку" (цитата из тезисов)? Как это вообще согласовывается с тем, что тут стало выше предметом спора, а именно с обогащением осознанием отсутствия единственности целей?

4. Мы должны вместе с "безопасниками" имитировать прохождение ликбеза, чтоб им было не скучно и необходимо, или будем исходить из известности современных положений экономики и менеджмента?

П.С. Последний вопрос, возможно, риторический, но не первые три.

#### **Е. И. Овчаренко**

Думаю, нужно объединить первые два вопроса. Я не вижу никакого смысла ни в

противопоставлении, ни в сопоставлении взаимоотношений УЭБП ни с теорией фирм, ни с теорией управления, ни с ситуационным подходом. Проиллюстрирую на примере: если УЭБП это автомобиль, который должен ездить по бездорожью в лесу, то теория фирмы определяет – на какой тяге строить автомобиль, на бензиновой или дизельной, теория управления определяет сколько ведущих осей должно быть, а ситуационный подход определяет, что при маневрах на подъемах нужно использовать избыточную поворачиваемость, а при маневрах на спусках – недостаточную поворачиваемость. По крайней мере, я так понимаю.

Ситуационное управление может быть применено по отношению к любой теории фирмы. Теория фирмы, среди прочего, определяет логику и критериальную базу принятия решений по использованию экономических благ, доступных фирме, а ситуационный подход при этом формирует мышление менеджера, который использует эту критериальную базу.

По третьему вопросу, что касается доказательств использования неоклассики в планировании, то тут все просто. Я пока не встречал ни одного плана предприятия (профинплана либо другого), который не описывал бы и не расшифровывал бы производственную функцию, при этом не сопоставляя затраты и выпуск. Других планов я не видел. Например планов, где вместо стоимостных величин используются поведенческие гештальты.

Непротиворечивое аксиоматическое ядро отсутствует в любой науке, за исключением, может быть, теологии. Не существует исследователей, которые одинаково гениальны во всех сопредельных научных областях. Если в данный момент времени китайские автоконструкторы разрабатывают новый автомобиль и не подозревают о том, что разрабатывают немецкие автоконструкторы, а это неоспоримо более прогрессивные разработки, то от этого китайский автомобиль не перестает быть автомобилем в полном смысле слова. При этом абсолютно неправомерно будет утверждать, что немецкая машина лучше, чем китайская без подведения соответствующей критериальной базы. Сколько людей столько и мнений. Это и к вопросу отсутствия единства целей. Поэтому фраза "или будем исходить из известности современных положений экономики и менеджмента?" звучит неопределенно. Кому известности и какой степени известности? Опять же, принципы ситуационного управления следует ли считать известными? Но существующая практика управления предприятиями не особо может похвастаться применением этих принципов например в планировании. Означает ли это, что исследователи в области планирования деятельности тоже проходят ликбез и недогаивают необходимость использования этих "известных современных положений"?

## **П. В. Кривуля**

Евгений Иванович, где бы ещё подискутировали коллеги с одной кафедры!

1. Об автомобиле и объединении вопросов. Я считаю, что вопросы самостоятельные, хотя в чём-то и последовательно дополняют друг друга. При этом пример с автомобилем остался непонят, потому как у объекта (автомобиля в приведенном примере) может быть множество аспектов, которые отражены разными научными предметами, но если УЭБП претендует быть только деятельностью (т.е. объектом, а не предметом) и не претендует быть наукой, то тогда и соотношение с предметами других наук действительно неуместно. Но как я понимаю, тезисы написаны из других позиций – УЭБП названо теорией, и её обогащают положения другой науки. То есть первый вопрос ждёт ответа.

2. "Ситуационное управление может быть применено к любой теории фирмы" – это звучит, как геометрия может быть применена к любой физике, или как измерение может быть применено к любой физике? В такой ситуации приходится интерпретиро-

вать высказавшегося, чтоб оставить только те значения, которые проходят прагматический фильтр. Но у меня не получается. Во-первых, названием СУ именуют и объективную деятельность, но тогда её применение к какой-либо теории может выражаться в "порицать", "хвалить", "сжечь", "тиражировать", "читать" и т.д., что вряд ли подразумевалось, т.е. отклоняем это истолкование. Во-вторых, названием СУ именуют также и ситуационный подход в менеджменте, но этот подход принципиально противоречит правоте теории фирмы (той, которая распространена под таким названием, поэтому употребляю здесь без множественного числа), а значит и не это подразумевалось. Со всеми другими истолкованиями (частными по отношению к этим двум) у меня тоже возникают трудности понимания. Но на всякий случай (если ответ на второй вопрос подразумевался как "да") уточню, что ситуационный подход принципиально расходится с теорией фирмы именно в видении формирования критериев предпринимателей и управленцев, у него (сит. подхода) рациональность вообще принципиально другая!

