

Фінанси підприємств: Підручник. — Вид. 3-тє, перероб. та доп / За ред. А. М. Поддєрьогіна. — К.: КНЕУ, 2000.

Финансовое управление фирмой / В. И. Терехин, С. В. Моисеев, Д. В. Терехин, С. Н. Цыганков; Под. ред. В. И. Терехина. — М.: Экономика, 1998.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2008

УДК 330.101.5:65.012.32

Г. З. Шевцова, зав. кафедрою,
Технологічний інститут Східноукраїнського національного
університету ім. Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ СИНЕРГЕТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто проблеми розробки й застосування принципів в системі управління діяльністю підприємств, наведено систему принципів організації синергетичного менеджменту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Принципи, синергетичний менеджмент, організація, управління, розвиток.

Проблеми функціонування і розвитку підприємств у складних нестабільних умовах зовнішнього середовища, формування адекватних відповідей на його виклики і створення адаптивних систем управління постійно перебувають у центрі уваги дослідників та розробників сучасних концепцій менеджменту. Розвивається та поглиблюється науково-методологічний апарат цих концепцій, обґрунтовуються відповідні підходи до організації систем управління.

Однією з таких концепцій, яка враховує особливості зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності підприємств і ґрунтується на новітній синергетичній парадигмі дослідження та перетворення систем різної природи, є концепція синергетичного менеджменту, яка висунута та послідовно розвивається автором [1, 2]. Ця концепція являє собою систему науково обґрунтованих положень про закономірності розвитку підприємств як складних відкритих нелінійних нестабільних виробничо-економічних систем шляхом формування та функціонування механізмів їхньої самоорганізації.

Логічним продовженням цих досліджень у рамках опрацювання науково-методологічного апарату концепції має стати розробка системного забезпечення організації синергетичного менеджменту на підприємствах, зокрема формування принципів цієї організації. Саме така мета поставлена і вирішується у даному дослідженні.

Як відомо, принцип (лат. *principium*) — це основне, вихідне положення будь-якої теорії, вчення, науки тощо; переконання, погляд на речі [3, с. 513]. Окремі автори термін «принцип» розуміють як певне правило: «найбільш загальне правило діяльності, яке забезпечує його правильність, однак не гарантує його однозначності і успіху» [4, с. 341]; «оптимальне правило, норма, які сформульовані людьми і носять суб'єктивний характер» [5, с. 73].

Більш розгорнуте визначення поняття «принцип», яке відбиває роль філософських та загальнонаукових принципів в економічних дослідженнях, запропоновано у двотомному економічному енциклопедичному словнику: «принцип — це вихідне положення й основа теорії і водночас кінцевий результат наукового дослідження, внаслідок чого в ньому відбиваються базисні закономірності розвитку певної матеріальної системи, об'єднується певне коло законів, понять і категорій, а також він виконує евристичну функцію щодо пізнання нових явищ і процесів, виступає найважливішим законом розгортання теорії у логічно завершену наукову систему» [6, с. 175].

Що ж стосується принципів організації і управління, то у фаховій та навчальній літературі не вироблено єдиного підходу до їх формування, не визначена їхня кількість (наводиться від трьох до кількох десятків різних принципів) та якісний склад.

Часто згадують принципи, запропоновані класиками менеджменту — «Дванадцять принципів продуктивності» Г. Емерсона, «Принципи наукового менеджменту» Ф. Тейлора, чотирнадцять принципів А. Файоля, які викладені у роботі «Загальне та промислове управління». Принципи Файоля прийнято поділяти на три групи: структурні принципи, що лежать в основі створення системи взаємопов'язаних завдань, прав та відповідальності (розподіл праці, єдність мети та керівництва, співвідношення централізації та децентралізації, влада і відповідальність, ланцюги взаємодії); принципи процесу — зосереджені на діях керівників, які спрямовують діяльність організації (справедливість, дисципліна, винагорода персоналу, єдність команд, підпорядкованість головному інтересу); принципи кінцевого результату — визначають бажані характеристики організації (порядок, стабільність, ініціатива, корпоративний дух).

