

УДК 005.41

ПРО ОКРЕМІ ЗАСАДИ НАЛАГОДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ СКЛАДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

С.І. БАЙ

Київський національний торговельно-економічний університет

У статті узагальнено теоретико-методологічні засади формування імперативів при створенні та функціонуванні організації; обґрунтовано єдині принципи, що розкривають специфіку налагодження взаємодії між елементами організації

У сучасному світі економіка справедливо вважається складним соціальним організмом, який має велику кількість ступенів свободи, «функціонує за рахунок внутрішніх ресурсів і не вимагає зовнішніх сил та поштовхів». Господарююча організація як основний структуроформуючий елемент економіки та первинне соціальне утворення, де виникають точки дотику індивідуума та соціуму, є центром поєднання різноспрямованих інтересів та можливостей їх узгодження, одними з тих інститутів економіки, що можуть бути не тільки «точками функціонального зростання», які забезпечують необхідну «спадковість економічного розвитку», але і «джерелами інкубації, підтримання та поширення позитивних економічних інститутів» [15]. Тому організація може вважатись такою, що відіграє особливу роль у життєдіяльності суспільства, а спільна поведінка економічно незалежних суб'єктів має визначальний вплив на національне господарство.

Постановка завдання

Суттєве підвищенням ступеня складності проблем, що постають перед організацією, та недостатній рівень дослідження спроможності їх вирішення обумовлюють неоднозначність, а іноді й суперечливість існуючого теоретико-методологічне підґрунтя. Це вимагає, з одного боку, формування парадигмального мислення, а з іншого – використання жорстко формалізованих процедур діагностики та вирішення проблем організації. Для вирішення завдань, що постають у контексті розвитку наукової теорії, необхідно:

- узагальнити теоретико-методологічні засади формування імперативів при створенні та функціонуванні організації;
- обґрунтувати єдині принципи, що розкривають специфіку налагодження взаємодії між елементами організації.

Результати їх обговорення

Потреба цілісного бачення об'єктів, явищ і процесів [3] актуалізує системне мислення й обумовлює необхідність використання системного підходу, адже він є основою системи наук про соціально-економічне управління. Цей підхід застосовується в усіх сферах діяльності людини і насамперед у сфері наукової діяльності [7]. До того ж, на думку І. Брауберга, В. Садовського, Є. Юдіна, «системний підхід є адекватним дослідницьким підходом при вивченні не будь-яких об'єктів, довільно названих системами, а лише тих, які є органічним цілим» [12]. Як результат, і донині триває процес формування та збагачення загальної теорії систем, оскільки з'являються все нові і нові системні теорії та наукові напрями, в яких системний підхід є методологічною основою.

З цих позицій доцільно зупинитись на положеннях основного закону управління Р. Ешбі, або «закону необхідної різноманітності», відповідно до якого на кожному організації як відкриту систему

внутрішнє та зовнішнє середовище має різноманітний вплив – такий, що закономірно повторюється, та випадковий. Щоб утримати свою цілісність та здатність до функціонування, організація (система управління організацією) повинна реагувати на кожний такий вплив певною протидією і саме у певний час. Тобто природним стає той факт, що система управління організацією повинна мати таку саме або більшу різноманітність програм дій, що відповідає можливому різноманіттю впливу середовища на систему, що управляється. Враховуючи, що різноманітні ситуації, з якими стикається організація, взаємопов'язані, процес управління, що реагує на вплив ситуації, зумовлює появу інших процесів управління, які, у свою чергу, формують нові процеси, обумовлюючи існування безперервних управлінських циклів.

Коли йдеться про сучасну організацію як соціально-економічне утворення, то система управління має вибудовувати елементи внутрішнього середовища таким чином, щоб воно набувало таких якостей, як цінність, рідкість, неможливість імітації, відсутність еквівалентних субститутів на перспективу. Для цих елементів (підсистем) має існувати можливість обміну інформацією, енергією і продуктами із зовнішнім середовищем та повинна забезпечуватися когерентна узгодженість, тобто обов'язкова взаємодія [19]. З огляду на те, що навколишній світ є цілісним, усі природні явища та події в суспільстві взаємопов'язані та взаємоузгоджені, а зважаючи на надзвичайно високий рівень динамічності того, що відбувається в природі та суспільстві, можемо вважати, що сповнена суперечностями єдність природи та суспільства і може бути джерелом розвитку. Саме таке бачення сутності природи, суспільства та організаційних утворень має бути характерним для усіх різновидів цілісних систем на всіх рівнях ієрархії управління соціально-економічними системами та відображати зміст процесів, що відбуваються в них. Як зазначає Г.Б. Клейнер, для правильного розуміння та правильного сприйняття функціонування та взаємодії підсистем у контексті системно-інтеграційної теорії функціонування організації як системи може бути описане такими основними процесами:

- метаболізму, тобто обміну з навколишнім середовищем;
- репродукції – відтворення внутрішніх характеристик;
- еволюції – змінювання особистісних характеристик;
- гармонізації внутрішнього простору, тобто узгодження функціонування підсистем.

