

// Регіональна економіка : науково-практичний журнал. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2006. – № 1 (39). – С. 22–35 (0,9 д.а.).

7. Про стимулювання розвитку регіонів // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 51. – С. 548. 8. Щепак В.В. Особливості соціально-економічної системи регіону / В. В. Щепак // Економіка Криму. – 2010. – № 2 (31). – С. 36 – 41.

9. Про місцеве самоврядування в Україні // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1997. – №24. – С. 170, із змінами.

10. Вахович І.М. Фінансові ресурси як чинник забезпечення сталого розвитку регіону / І.М. Вахович // Економічні науки. Серія: Регіональна економіка : зб. наук. пр. – Луцьк, 2007. – № 4 (13). Частина 1. – С. 38-51.

Надійшла 17.03.2010

УДК 005: 658: 338.439.66

С. А. ЮШИН

ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААНУ

СИСТЕМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОКРИЗИСНОГО АНТИКАТАСТРОФИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Рассмотрены и обобщены основы системности в организации прокризисного антикатастрофического менеджмента в рамках положений теорий кибернетики, организации, менеджмента, кризисов и катастроф.

Considered and generalized bases of the system in organization of procrises antikatastrophe management within the framework of positions of theories of cybernetics, organization, management, crises and catastrophes.

Ключевые слова: система, организация, менеджмент, кризис, катастрофа.

Способность к предвидению у Аристотеля, – отличительный признак властвующей личности. Без нее вряд ли какой руководитель разработает антикризисную, а уж тем более антикатастрофическую стратегию. К тому же в организации могут отсутствовать личности, способные к творчеству (особенно, если там соблюдали 12-й принцип А.Файоля: талантливый специалист менее предпочтителен, чем специалист посредственный). В некризисное время “йес-мены” нормально выполняют функции средней сложности. Дж.Гэлбрейт писал, что подлинность достижений НТП в том, что знания рядовых людей с узкой и глубокой подготовкой объединяются в рамках организации со знаниями других таких же рядовых людей, чем как бы снимается потребность в одаренных людях, а результаты такой (хотя менее вдохновляющей) деятельности лучше поддаются прогнозу [1]. Потому в реальных процессах принятия решений “животный инстинкт” заменяет точные расчеты [2], их адекватность обеспечивает соединение знаний и интуиции лидера [3], повороты в экономике осуществляются при отсутствии магических средств точного их прогноза [4], а знания менеджмента накоплены в неудобной для практиков форме при неразвитой идеологии организационный дизайн компаний, где преобладает анализ вместо синтеза [5]. И как же тогда воплощать идею П.Друкера: современные проблемы решают не правительства, а работники умственного труда, ученые и руководители на основе некоей идеальной теории менеджмента? [6].

Итак, классическая теория менеджмента в критических ситуациях уже может быть неадекватной вызовам времени. М.Мескон и др. [7] указывают, что около 2/3 из 500 крупнейших компаний США в разной форме вели себя противозаконно, отсюда приверженность этичному поведению падает, и наиболее массовые варианты неэтичной деловой практики – взятки, подделка документов, недостоверные отчеты, искусственное завышение цен, тайные сговоры о ценах. Руководители компаний стали более цинично относиться к этике, объясняя это конкурентной борьбой, оттесняющей этические соображения; неудачами в плане обеспечения вознаграждения руководителей за этичное поведение; общим снижением роли этики в обществе. Установлено и то, что основное влияние на принятие неэтичных решений служащими имело поведение их руководителей. Что ж, об этом писал в свое время Аристотель: то что стало ценным для власть имущих, станет точно таким же и для их подданных.