П. Друкер наводить кілька принципів організації, однак зазначає, що «принципи не вказують, що треба робити, вони тільки підказують, чого слід уникати». І далі: «Ці принципи можна порівняти з такими, якими керується у своїй праці архітектор: вони не диктують, яку будівлю будувати, а тільки позначають обмеження» [7, с. 28—29].

Питанням сутності та класифікації принципів організації систем управління приділяється багато уваги і у сучасних науково-теоретичних дослідженнях українських і російських авторів [5, 6, 8—15 та ін.]. Їх вивчення та узагальнення дозволяє виділити наступне коло найбільш поширених принципів: системний підхід, ситуаційний підхід, науковість, цілеспрямованість, керованість, адекватність, необхідне розмаїття, ієрархічність, безперервність розвитку, динамічність, зворотний зв'язок, економічність, оптимальність, досяжність, відповідальність, стимулювання тощо.

У роботі [5] пропонується всю сукупність принципів організації поділяти на загальні, часткові та ситуаційні. Інша класифікація викладена у статті [13], де до принципів управлінської діяльності запропоновано підходити, по-перше, з загальнофілософських позицій, по-друге, із системної позиції, по-третє, з позиції соціально-управлінської взаємодії, по-четверте, з позиції пріоритетів. У навчальному посібнику [14] окремо розглядаються принципи статичного й динамічного станів організації, а також принципи відповідності та оптимальності як загальні принципи організації.

Останнім часом у багатьох наукових дослідженнях, присвячених принципам організації ефективних систем управління, в явному чи неявному вигляді розглядаються сутність процесів самоорганізації, їхня роль і значення в механізмах управління, а також питання пошуку і реалізації позитивної синергії.

Так, автори роботи [5, с. 77] до загальних принципів організації відносять і принцип додатковості, який пояснюють таким чином: «З позицій синергетичного погляду на світ механізм управління є важливою компонентою процесу самоорганізації, і навпаки. Між управлінням і самоорганізацією існує додатковий механізм діалектичної взаємодії».

А. В. Шегда розглядає організаційну діяльність як самоорганізацію, а мету останньої визначає таким чином: «Самоорганізація не може мати іншої мети, крім організації, організації самої себе» [8, с. 142].

В економічному словнику при розкритті поняття «принципи організації» автори зауважують, що ці принципи повинні раціонально поєднуватись з принципами самоорганізації — активна

участь найманих працівників, зокрема, використання ними бригадної форми організації праці, свідомий та активний відбір прогресивного досвіду та ін. [6, с. 176—177].

У статті [12] розглядається поняття «самоорганізація підприємства» й обґрунтовується необхідність виділення самоорганізації в якості самостійного принципу ведення господарської діяльності.

Зростаюча увага фахівців до категорії «самоорганізація» і застосування синергетичного підходу до управлінської діяльності обумовлені тим, що організація систем управління на традиційних принципах вже не може забезпечити адекватне реагування на швидкі зміни умов функціонування підприємств і їхній динамічний розвиток.

Домінуючі раніше бюрократичні підходи трактували поняття «організація» здебільшого як процес упорядкування і регламентації, спрямований на нейтралізацію впливу зовнішніх і внутрішніх чинників та стабілізацію існуючих режимів господарювання. Сучасні концепції, навпаки, пов'язані зі свідомим зменшенням регламентації і адміністративного контролю, організацією певного внутрішнього хаосу із залученням творчого потенціалу персоналу та стимулюванням його синергетичної взаємодії. Для цього пропонується використовувати «м'які» організаційні структури, горизонтальні зв'язки, децентралізовані, плоскі, мережеві, віртуальні моделі організації, підприємницькі форми управління, організовувати команди та розвивати колективні компетенції, формувати корпоративну культуру, у тому числі її інноваційну складову. А показником якості організації системи при цьому вважається наявність ефекту синергії [15, с. 16].

