

Ліхота О.В.

викладач кафедри Економіки та менеджменту,
Донецький інститут ПрАТ
«ВНЗ Міжрегіональна Академія Управління Персоналом»
м. Краматорськ, Україна

Likhota Oleksandr

Donetsk Institute of Private Joint-Stock Company
"Higher education institution "Interregional Academy of Personnel Management"

КОНЦЕПТУАЛЬНІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕЛЕМЕНТІВ ІНТЕГРОВАНИХ СИСТЕМ

CONCEPTUAL MODELS OF DEVELOPMENT OF ELEMENTS OF INTEGRATED SYSTEMS

В статті розглянуто методику інтегральної оцінки розвитку підприємств, рівня балансу та визначення ефективності управління, з врахуванням міжгрупових інтересів та заходів, направлених на протидію дисбалансам.

Ключові слова: інтегровані системи, індикатори розвитку, індекс адаптивності, дисбаланс, якість управління, ресурси.

В статье рассмотрена методика интегральной оценки развития предприятий, уровня баланса и определения эффективности управления, с учетом межгрупповых интересов и мер, направленных на противодействие дисбалансов.

Ключевые слова: интегрированные системы, индикаторы развития, индекс адаптивности, дисбаланс, качество управления, ресурсы.

The article considers the method of integrated assessment of enterprise development, the level of balance and determination of management efficiency, taking into account intergroup interests and measures aimed at counteracting imbalances.

Key words: integrated systems, development indicators, adaptability index, imbalance, quality of management, resources.

Актуальність теми дослідження пов'язана з пошуком концептуальних підходів у протидії кризовим явищам, які охопили економіку України. На практиці спостерігається зниження ефективності управління розвитком підприємства, поява значних дисбалансів, що негативно впливає на розвиток економічної сфери. В таких умовах зростає роль концептуальних моделей розвитку елементів інтегрованих систем, які дають змогу уникнути значної кількості негативних явищ у цій сфері.

Аналіз публікацій показує, що значний внесок в розробку теоретичних і методичних положень здійснили такі дослідники: А. Сміт, Дж. Стюарт Мілль, Т. Веблен, Р. Дарендорфа, В. Парето, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, Н. Смелзер, Б. Волков, Н. Дідів та ін. Незважаючи на наявність цих досліджень, питання пов'язані з концептуальною моделлю розвитку не отри-

мали свого повного розгляду та потребують подальших досліджень.

Викладення матеріалів дослідження необхідно розпочати з того, що між підприємством та іншими зацікавленими сторонами постійно відбувається обмін ресурсами різного виду. Кожна сторона переслідує свої групові інтереси, виражені в конкретних цілях, відповідно, виникають дисбаланси внаслідок нерівного міжгрупового розподілу ресурсів. У таких умовах необхідно враховувати дисбаланси не лише внутрішніх, але і зовнішніх цілей постачальників, споживачів, держави, інвесторів і багатьох інших, що визначають в сукупності стійкий розвиток суспільства.

Методика інтегральної оцінки індикаторів розвитку підприємств, рівня балансу та визначення ефективності управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу роз-

витку підприємства в даному дослідженні, що враховує економічні ризики збитку від дисбалансу, ґрунтується на вказаних положеннях теорії і розвиває її методологію.

У багатьох теоріях, методологічних і методичних підходах особлива увага приділяється проблемі регулювання протиріч сторін. У них приділяється увага цілям, що виражають інтереси різних суб'єктів управління, але недостатньо враховується проблема дисбалансу розвитку. Для того, щоб розв'язати поставлену проблему, необхідно провести дослідження генезису методів управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу в положеннях економічної теорії, інституціоналізму, меркантилізму, соціології, політології, теорії зацікавлених сторін, конфліктології, теорії управління збалансованим розвитком підприємства в динамічному середовищі та інших. При цьому доцільно оцінити відповідність ознак дисбалансу завданням даного дослідження. Важливо також оцінити наявність або відсутність в теоріях, методологічних і методичних підходах наступних ознак: критерії і показники оцінки якості та ефективності управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу; наявність механізму управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу розвитку; комплексність методики оцінки якості та ефективності управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу параметрів росту і розвитку.