Вот и возникает парадокс, в соответствии с которым антикризисный менеджмент, реализуя стратегию избегания системой текущих кризисов, зачастую приводит ее к катастрофе. По мнению Л.О.Лигоненко, под антикризисным управлением понимается постоянно действующий процесс выявления признаков кризисных явлений и реализация генерального плана недопущения распространения этих явлений и стагнации развития субъекта ведения хозяйства в течение всего периода его функционирования [8]. Иначе говоря, Л.О.Лигоненко, по существу, предлагает “обеспечить недопущение болезней” для предприятия. Здесь уместно прислушаться к ученым-экологам: стремление системы держаться подальше от опасной границы области устойчивости может приводить к ее гибели, т. к. сама эта область устойчивости может незаметно постепенно сжиматься и наконец исчезать (утрата бдительности) [9]. Следовательно, “болеть” предприятию зачастую и полезно, т. к. у “условно здорового” предприятия может исчезать “иммунитет” по отношению даже к простейшим болезням, и “кризис” частностей трансформируется в

общую “катастрофу”. А потому исследование проблем системной организации прокризисного антикатастрофического менеджмента является актуальной задачей как науки, так и практики.

Основной раздел

Процесс глобального экономического кризиса, наблюдаемый последние годы, активизировал связанный с антикризисной тематикой круг вопросов. Но Р.Акофф еще в 80-х годах указывал, что система планирования корпораций напоминает ритуальный танец дождя: он не влияет на погоду, но его участникам кажется, что влияет (а большая часть рекомендаций и установок относительно планирования в корпорации направлена не на улучшение погоды, а на улучшение самого танца); вот потому предпочтительнее вырабатывать более сильный иммунитет к изменениям, которые мы не можем контролировать, и усиливать контроль над остальными (что особенно актуально в переходной период от одной эпохи к другой, где мы стоим одной ногой в каждой из них, и чем больше расходятся эти две эпохи, тем большее напряжение мы испытываем) [10]. Стоит ли в подобной ситуации “перенастраивать” менеджмент компаний? И.Ансофф в этой связи указывает, что для меньшинства компаний, где их успешный исторический опыт – реальный способ преуспеть и в будущем, решение грядущих проблем будет лишь продолжением последовательных эволюционных преобразований, и что лишь для их неуспешного большинства следует разрабатывать и изучать новые способы управления [11]. Хотя Ф.Котлер и Дж.А.Каслионе утверждают, что в перспективе надо ожидать растущую турбулентность во всем мире (может возникнуть в любое время в любом месте, и она частично будет обнаружена, а частично – нет; и возникнет потребность в создании систем раннего предупреждения), все компании нуждаются в новых стратегиях, уравнивающих коротко-, средне- и долгосрочные требования (хаос может оставить ни с чем, если его не предусмотреть и быстро не отреагировать): экономика новой нормальности – больше, чем последовательность бизнесовых циклов роста и спада, какие привели бы к прогнозируемости бизнеса на микроуровне; теперь ожидается больше крупных потрясений и болезненных падений, создающих повышенные уровни рисков и неопределенности и на микро-, и на макроэкономическом уровне. В хаотике и приближении к турбулентности надо внедрять новое стратегическое поведение в ключевые операции и функции для защиты основного бизнеса и рынков и расти за счет слабых менее подготовленных конкурентов; на этапе столкновения с турбулентностью надо расширять свои ресурсы, включая стратегически заинтересованных лиц в список своих партнеров для гарантирования успеха, а также приобретать конкурентов, новых талантов и находить дополнительные ресурсы для защиты и развития основного бизнеса; а при выходе из турбулентности следует хранить постоянное стабильное движение вперед, двигаться целеустремленно и обдуманно к росту (в отличие от конкурентов) [12].

Следовательно, целью данного исследования является построение общей схемы системной организации прокризисного и антикатастрофического менеджмента, повышающего вероятность выживания компании при попадании ее в кризисные ситуации при высоком риске ее катастрофы (масштабного хаоса и турбулентности).