Таким чином, узагальнюючи різноманітні підходи до перетворення систем управління на синергетичних засадах, можна, на думку автора, запропонувати таку формулу ефективної організації як процесу: постановка цілей, наділення ресурсами й створення відповідних умов, які будуть забезпечувати виникнення і функціонування механізмів самоорганізації. Останню складову можна трактувати як «організація самоорганізації» і саме вона відбиває головний принцип організації синергетичного менеджменту.

Важливо відмітити, що синергетичне управління не розглядається автором у якості самостійного виду управління, яке претендує на заміну усієї сукупності форм, методів і технологій загальної теорії менеджменту. Його роль виявляється належним чином в періоди загострення, криз, у нестійких ситуаціях, коли виробничо-економічна система знаходиться перед вибором нової траєкторії з певної множини альтернативних варіантів. А в періоди між

точками біфуркації синергетичне управління спрямоване (окрім загальноприйнятих завдань адаптивного управління) на формування високого трансформаційного потенціалу системи.

У цілому концепція синергетичного менеджменту може розглядатися як нова складова загальної теорії менеджменту, яка висвітлює закономірності виникнення і функціонування механізмів позитивної самоорганізації.

Таким чином, теоретико-методологічним підґрунтям для формування системи принципів організації синергетичного менеджменту є загальні принципи організації управління, які входять до складу теоретичної бази сучасного менеджменту, та синергетична методологія дослідження та перетворення складних систем (рис. 1).



Рис. 1. Теоретико-методологічні засади формування принципів організації синергетичного менеджменту

Головний принцип організації синергетичного менеджменту — організація самоорганізації — передбачає створення цілісної системи, спрямованої на організацію процесів самовільного впорядкування й саморозвитку виробничо-економічних і соціальних структур за рахунок кооперативної взаємодії їхніх внутрішніх елементів і підсистем у просторі й часі у відповідь на зовнішні впливи. При цьому підприємства набувають якостей синергетичних систем, у яких певний динамічний порядок забезпечується за рахунок хаотичної, а точніше нібито хаотичної, поведінки її окремих складових.

Грамотне, системне застосування цього принципу і є запорукою успішної реалізації головної мети синергетичного управління — забезпечення стійкого й ефективного розвитку підприємств.

При виділенні окремих груп принципів організації синергетичного менеджменту можна скористатися класифікацією А. Файоля і, окрім головного принципу, розглядати структурні, процесні та цільові принципи.

Структурні принципи відображають статичні аспекти організації і окреслюють правила створення структури синергетичного управління. Процесні принципи розглядають динамічні аспекти організації і визначають правила і процедури синергетичного менеджменту. Цільові принципи передбачають визначення тих властивостей підприємств, набуття яких (згідно з основними положеннями синергетичної теорії) є необхідною передумовою для їх функціонування та розвитку як синергетичних структур.

Ці групи принципів можна подати наступним чином (табл. 1).

Таблиця 1

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПІВ ОРГАНІЗАЦІЇ
СИНЕРГЕТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Принципи	Зміст принципів
Структурні принципи	
Формування гетерархічних структур	Скорочення рівнів ієрархії, оптимізація співвідношення між централізацією й децентралізацією, контролем й автономією і розвиток плоских, кругових, мережевих, віртуальних моделей
Горизонтальні зв'язки	Перенос акцентів зі жорстких вертикальних зв'язків і бюрократичних відносин на мережу горизонтальних зв'язків і гнучкі колективні форми роботи
Інтеграція процесів	Перехід від вузької функціональної спеціалізації до інтеграції навколо базових бізнес-процесів (реалізація процесно-орієнтованого підходу до управління)