Знаний науковець А. Сміт проводив постійні дискусії з фахівцями про співвідношення приватних інтересів і загального блага, учасниками якої були англійські економісти і філософи XVII – XVIII ст. [1, с. 549]. Цей вчений побачив протиріччя між правлячою елітою і суспільством і в якості основного методу управління приватними інтересами запропонував «закон» правового регулювання громадських стосунків. Характер виникнення протиріч приватних інтересів і загального блага має спонтанний характер.

Суб'єкт – носій інтересів в даному випадку міжгруповий. У теорії немає характеристик прояву дисбалансу інтересів по рівнях функціонування економіки. Тому, швидше за все, протиріччя виникали на усіх рівнях. Ознаки, що враховують відмінності мотивів, стимулів, цінностей, інтересів, цілей, ресурсів, враховуються в теорії більшою чи меншою мірою. Ознака “причина виникнення дисбалансу” не враховується. Характерні риси протиріч більшою мірою виражені в соціальному і економічному конфлікті інтересів. Методичні положення по управлінню дисбалансом відсутні, що робить теорію недостатньою для практичного

використання в ефективному управлінні розвитком підприємства за показниками дисбалансів розвитку.

Послідовник теорії пізнього меркантилізму, видатним представником якої є Дж. Стюарт Мілль, зазначав, що принцип власного інтересу буде провідним принципом мого предмета. Це єдиний мотив, яким державний діяч повинен користуватися, щоб притягнути вільних людей до планів, які він розробляє для свого уряду. Громадський інтерес настільки ж зайвий для керованих, на скільки він зобов'язаний бути всесильним для керівника [2, с. 33]. За домінування приватних інтересів над громадськими або навпаки виникає явище дисбалансу, що призводить до соціального або економічного конфлікту. Розгляд наукових підходів Адама Сміта та Дж. Мілля показує подібність їх поглядів незважаючи на докази, які вони використовували в своїх дослідженнях.

Виникнення інституціоналізму в кінці XIX ст. та його становлення (створення інституціональної парадигми) в 20-30 рр. Х століття пов'язують з ім'ям Т. Веблена. У центрі уваги його теорії – проблема влади внаслідок концентрації виробництва, капіталу і контролю [3, с. 91]. Дисбаланс тут обумовлений наявністю протиріччя економічних і соціальних стосунків між інститутами. Кожен інститут формує і переслідує свої цілі, як правило, зашкоджуючи іншим інститутам. Ця проблема розглядається як відносно великих корпорацій, так і відносно держави.

На думку Т. Веблена, ринкова економіка не є ефективним регулятором протиріч інтересів інститутів. Він запропонував в якості основного регулятора використовувати такий інститут, як держава. Управління конфліктом відбувається за допомогою інструментів «закон і влада» з урахуванням інтересів усіх основних інститутів (родина, підприємство, профспілка тощо).

За характером виникнення дисбаланс, виявлений в соціально-економічних стосунках інститутів, більшою мірою спонтанний. По суб'єктах управління він відноситься до міжгрупового. У теорії інституціоналізму враховується прояв дисбалансу в стосунках інститутів на усіх рівнях функціонування економіки. Головні причини виникнення цього типу дисбалансу, згідно теорії, – це неузгодженість цінностей, інтересів і ресурсів. Інші причини виникнення дисбалансу стосунків в теорії не розглядаються. Характерні риси протиріч – це соціальний і економічний конфлікт інтересів інститутів. Інші ознаки не враховуються. Як і в попередніх теоріях, яких-небудь методичних положень управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу характеристик і процесів розвитку не виявлено.

Проблема дисбалансу в соціологічній теорії розглядається з точки зору громадських стосунків. Під дисбалансом розуміються соціальні протиріччя, які можуть привести до конфлікту різні соціальні групи. На думку вчених соціологів М. Вебера, Р. Дарендорфа, К. Маркса, В. Парето, проблематика конфлікту займає домінуюче положення при поясненні соціальних процесів і зміні. В свою чергу, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, Н. Смелзер, переважно приділяють увагу проблемі стабільності та стійкості соціальних процесів. Наприклад, в працях М. Вебера проблема соціального конфлікту займає домінуюче положення при поясненні соціальних процесів і змін [4, с. 78].