Результаты исследования

Принципиальная схема системной организации прокризисного и антикатастрофического менеджмента, учитывающая требование удовлетворительной вероятности выживания компании в условиях усиления хаоса и турбулентности, построена на основе классической работе в сфере менеджмента, системного подхода, разработки стратегий, теории рынка и собственности, кибернетики, организации, теории идеалов и катастроф (рис. 1).

Дж.Б.Кларк утверждает, что всякое прогрессивное общество развивает бесконечный ряд идеальных форм и старается брать их за образец, приближаясь к каждой из них, но никогда в точности не достигая какой-либо из них [13]. С точки же зрения В.Арнольда, постепенное движение системы в сторону лучшего состояния сразу же приводит к ухудшению, и скорость ухудшения при ее равномерном движении к лучшему состоянию только увеличивается; причем по мере движения от худшего состояния к лучшему сопротивление системы улучшению ее состояния растет, но по мере приближения к самому плохому состоянию, начиная с некоторого момента, начинает уменьшаться, и как только самое плохое состояние пройдено, сопротивление полностью исчезает, и система начинает притягиваться к лучшему состоянию; величина ухудшения, необходимого для перехода в лучшее состояние, увеличивается по мере совершенствования системы (слабо развитая система может перейти в лучшее состояние почти без предварительного ухудшения, а развитая система, в силу своей устойчивости, на постепенное улучшение неспособна); если же систему удастся скачком перевести из плохого состояния близко к хорошему, то дальше она сама собой будет эволюционировать в эту сторону [14]. На это указывал в свое время А.Смит: прогресс часто происходит так медленно и постепенно, что за небольшие периоды прогресс не только не заметен, но часто даже возникает подозрение, что страна беднеет и ее промышленность падает [15].

Диалектика обуславливает и дивергентно-конвергентную цикличность процессов (div/con). О том, что нет иного изменения, кроме как в противоположное и промежуточное, где нет способности делать в одно и то же время противоположное другому, и что каждую пару противоположностей должна исследовать одна наука, говорил Аристотель. То, указывал Ф.Энгельс, что система управления может действовать в одном направлении с развитием – фактор его ускорения, но она может идти и против развития – тогда у

каждого народа она терпит крах через известный промежуток времени; или может ему ставить в определенных направлениях преграды и толкать его в других направлениях: этот случай сводится, в конце концов, к одному из предыдущих (во втором и третьем случаях политическая власть может причинить развитию величайший вред и вызвать растрату сил и материалов в массовом количестве) [16]. Поэтому каждое общество ищет свою дивергентно-конвергентную симметрию в системе управления в рамках характерных для него типов организации и типов личностей [17]. При этом возникает также и национальная система делегирования полномочий “сверху-вниз” и “снизу-вверх”.