При розгляді метаболізму організаційних процесів кожну з підсистем пропонується вважати «виробником певного продукту», який має товарну або форму послуги для споживання всередині організації, а також за її межами. Зокрема, функціонуюча організація є продуцентом: профільної продукції, інститутів, знань, рішень, поведінських образів, корпоративної культури та менталітету. Вони можуть відтворюватись у: специфічних унікальних культурних зразках та цінностях; товарах і послугах, що реалізуються поза межами організації; корпоративних модифікаціях мислення працівників; внутрішньофірмовій інституційній системі; корпоративному культурному середовищі; запасі знань, відомостей та вражень щодо власної поведінки, що притаманні окремій організації.

Еволюція та гармонізація внутрішнього наповнення функціонування кожної системи в такому контекстному наповненні є, на нашу думку, такими, що генерують розвиток. Адже еволюція кожної з підсистем відбувається за результатами еволюції самої організації як у вигляді реакції на змінюваність зовнішнього середовища загалом, так і за рахунок можливого внутрішнього реагування кожної підсистеми на вплив цього середовища. Гармонізація внутрішньоорганізаційного наповнення – процес, що забезпечує узгодження елементів системи, які мають різну інтенсивність функціонування, до стану

Парето-ефективності. При цьому в ньому необхідно виділити такі особливі режими – підтримка, узгодження, усвідомлене пізнання та сприйняття, забезпечення єдності, корегування, видалення зайвого. Адже саме таке композиціонування його траєкторії відтворення дозволяє реалізовувати всю повноту статусу організації та сприяти її розвитку.

Джерело активності організації, комбінування параметрів її існування визначається, передусім, необхідністю встановлення законів та закономірностей взаємодії останньої з іншими системами. Організація як складна система є складовою більшої системи, що є її оточенням [14]. Кожна організація має тісні взаємозв'язки із зовнішнім середовищем. І саме за допомогою безперервного обміну інформацією з ним підтримуються структура організації і її функції, а внаслідок трансформації зовнішнього впливу та адаптування до змін, що відбуваються, формується комплекс завдань щодо існування організації. При цьому перед організацією постійно постає дилема щодо можливостей/необхідності зовнішнього/внутрішнього використання наявних ресурсів. Кожна організація обирає індивідуальний проект, комбінацію відносин між зовнішніми та внутрішніми факторами, спонукальними мотивами та обмеженнями. Це обумовлює подальші особливості політики організації щодо встановлення паритету/диспаритету між зовнішніми та внутрішніми пріоритетами і визначає її поведінку в подальшому. Різна забезпеченість ресурсами, багатоваріантна комбінаторика механізму їх поєднання, відмінність у режимах споживання та політиці відтворення обумовлює відповідну результативність для кожної організації в подальшому. Наприклад, процес цілевизначення з цих позицій може бути формально представлено таким чином:

$$M = \lim f \langle I, P \rangle \quad (1)$$

де M – мета організації; I – характеристика початкового стану (у кількісному та якісному вимірі); P – ресурси організації (у т. ч. засоби досягнення цілей) та їх конфігурація; f – функція когерентності між ресурсами організації; $\lim f$ – швидкість змінювання внутрішньо-організаційних процесів.

Таким чином при «резонансному впливі на систему більш важливим є не сам обсяг управлінської дії, а його правильне просторове організування» [1].

З огляду на це надзвичайно актуальним є визначення також особливостей взаємодії організації з її зовнішнім середовищем. По-перше, кожна соціально-економічна організація як цілеспрямована система буде настільки відкритою (або закритою) стосовно свого оточення, наскільки це обмеження взаємодії сприятиме досягненню запланованого стану. Система може бути тільки відносно закритою в тому сенсі, що взаємодія із середовищем буде обмежена (в тому числі і свідомо), або система не буде взаємодіяти чи обмінюватися з якою-небудь частиною середовища. Проте кожна організація як «реальна система» є відкритою саме внаслідок наявності «всєбічних взаємозв'язків усього із усім» [21]. По-друге, організація повинна мати певні зовнішні межі, які дозволяють ідентифікувати її як стосовно власного оточення, так і зовнішнього середовища загалом. Під межами організації будемо розуміти сукупність таких її елементів, що систематично взаємодіють як з її внутрішніми елементами, так і зовнішнім середовищем. Ця взаємодія охоплює всі ресурсні потоки та імпульси організації. Таким чином, для повного опису поведінки організації мають бути обов'язково визначені як її елементи і підсистеми, так і режим взаємодії із зовнішнім середовищем. Тільки за таких умов можна досягти реальної системності опису всіх можливих організаційних явищ і процесів. По-третє, ідентифікування організації як соціально-економічної системи у зовнішньому середовищі має проводитись на паритетних засадах.