Принципи	Зміст принципів
Поєднання позитивних та від'ємних зворотних зв'язків	Включення у систему поряд із від'ємними зворотними зв'язками, які послаблюють вплив середовища й підтримують гомеостаз, петель позитивних зворотних зв'язків, які посилюють відповідь системи й обумовлюють рух системи у напрямку трансформації гомеостазу
Формування інноваційних, креативних структур	Свідома організація певних елементів хаосу шляхом створення інноваційних (венчурних) підрозділів, творчих груп та інших елементів, які мають потенціал ініціації флуктуацій і розширення поля можливостей
Фрактальність структури	Формування самоподібних (фрактальних) структур, де макросистема (організація в цілому) складається із частин (підрозділів, дочірніх підприємств тощо), подібних цілому
Застосування аутсорсингу	Виведення частини неключових функцій і процесів за межі даної структури через невідповідність вимогам економічної доцільності
Підтримка динамічності структури	Оновлення й перебудова структури при суттєвій зміні конфігурації й параметрів зовнішнього середовища
Процесні принципи	
Багатомірність та поліцентрічність функціонування	Врахування та підтримка балансу інтересів усіх зацікавлених груп (власників, трудового колективу, клієнтів, партнерів, органів влади тощо)
Оптимізація співвідношення організації — самоорганізація	Визначення сфер і необхідної міри застосування адміністративних й контролюючих засобів і напрямків «пом'якшення» традиційних структур шляхом застосування інструментів самоорганізації та партисипативних моделей
Орієнтація на передбачення	Постійне сканування зовнішнього простору, дослідження потенційних можливостей і загроз, оцінка втрат від перебування на існуючому аттракторі та прогнозування біфуркаційних станів і перехідних режимів
Формування цілей-аттракторів	Постановка стратегічних цілей як бажаного майбутнього стану, «кінцевого порядку» (на певному етапі розвитку), який немов притягує й детермінує всю множину поточних процесів
Управління по ключових параметрах та резонансних зонах	Виділення ключових параметрів, які визначають характер і динаміку всієї системи (принцип підпорядкування Хакена), та резонансних (найбільш чутливих) зон, де малі керуючі зусилля викликають нелінійне, прискорене зростання ефективності

Принципи	Зміст принципів
Накопичення потенціалу саморозвитку	Накопичення в процесі ефективного функціонування «вільної енергії», тобто накопичення додаткових ресурсів і збільшення трансформаційного потенціалу для саморозвитку
Чергування адаптаційних і біфуркаційних механізмів	Прогнозування та управління зміною механізмів адаптації, які спрямовані на підтримку цілісності та існуючого гомеостазу, і біфуркацій, які передбачають перехід системи у нову якість
Пошук та реалізація синергії	Цілеспрямований пошук та створення передумов і факторів виникнення різних видів синергізму на локальному й загальному рівнях
Гармонізація зв'язків	Дослідження дієвості комунікаційних зв'язків та усунення бар'єрів для ефективної співпраці
Урахування впливу випадкових чинників	Моніторинг і дослідження випадкових подій та формування системи зниження невизначеності й запобігання ризиків
Стимулювання самоорганізації	Заохочення активності, самостійності, творчого підходу, навчання колективним методам роботи, підтримка та стимулювання ефективних взаємодій
Цільові принципи	
Відкритість системи	Постійний обмін із зовнішнім середовищем речовиною, енергією, інформацією (тобто різними економічними ресурсами та продукцією) і залежність ефективності функціонування від взаємодії з оточенням
Нелінійність системи	Невідповідність масштабу обурюючих впливів і характеру зміни поведінки системи: нижче певного порогу чутливості всі флуктуації зменшуються, зникають, а вище — навпаки, мультиплікативно посилюються
Нерівноважність системи	Наявність різниць потенціалів між окремими складовими чи внутрішніми та зовнішніми характеристиками, які є рушійною силою майбутніх змін
Динамічна стійкість	Адаптація до змін в оточуючому середовищі й підтримка (у певних межах) існуючого рівня гомеостазу (шляхом впровадження додаткових заходів організаційно-економічного й фінансового характеру для нейтралізації впливів небажаних флуктуацій)
Поліваріативність розвитку	Множинність потенційних варіантів розвитку, яка виникає в нерівноважному стані (точці біфуркації) й обумовлює можливість кардинальної зміни напрямків розвитку виробничо-економічної системи