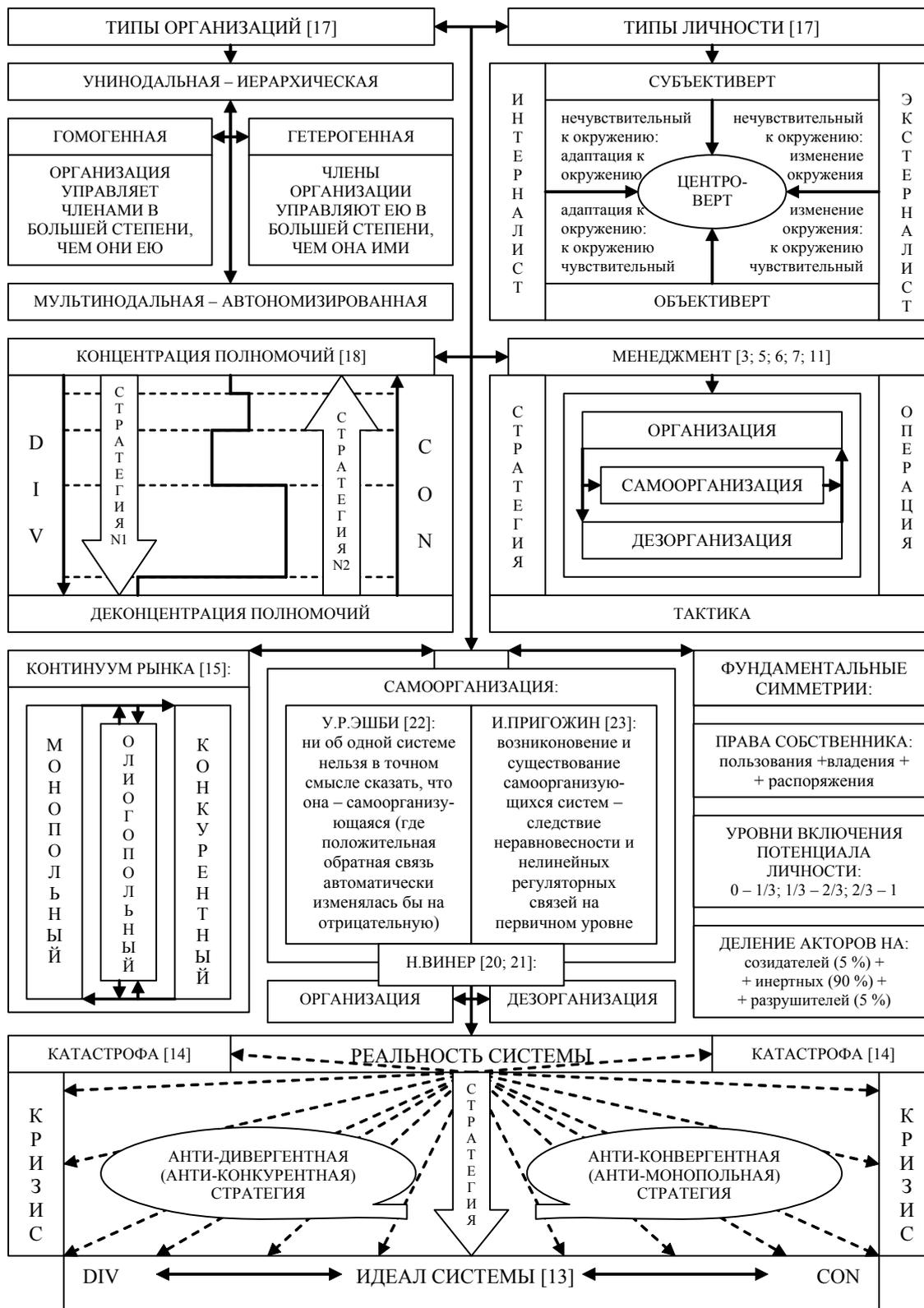


Рис. 1. Общая схема системной организации прокризисного антикатастрофического менеджмента, повышающей вероятность выживания компании в условиях усиления хаоса и турбулентности

Конфуций предостерегал от “погружения” личных управленческих прерогатив в массу подчиненных: когда высшие полномочия переходят к линейным руководителям более низкого ранга, система деградирует; если они отданы функциональным руководителям высшего ранга, темп деградации возрастает в 2 раза, а если на нижние этажи власти, то темп деградации увеличивается более чем в 3 раза [18]. Так что в распределении полномочий ключевую роль играет гармоничность звеньев “стратегия-тактика-операция” и “организация-самоорганизация-дезорганизация” [3; 5; 6; 7; 11]. Рассматривая указанные проблемы управления с позиции системного подхода, М.З.Згуровский и Н.Д.Панкратова указывают, что главный методологический прием преодоления сложности – организация на основе рациональной декомпозиции требований “сверху-вниз” и агрегирование его результатов “снизу-вверх” [19]. Но Н.Винер считал, что организация элементов в организме настолько сложна, что при помощи современных логических средств мы не можем овладеть этой сложностью (Н.Винер даже не решался дать определение понятия “сложность”). Проблема кризиса сложности – проблема борьбы порядка с хаосом, проблема сохранения счастливых антиэнтропийных островков в бушующем море случайностей. Как энтропия – мера дезорганизации, так и информация – мера организации. И управление включает элементы, выполняющие функцию предупреждения, т. е. мониторов, показывающих выполнение приказов (управление механической тенденцией к дезорганизации, вызов перемен обычного направления энтропии) [20; 21]. Фундаментальные симметрии касаются и рынка “монопольного ... конкурентного” [15], и прав собственности “пользования ... распоряжения”, и потенциала личности “до 1/3 ... более 2/3”, и деления акторов “созидатели ... разрушители”.