Увага до постійної боротьби між різними соціальними групами була серцевиною веберовського світогляду. Тобто М. Вебер у своїй теорії дає наукове обґрунтування явищу дисбалансу інтересів в суспільстві. Проте він не пропонує яких-небудь методів управління цим явищем. Дисбаланс в теорії М. Вебера за характером виникнення більшою мірою очікуваний, хоча спонтанний прояв дисбалансу теж можливий. У теоріях соціології і політології враховані усі суб'єкти-носії інтересів. Конфлікт розглядається на усіх рівнях функціонування економіки (можливо, окрім мікрорівня). Враховуються такі причини виникнення дисбалансу, як неузгодженість мотивів, цінностей, інтересів і ресурсів. Міра визначеності результатів і міра дії на баланс не враховуються. Методичні положення управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу в теорії відсутні.

Дисбаланс може мати форму «соціального конфлікту». Наприклад, дослідник в області конфліктології Е.М. Бабосов, під конфліктом розуміє граничний випадок загострення соціальних протиріч, інтересів і цілей [5, с. 44]. Р. Дарендорф у своїй роботі приходять до висновку, що конфлікт є невід'ємною частиною будь-якої системи управління організації [6, с. 144]. Процес подолання конфлікту, на думку Р. Дарендорфа, підрозділяється на декілька етапів: усвідомлення своїх інтересів протилежними групами, об'єднання і перерозподіл влади. Автор теорії пропонує конкретні заходи щодо виявлення та об'єднання інтересів і цілей шляхом перерозподілу влади. Таким чином, є можливість понизити рівень конфліктності (дисбалансу) соціальних груп. В якості недоліку його пропозицій слід визнати відсутність спеціального механізму регулювання дисбалансу. Більшою мірою характерні ті ж ознаки, що і в теорії М. Вебера.

У конфліктології, як і в соціології, під дисбалансом розуміють «конфлікт». Так, Б. Волков, Н. Дедов під конфліктом розуміють зіткнення

протилежно спрямованих, взаємовиключних цілей, інтересів, потреб, мотивів, думок та поглядів індивідів або груп [7, с. 248; 8, с. 273].

Проблеми взаємин суспільства і особи досліджує Е. Дюркгейм, для нього суспільство є «реальністю», яке стоїть над людиною, кожен індивід, що з'являється на світ, застає суспільство і його інститути в готовому виді. Тобто уся сукупність громадських зв'язків та інститутів скріплюється колективною свідомістю.

На думку С. Рубінштейна, соціологічна теорія Е. Дюркгейма стала основою нового напрямку економічних досліджень, найбільш знаним з яких є раціоналістична теорія вирішення макроконфліктів [9, с. 308]. Поза сумнівом, методи оцінки дисбалансу цілей та інтересів індивідів і малих груп досить ефективні з позиції психологічних і соціальних аспектів у вигляді тестів, опитувачів, інтерв'ю, тощо. Проте в конфліктології Е. Дюркгейма і багатьох інших учених не пропонується кількісних методів оцінки дисбалансу цілей і інтересів в натуральних показниках. Науковець не враховує протиріччя великих соціальних груп як зацікавлених сторін. Вважаємо доцільним використовувати інструментарій анкетування для оцінки рівня дисбалансу розвитку підприємств. При складанні анкети необхідно розробити систему індикаторів для діагностики вектору розвитку підприємства з урахуванням цілей розвитку зацікавлених сторін. Будь-які методичні положення управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу процесу розвитку в методології конфліктології не виявлені.

Інший дослідник П. Друкер в 1954 р. запропонував методологію «управління по цілях» (Management by Objectives – MBO) [10, с. 251]. Вона дозволяє виявити цілі та критерії ефективності для усіх або окремих підрозділів організації та скоординувати зусилля щодо їх досягнення. Метод MBO використовується на підприємствах для формування системи цілей.