Тому, на нашу думку, організацію слід розглядати не просто як соціально-економічну систему, що складається із взаємодіючих елементів та підсистем, а як активну систему, що має взаємозв'язки із зовнішнім середовищем і впливає на нього з ініціативи системи управління. Корисність поведінки організації буде сприйматись персоніфіковано та відповідати ціннісним уподобанням конкретного суб'єкта та реальній ситуації, що обумовлюють допустимість такої поведінки. Це буде суттєво залежати від інформаційних аспектів такої взаємодії [11]. Тоді природно, що когнітивно-ціннісний підхід фактично формує унікальний механізм функціонування організації, незважаючи на те, що сукупні можливості зовнішнього середовища щодо прийому, накопичення та розуміння інформації необмежені, а координація і концентрація цієї інформації ускладнена.

Таким чином, організацію як соціально-економічне утворення можна бути розглядати як:

– цілісність з особливими властивостями і таку, що складається з відносно відокремлених підсистем, які мають свої специфічні ознаки та взаємодіють між собою, визначають межі організації і її середовища;

– цілеспрямовану та багатоцільову систему, що має неоднорідні цілі, самостійні цілі окремих підсистем, систему показників вимірювання цілей, множину стратегій їх досягнення.

Висновки

1. Поняття «організація» належить до особливої групи економічних категорій, які повинні мати чітку ідентифікацію в одному із структурованих сенсових просторів (економічна організація, державна чи ринкова інституція, трудовий колектив, фокус-група тощо) і розглядатися комплексно. Це пояснюється тим, що організація може одночасно бути як економічним, так соціальним суб'єктом, всередині та за межами якої діють різні мотиви, що не дозволяють розмежувати її життєвий простір на приватне та суспільне.

2. У межах системної парадигми взаємодія як основна форма побудови відносин елементів організації стає відображенням різноспрямованості процесів, що ідентифікують її щодо зовнішнього та внутрішнього середовища, створюють передумови для формування базису розвитку.

3. Для того щоб діяльність організації була результативною надзвичайно актуальним є визначення особливостей взаємодії організації з її зовнішнім середовищем, з огляду на що має бути сформовано комплекс завдань, вирішення яких буде забезпечувати своєчасну різноманітність управлінського впливу, достатню для підтримання цілісності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аглуллин И.А. Исследование социально-экономических процессов / И.А. Аглуллин, С.А. Анисимов, В.П. Белов. – М. : РАГС, 2007. – 228 с.
2. Аристотель. О возникновении и уничтожении. – (Сочинения : в 4 т. / Аристотель: т. 3). – М. : Мысль, 1981. – Т.3.
3. Афанасьев В.Г. Системность и общество / В.Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1980.
4. Бахур А.Б. Взгляд на экономику через понятие «организация // Наук.-дослід. центр «Інтелтех»
// Режим доступу : <http://www.SIC-Inteltech.ru>
5. Блауберг И.В. Системный подход в системной науке, проблемы методологии системного исследования / И.В.Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г.Юдин. – М. : Мысль, 1970.

6. Блауберг И.В. Становление и сущность системного похода / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин . – М. : Наука, 1973.
7. Блауберг И.В. Философский принцип системности и системный поход / И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, С.Г. Юдин // Вопросы философии. – 1978. – № 9.
8. Бодров В.Г. Трансформація економічних систем: концепції, моделі, механізми регулювання і управління : навч. посіб. / В.Г. Бодров. – К., 2002.
9. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
10. Бурков В.Н. Теория активных систем (состояние и перспективы) / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков. – М. : СИНТЕГ, – 1999.
11. Винер Н. Кибернетика и общество / Н. Винер. – М. : Изд-во иностран. лит-ры, 1958. – 198 с.
12. Генсон М.Е. Керування освітою та організаційна поведінка / М.Е. Генсон. – Режим доступу: <http://management.com.ua>
13. Егоров Ю.Л. Исследование систем управления / Ю.Л. Егоров. – М. : Зеленоград. Обыватель, 1997. – 208 с.
14. Зуб А.Т. Системный стратегический менеджмент / А.Т. Зуб, М.В. Локтионов. – М. : Генезис, 2001.
15. Клейнер Г.Б. Предприятие – упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России / Г.Б. Клейнер // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 2.
16. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия / Г.Б. Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10.

Надійшла 21.01.2011

УДК 330.341

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

А.П. ГРЕЧАН, Т.С. ВОРОНКОВА

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті досліджуються проблеми державного управління активізацією інноваційної діяльності. Досить актуальними для України як на науковому рівні, так і на прикладному, є проблеми формування ефективного механізму державної підтримки інноваційної діяльності, диверсифікації джерел фінансування інновацій, розбудови сучасної інноваційної інфраструктури, забезпечення системності та ефективності інноваційних процесів

Об'єкти та методи дослідження

Об'єктом дослідження є державне управління інноваційною діяльністю для створення ефективного механізму підвищення інноваційної активності вітчизняних промислових підприємств.

Проблемам державного управління активізацією інноваційної діяльності присвячені наукові праці ряду видатних вітчизняних і зарубіжних дослідників. Серед зарубіжних науковців можна назвати таких, як І. Ансоф, Л. Водачек, П. Завлін, Б. Санто, Б. Твісс, Р. Фатхутдінов, М. Фучик Й. Шумпетер,