Важнейшее место в цепи “организация-самоорганизация-дезорганизация”, считает У.Р.Эшби, занимает установление сущности самоорганизации, как системы, которая была бы способна автоматически изменять положительную обратную связь на отрицательную (переходить от “плохой” организации к “хорошей”): но если мы хотим, чтобы организация была “хорошей”, нам следует прежде выработать критерий для различения “хороших” и “плохих” организаций, а затем уже мы должны будем убедиться, что сделали правильный выбор [22]. И.Пригожин и другие ученые указывают на то, что организованные состояния создаются производящими энтропию необратимыми процессами (приращение энтропии – возрастание хаоса); а т. к. мир не является ни автоматом, ни хаосом (внешний мир всегда действует как среднее поле, которое стремится погасит флуктуации за счет взаимодействий на границах флуктуирующей области), то нам не остается ничего другого, как делать только статистические прогнозы, предсказывая средние результаты [23; 24; 25]. Так системы эволюционируют от текущих реальных состояний к прогнозируемым идеальным состояниям между состояниями потенциальных катастроф, сохраняясь при этом в циклической реализации анти-монопольных и анти-конкурентных стратегий, где прокризисный менеджмент имеет смысл исключительно в контексте менеджмента антикатастрофического.

Выводы

Учитывая сущность кризиса (греч. – поворотный пункт, перелом, переворот) как формы энтропии (греч. – поворот, превращение), само выражение антикризисный (или антиэнтропийный) менеджмент означает по сути менеджмент, препятствующий поворотам и превращениям системы, что равноценно прокатастрофическому менеджменту, блокирующему нормальное развитие системы и тем способствующему хаосу, турбулентности и катастрофе; поэтому системам для их выживания необходим прокризисно-антикатастрофический менеджмент.

Литература

1. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1969. – 326 с.
2. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег: Т. 2. – М.: Эконом, 1993. – 364 с.
3. Саймон Герберт А. Адміністративна поведінка: Пер. з англ. вид. – К.: АртЕк, 2001. – 392 с.
4. Самуельсон П. Економіка: Підручник : Пер. з англ. – Львів: Світ, 1993. – 495 с.
5. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
6. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. – М.: Изд. дом. «Вильямс», 2003. – 272 с.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 825 с.
8. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: Підручник. – К.: КНТЕУ, 2005. – 824 с.
9. Экологические системы. Адаптивная оценка и управление: Пер. с англ. – М.: Мир, 1981. – 397 с.
10. Акофф Р. Планирование будущего корпорации: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
11. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия: Пер. с англ. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 416 с.
12. Котлер Ф., Касліоне Дж.А. Хаотика: управління та маркетинг в епоху турбулентності: Пер. з англ. – К.: Хімджест, ПЛАСКЕ, 2009. – 208 с.
13. Кларк Дж.Б. Распределение богатства: Пер. с англ. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – 368 с.
14. Арнольд В.И. Теория катастроф. – М.: Едиториал УРСС, 2007. – 136 с.
15. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: Пер. с англ. – М.: Соцэргиз,

1935. – 371 с.

16. Энгельс Ф. Письмо К.Шмидту в Берлин // К.Маркс и Ф.Энгельс. Соч.: Т. 37. – 2-е изд. – С. 412-422.

17. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах: Пер. с англ. – М.: Сов. радио, 1974. – 272 с.

18. Древнекитайская философия: Т. 1. – М.: Мысль, 1972. – 363 с.

19. Згуровский М.З., Панкратова Н.Д. Системный анализ: проблемы, методология, приложения. – К.: Наук. думка, 2005. – 743 с.

20. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. – М.: Наука, 1983. – 344 с.

21. Винер Н. Кибернетика и общество. – М.: Издательство иностранной литературы, 1958. – 156 с.

22. Принципы самоорганизации: Пер. с англ. – М.: Мир, 1966. – 621 с.

23. Николис Г., Пригожин И. Самоорганизация в неравновесных системах: Пер. с англ. – М.: Мир, 1979. – 512 с.

24. Пригожин И., Кондепуди Д. Современная термодинамика. От тепловых двигателей до диссипативных структур: Пер. с англ. – М.: Мир, 2002. – 461 с.

25. Пригожин И. От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках: Пер. с англ. – М.: КомКнига, 2006. – 296 с.

Надійшла 17.03.2010

УДК 331.101.3

Н. П. БАЗАЛІЙСЬКА
Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКА В ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В статті визначено місце управління персоналом в загальній системі управління підприємством. Розглянуто управління трудовою поведінкою персоналу як важливу складову системи управління персоналом організації. Виведено поняття "управління трудовою поведінкою працівника".

The place of management of personnel in the general control system at business is defined in the article. The management of labour behavior as important constituent of the management of personnel of organization is considered. The concept of "management of labour behavior of worker" is formulated.

Ключові слова: система управління підприємством, управління персоналом підприємства, трудова поведінка працівника.

Вступ. Перехід нашої країни до ринкових відносин спонукає вчених і практиків до найретельнішого вивчення досвіду управління фірмами та підприємствами економічно розвинених країн, до пошуку шляхів та засобів, які дали б змогу забезпечити стабільно високий рівень добробуту населення нашої країни. Таке вивчення передбачає не сліпе копіювання системи взаємовідносин у процесі виробництва і управління, а відбір вирішальних моментів, що впливають на ефективність виробничої та управлінської діяльності.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн показує, що своїми успіхами вони багато в чому завдячують системі управління персоналом, виробництвом та обміном матеріальних благ, що дістала назву менеджменту. Управління персоналу займає ведуче місце в системі управління організації. Методологічно ця сфера управління володіє специфічним понятійним апаратом, має відмітні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури і методи.

У сфері економічних наук особливо відчутним є збільшення інтересу до управління поведінкою економічних агентів, розгляду соціальних механізмів її упорядкування, удосконалення організаційних відносин. Ця тенденція обумовлена дією двох сил. Перша полягає в тому, що науково-технічний рівень виробництва став обумовлюватися не стільки геніальністю окремих особистостей, скільки якістю поєднання зусиль багатьох людей, в тому числі і талановитих. Друга сила пов'язана зі зростанням ролі та значення соціального ресурсу у забезпеченні ефективності та надійності організації спільної діяльності людей. Виробниче підприємство вже багатьма авторами розглядається не тільки як механізм переробки ресурсів у продукцію, але і як сфера міжособистісної та міжгрупової взаємодії працівників, як соціально-економічна система, якій властива трудова поведінка.

Саме такий підхід дає підстави вважати, що категорія «трудова поведінка» стосовно виробничого підприємства є актуальною і вимагає подальшого більш детального розроблення.

Тому, **метою нашого дослідження** є визначення місця управління трудовою поведінкою працівника в системі управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом базується на теоретичних працях загальноновизнаних фундаторів теорії професійного менеджменту: Тейлора Ф., Фоллет М., Друкера П., Ансоффа І. та інших, а також на дослідженнях фахівців з кадрового менеджменту: Кеттела Р., Леонгарда К., Голланда Д., Хеннінга В., Карлофа Б., Флемхольца Б.,