Принципи	Зміст принципів
Необоротність розвитку	Закріплення змін, що відбуваються у системі, та неможливість повернення до вихідного стану і повного відтворення колишнього виробничого потенціалу й господарського механізму
Залежність розвитку	Параметри поточних станів, вектори руху й варіанти майбутньої поведінки обмежуються певним набором потенційних варіантів, які залежать від тенденцій попереднього розвитку
Організована самоорганізація	Автоматична перебудова внутрішніх елементів та їхніх зв'язків зі створенням якісно нової впорядкованої структури під впливом внутрішніх та/або зовнішніх змін

Таким чином, у статті наведена система принципів організації синергетичного менеджменту підприємств, яка доповнює й розвиває загальноприйняті принципи організації з позицій синергетичної методології і дозволяє підвищити ефективність сучасних систем управління. Деякі приклади застосування цих принципів можна знайти в нашій роботі [16].

Завдання подальших досліджень пов'язані із опрацюванням конкретних етапів і технологій синергетичного управління.

Література

1. Шевцова Г. З. Синергетичний менеджмент у системі сучасних концепцій управління розвитком підприємств// Збірник наук. статей «Управління розвитком». — № 7. — Харків: ХНЕУ, 2006. — С. 182—183.
2. Шевцова Г. З. Рівні розвитку та особливості синергетичного менеджменту підприємств// Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. — 2007. — № 5 (111). — Ч. 2. — С. 221—228.
3. Большой экономический словарь/ Под ред. А.Н. Азрилияна. — 3-е изд. стереотип. — М.: Институт новой экономики, 1998. — 864 с.
4. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб пособие. — К.: МАУП, 2003. — 368 с.
5. Беляев А. А., Коротков Э. М. Системология организации: Учебник/ Под ред. Э. М. Короткова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 182 с.
6. Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. / За ред. С.В. Мочерного. — Львів: Світ. — Т. 2. — 2006. — 568 с.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. — 272 с.

8. *Шегда А. В.* Менеджмент: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 687 с.
9. *Герасимчук В.* Управление предприятием как социально-экономической системой: функциональный подход // Экономика Украины. — 2003. — № 4. — С. 12—18.
10. *Валуєв Ю.* Принципи і методи побудови і розвитку системи управління підприємством: проблеми стабільності та змін // Економіст. — 2006. — № 11. — С. 62—67.
11. *Раєвнева О. В.* Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: Монографія. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 496 с.
12. *Егоренко Д. В.* Развитие принципов хозяйственного расчета // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. — 2002. — № 7. — С. 197—202.
13. *Боркова Н. В.* Принципи управлінської діяльності// Зб. наук. статей «Управління розвитком». — Харків: ХНЕУ, 2006. — № 7. — С. 26—28.
14. *Смирнов Э. А.* Теория организации: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 248 с.
15. *Смолкин А. М.* Менеджмент: основы организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 248 с.
16. *Шевцова Г. З., Мемедяєв З. Н.* Теорія і практика інноваційної діяльності: Навч. посібник. — Луганськ: СЛУ ім. В. Даля, 2007. — 264 с.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2008

УДК 65.016.2

Н. В. Шевчук, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ТЕОРІЙ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. Зроблено спробу систематизувати теорії структури капіталу та наведено аргументацію даного процесу. Критично проаналізовані основні теоретичні моделі структури капіталу з точки зору їх практичного використання та подальшого розвитку.

В економічній науці поняття «структура капіталу» має неоднозначний дискусійний характер і тому потребує чіткого тлумачення. Класичне визначення трактується наступним чином: структура капіталу — це комбінація цінних паперів корпорації. В сучасній економічній літературі у найзагальнішому вигляді зарубіжні та вітчизняні вчені-економісти це поняття трактують як співвідношення власного і позикового капіталу підприємства.