3. Я ещё (к своему стыду) не видел ни одного реального плана на предприятии, который бы не просто сопоставлял прогнозируемые затраты и выручки, а именно максимизировал их разницу (ну, выбрать из двух наугад сформированных решений – это же ещё не максимизация, а даже об этом в реальном планировании идёт речь не всегда). До какого-то момента времени я как молодой специалист даже комплексовал по этому поводу, но с тех пор, как познакомился с современными положениями методологии менеджмента (и работами Г. Саймона в первую очередь), то успокоился на этот счет, потому как он объяснил, что в практике вот этого самого "максимизировать" люди в большинстве своём делать не умеют, а те, кто умеют – не обладают достаточными сведениями, а если бы и обладали, то выполнение плана бы всё-равно было искажено из-за того, что исполнители преследуют не те же цели, что и составители плана, да и сами составители плана – не те, кто задачи ставил (именно третий из этого ряда тезисов – парафраз того разбираемого выше тезиса о том, что якобы неинституциональная теория обогатила УЭБП, с чем лично мне как-то очень сложно согласиться).

4. Теология... Ну, хорошо, а куда девать ту же геометрию, или химию, или печально известную специальную теорию относительности Эйнштейна? Китайские автоконструкторы, приведенные в пример, руководствуются научными положениями (вот почему-то я в это верю)!), даже если они уступают в развитости научным положениям немецких автоконструкторов, или даже если они ошибочны. Вопрос непротиворечивости лежит за рамками вопросов объективности, адекватности другим наукам и т.д. (та же теория Эйнштейна до сих пор вызывает много сомнений, но её собственные положения непротиворечивы). А вот менеджеры пользовались (и видимо ещё долго будут) настойчиво продолжать это делать) тем, что наукой было назвать нельзя. Но это уже будет обсуждение другого вопроса, а чтоб остаться в теме я отвечу на тезис "Поэтому фраза "или будем исходить из известности современных положений экономики и менеджмента?" звучит неопределенно." так: речь шла об известности менеджерам (и по меньшей мере, тем двум, которые сейчас дискутируют) положений Г. Саймона (это видно из того, что оба употребляют эту фамилию в своих текстах не по принуждению оппонента). Короче, мне было непонятно конкретно следующее: в тезисах Саймон был упомянут, но менеджмент (и его разделы) обогащены не непосредственно положениями его работ (а он ведь также менеджер по принадлежности к научной области), а какими-то там неинституционалистами, работы которых сами были обогащены результатами исследований менеджеров.

5. Положения классификационного подхода Саймона скорее объясняют реальную действительность, чем пытаются ей что-либо вменить, то есть описывают в первую



очередь как этот объект описания сейчас стоит, а не пытаются перевернуть его (объект, или её – деятельность) с ног на голову (вот, например ситуационное управление Поспелова – оно уже достаточно революционно в методическом плане), а поэтому современное реальное планирование в большей степени соответствует классификационному подходу Саймона, чем не соответствует ему. И по моему мнению это соответствие намного больше, чем соответствие положениям теории фирмы. Если говорить о методических средствах ситуационного управления, то конечно же, они распространены не широко (тут я согласен, хотя есть области менеджмента, являющиеся исключением, – например, стратегический менеджмент), но если говорить о ситуационной методологии, или о конкретной авторской концепции (в докладе же не говорилось о "ситуационном управлении", а вот Г. Саймон упомянут был), то современное планирование как деятельность – это сплошные "поведенческие гештальты", если именно это словосочетание ассоциируется у докладчика с ситуационной методологией.

### **Е. И. Овчаренко**

1. Все это игра слов, не более того. Это интерпретация слов сквозь очень субъективный "прагматический фильтр". Ну не нравится Вам выражение "Ситуационное управление может быть применено к любой теории фирмы", можно сказать по-другому: Ситуационное управление и как методология, и как объективная деятельность может найти свое применение в фирме, вне зависимости от того, на идеологии какой теории фирмы она существует". Но такое перефразирование не меняет сути высказывания. Понимая Ваше глубокое почитание ситуационного управления, не могу не отметить, что в понятийном отношении СУ у Вас постоянно мигрирует: то оно объясняет причины тех или иных суждений, то объясняет следствие суждений и обобщений. Прагматический аспект СУ объясняется Вами в каждом абзаце по разному. И мне трудно увидеть некий синтез. На мой взгляд, СУ не может объяснять то, что объясняет теория фирмы, как например леворукость не может объяснять национальность.