Сутність MBO як управлінського методу полягає в тому, що для об'єкту управління (підрозділ, керівник, працівник тощо) формується список ключових цілей в єдиному збалансованому стандарті SMART:

- S – Specific – конкретність;
- M – Measurable – вимірність;
- A – Achievable – досяжність;
- R – Relevant – релевантність;
- T – Time-bound – визначеність в часі.

У методі MBO є можливість детермінованої оцінки міри визначеності результатів управління по цілях відповідно до SMART стандартом, проте не враховується міра дії на баланс цілей. Дисбаланс цілей більшою мірою – очі-

куване явище і П. Друкер враховує усі суб'єкти управління у своїй моделі.

Практичне використання можливостей методу представляється можливим по відношенню до внутрішнього середовища підприємства (мікрорівень). Не враховуються цілі, інтереси і мотиви сторін зовнішнього середовища (макро-, мезо- та глобальний рівень). Це, на нашу думку, є основним недоліком МВО. Неможливо сформувати ефективну систему цілей розвитку без урахування цілей зовнішніх зацікавлених сторін. Потрібний конструктивний діалог менеджерів підприємства і представників груп зацікавлених сторін по формуванню, досягненню і врегулюванню протиріч цілей. Саме у такому напрямі необхідно реалізовувати такі принципи МВО, як планування цілей і застосування механізму зворотного зв'язку.

Серед головних причин, що впливають на якість управління по цілях, П. Друкер виділяє відмінності мотивів, цінностей, інтересів, ресурсів і цілей. Цілям властиві характерні риси протиріччя у вигляді їх розузгодження і конфлікту. Методичні положення управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу розвитку не виявлені.

Особливу увагу необхідно приділити теорії зацікавлених сторін. Ця теорія вирішує проблему взаємин підприємства із зацікавленими сторонами. Першими дослідниками по цьому науковому напрямку були такі учені, як Р. Акофф, Т. Дональдсон, Л. Ольшtedт, Л. Престон, Е. Ренман, Р. Фріман та І. Янукайнен. Баланс інтересів в цій теорії розуміється як відсутність конфлікту, протиріч або антагонізму. Досягнення балансу міжгрупових інтересів не є метою розвитку підприємства. Реальні цілі зазвичай відбивають бажання або результат задоволення чиїх – або конкретних інтересів. Таким чином, у інтересів і цілей різне призначення на підприємстві.

В середині 70-х років Р. Акофф запропонував теорію зацікавлених сторін. В якості груп, зацікавлених в діяльності корпорації, він виділив покупців, постачальників, уряд, інвесторів, кредиторів і найнятих робітників. Вважаючи підприємство відкритою системою, він був переконаний, що багато соціальних проблем можна здолати, якщо перелаштувати основні інститути і налагодити ефективну взаємодію «зацікавлених осіб».

Р. Фрімен продовжив дослідження теорії зацікавлених сторін у восьмидесяті роки ХХ ст. З того часу вона отримала широке визнання в практичному і теоретичному аспектах менеджменту. Вчений у своїй роботі вводить поняття «зацікавлена сторона» (англ.

stakeholder – стейкхолдер), висунув ідею про представлення зовнішнього і внутрішнього оточення підприємства як набору зацікавлених в її діяльності сторін, інтереси і вимоги яких повинні братися до уваги і задовольнятися менеджерами як офіційними представниками підприємства [11, с. 201].

Для ідентифікації значущості стейкхолдерів зазвичай використовується модель, запропонована Д. Вудом, Р. Мітчеллом і В. Ейглом, за допомогою якої можна отримати і кількісні оцінки порівняльної важливості інтересів зацікавлених сторін. У рамках цієї моделі кожен стейкхолдер характеризується наступними вимірюваними властивостями по мірах прояву впливу на підприємство (power), законності (legitimacy) і терміновості вимог (urgency). Теорія зацікавлених сторін вирішує таку важливу проблему, як недостатню якість регулювання дисбалансу інтересів, пропонує управляти цим процесом за допомогою участі кожної із сторін через свої реальні можливості впливу на законність, владу, терміновість.