2. Тот факт, что обсуждение зацепилось о фразу про новых институционалистов может ввести в заблуждение, что я недооцениваю положения Саймона. Как раз наоборот. Я признаю, что ценность Саймона как раз в том, что в основу анализа положен реальный опыт реально существующих организаций, а не абстрактные конструкции неоклассиков. Именно это и способно "обогащать" УЕБП в первую очередь. Но и новые институционалисты внесли немалый вклад в понимание реальных процессов, хотя бы взяв представление Вильямсона фирмы как группы индивидов, вовлеченных в персонализированную целевую деятельность.

3. Ну и что касается планирования, то я в упор не вижу в нем ничего, кроме неоклассического, (причем, на мой взгляд, хотя спорить не буду – англо-американского направления). Если взять относительно цельную систему планирования, например советскую, то я не вижу в ней ничего из саймоновских ограничений по симпатиям, предубеждениям или личным стремлениям людей. Хотя я допускаю мысль, что я чего-то еще не видел.

### **П. В. Кривуля**

1. Я как раз старался обойтись упоминаниями Саймона, а "ситуационное управление" появилось в обсуждении не с моей подачи, – я вынужден был поправлять употребление этого словосочетания или пытаться их интерпретировать. Предлагаю далее (если это "далее" в виде ответа мне будет) не упоминать СУ вообще, – мне это кажется оправданным.

2. Употребление идентификаций типа "игра слов" в данном случае мне кажется неинформативным, тем более, что в узком смысле я игры слов не заметил, а в широ-

ком... не будем же мы тут в шахматы играть. Мы употребляем слова и пытаемся избежать их употребления с произвольным присвоением значений, – поэтому если у меня смысл "мигрирует", то мне надо с этим разобраться (и в этом я прошу мне помочь). Но пока мне кажется, что смысл именно СУ у меня не "мигрирует", или "мигрирует" не у меня, – я в случаях его употребления выступаю дешифратором, перебирая возможные смыслы и пытаюсь поймать какое-либо значение из тех, которые ему можно присвоить, чтоб понять значение высказываний, в которых оно употреблено. И это не из-за моего "почитания" СУ происходит – то же самое я вынужден констатировать и в отношении наших высказываний, упоминающих теорию фирмы, и теперь уже можно сказать, что и в отношении неинституциональной теории также – это ведь я предположил, что когда было сказано о конкретном обогащении теории УЭБП, то речь шла о Вильямсоне, и меня никто не поправил. Потом я писал о неинституционалистах (как бы "новых институционалистах", хотя одни новые институционалисты другим новым институционалистам рознь – одни из них новее) и меня опять никто не поправил, – "мигрировало" же значение из-за того, что прозвучала декларация того, что неоклассика в планировании оказалась главенствующей, но Вильямсон сформировался под влиянием, в отличие от тех, кого назвал неинституционалистами, под влиянием менеджеров, отрицавших правоту неоклассиков, а не под влиянием неоклассической экономической теории, под влиянием которых сформировались те новые институционалисты, которые были новыми до Вильямсона.

3. Упоминаемое здесь выше в комментарии "представление Вильямсона фирмы как группы индивидов, вовлеченных в персонифицированную целевую деятельность" как раз и есть результатом влияния Саймона и сотоварищи на новую институциональную теорию (ведь это представление – результат усвоенных Вильямсоном положений, а не выведенных им; и это усвоение стало продуктивным), а не наоборот нового институционализма на менеджмент. А вот куда отнести УЭБП – вот это вопрос. И на этот вопрос я и просил ответ.

## **ЦІЛІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ З УРАХУВАННЯМ КОНЦЕПЦІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

**Гнна Максимівна Семененко**

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Виходячи із загальної стратегії сталого розвитку і ролі кожного підприємства в життєдіяльності країни, підприємства повинні прагнути до того, щоб перетворитися на стійко функціонуючі високотехнологічні, екологічно безпечні організації, здатні забезпечувати людей необхідними благами і створювати матеріальні умови для неухильного підвищення якості їх життя в майбутньому. Для цього цілі, які ставлять перед собою підприємства, мають відповідати цілям концепції сталого розвитку.

Сутність концепції сталого розвитку покладена у його місії та цілях, сформованих по трьом головним аспектам: економічному, соціальному та екологічному. Економічна складова означає оптимальне використання обмежених ресурсів та застосування екологічних – природо-