Проблему дисбалансу П. Дойль бачить в тому, що цілі та завдання менеджменту частіше орієнтують систему управління підприємством в якомусь одному напрямі та передбачають виконання зобов'язань тільки перед однією стороною, як правило, перед акціонерами [12, с. 321]. Розв'язати радикально цю проблему можна задоволенням інтересів не лише акціонерів, але і співробітників, менеджерів, споживачів, постачальників, кредиторів, уряду і суспільства. Як тільки керівництво фокусує увагу на певній стороні, відбувається ігнорування інтересів інших сторін. Головне завдання вищого менеджменту підприємства – примирення різних і частково суперечливих інтересів і цілей, що їх виражають.

На думку П. Дойля, менеджери в процесі управління підприємством повинні здійснювати контроль, щоб інтереси зацікавлених сторін не виходили за межі зони толерантності, як області ефективної діяльності [12, с. 348]. В термінах цього дослідження це означає вихід в зону дисбалансу. У такій ситуації підприємству не забезпечується мінімальний рівень ефективності роботи. Можливо лише зосередження зусиль на досягненні однієї або більше за цілі. На нашу думку, недолік такого підходу полягає в принциповій відсутності зони консенсусу.

У методах теорії зацікавлених сторін більшою мірою враховуються міжгрупові інтереси суб'єктів управління. Поява дисбалансу можлива на усіх рівнях функціонування економіки. Враховуються усі ознаки-причини виникнення дисбалансу інтересів більшою чи меншою мірою їх прояву. Будь-які методичні положення

управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу цілей і процесів розвитку підприємства не виявлені.

Викликають науковий інтерес результати дослідження адаптаційного механізму управління розвитком промислових підприємств А. Алабугіна. На його думку, для управління якістю та ефективністю перетворень необхідно оцінювати результати формування та реалізації функцій механізму управління за мірою досягнення цілей розвитку на основі загальносистемних критеріїв ефективності управління [13, с. 61].

За основу оцінки якості управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу

розвитку підприємства пропонується прийняти пропозиції А. Алабугіна. На підставі такого наукового підходу доцільно адаптувати розроблені ним формули для розрахунку рівня дисбалансу (RD) та індексів адаптивності розвитку за показниками дисбалансу (IRD) промислового підприємства. Таким чином, в процесі створення адаптаційного механізму управління розвитком підприємства входить врахування інтересів усіх суб'єктів управління. Поява дисбалансу пропонується розглядати на мікро- та макrorівнях функціонування економіки з врахуванням зовнішні і внутрішні чинники виникнення цього явища при формуванні цілей розвитку та оцінки мір їх прояву.

Список використаних джерел:

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Перевод с англ. В. Афанасьев. М.: Эксмо, 2009. 960 с.
2. Miller G. Die landwirtschaftliche Erzeugung in der Vertikalen Integration. Berichte über Landwirtschaft. Berlin, 1961. Н. 3. 414 р.
3. Веблен Т. Теория делового предприятия. М.: Дело, 2007. 288 с.
4. Вебер М. Избранные произведения. М.: Просвещение, 1990. 315 с.
5. Бабосов Е.М. Социология: энциклопедический словарь. М.: URSS: ЛИБРОКОМ, 2009. 473 с.
6. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта: социологические исследования. М.: Астра, 1994. № 5. С. 142-147.
7. Волков Б.С., Волкова Н. Д. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. изд. 3-е исп. и доп. М.: Академический проект; Фонд "Мир", 2007. 400 с.
8. Дедов Н. П. Социальная конфликтология: учебное пособие. М.: Академия, 2002. 336 с.
9. Рубинштейн С.Л. Проблема индивидуального и общественного в сознании человека. (Психологическая концепция французской социологической школы). М., 1959. С. 308-310.
10. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. М.: Вильямс, 2003. 388 с.
11. Freeman R. Edward. Strategic Management: A stakeholder approach. Boston: Pitman. Pitman series in business and public policy, 1984. 276 р.
12. Дойль П. Менеджмент стратегия и тактика. СПб.: Питер, 1999. 560 с.
13. Алабугин А.А. Проектно-научный консалтинг: инструментарий достижения баланса интересов для устойчивого развития предприятия. Управление персоналом, 2006. № 6. С. 61-63.