

Н.Ю. Єршова,
кандидат економічних наук

Р.Ф. Смолівік,
кандидат економічних наук

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний
інститут»

У статті розглянуто теоретичні підходи до розуміння аксикреаційного управління та його значимості з урахуванням сучасних концепцій управління. Досліджено зміст аксикреаційного управління в умовах нелінійності та динамічності соціально-економічних систем. Розглянуто підхід до аксикреаційного управління як до елемента «вкладеності» до управління більш високого рівня.

Ключові слова: аксикреація, управління, атрактори, теорія фракталів, синергетика, соціальний капітал, інновації.

Постановка проблеми. Проблема організації управління підприємствами набуває все більшої значимості з урахуванням сучасного рівня глобалізації соціально-економічних систем, прагнення підприємств увійти до системи світової конкуренції. Різноманіття, різноспрямованість внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на даний процес, дозволяють зробити висновок, що як для соціально-економічної системи в цілому, так і для кожного підприємства необхідне поетапне корегування організації управління з урахуванням соціального фактора.

Аналіз досліджень і публікацій. На сьогоднішній час існує достатньо велика кількість наукових праць, в яких на теоретико-методологічному та практичному рівнях досліджено широке коло питань, пов'язаних з концептуальними основами управління сучасним підприємством. Так, серед здобутків сучасної науки основу досліджень у зазначеному напрямі становлять роботи таких науковців як, Л.К. Глиненко, Б.З. Мільнер, Г. Мінцберг, Д.А. Новіков, Д. Хей, Р.Х. Холл., Х.-Ю. Варнеке та інших. Водночас, вагомий внесок у розвиток наукових підходів та інструментарію, методології

прийняття управлінських рішень зробили такі відомі зарубіжні вчені, як І. Ансофф, С.Г. Беляєв, О.П. Градов, Є.М. Коротков, В.І Кошкін, А.П. Ковальов, Г. Саймон, Д. Форрестер, Д. Шим, Ю.В. Яковець та інші. Проте в умовах інтеграції економічних систем, глобалізації та збільшення інтелектуалізації процесу виробництва та управління центром нелінійної динаміки підприємства постає людина, а управління у майбутньому – управління творчими здібностями.

Метою статті є систематизація теоретичних основ, формулювання проблематики аксикреаційного управління, а також дослідження місця соціального капіталу в системі підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нелінійність - невід'ємна властивість економічних та соціальних процесів. Соціально-економічна система має нерегулярний характер через її внутрішні властивості, а не через випадкові сили, що діють ззовні. Генератором непередбачуваності в хаотичних системах є велика чутливість до початкових даних. Крім того, соціально-економічній системі властива ієрархічність. Будь-який опис соціально-економічної системи по суті своїй ієрархічний. Загальноп-

рийнятим є поділ системи на підсистеми, групи на підгрупи. Однак у реальності все дуже мінливе й відносне, а тому така класифікація не є динамічною й руйнується або при соціальних чи економічних трансформаціях, або при зміні точки зору дослідника на події. Всі ієрархії формуються на основі економічних або соціальних атракторів і мають свої ранги в ієрархії ієрархій. Визначимо аксіоми для подальшого дослідження:

1.3 метою зміни стану підприємства як соціально-економічної системи керівництво здійснює певні дії стосовно себе, співробітників та всього внутрішнього середовища підприємства.

2. Мотивами дії керівництва та топ-менеджерів є як зовнішні причини (наприклад, зміни ринкового або внутрішнього середовища), так і внутрішні (бажання, ідея).

3. Соціальні атрактори формуються «зсередини» на основі синхронізації цілей. Економічні атрактори формуються ринком.

Збільшення інтенсивності зовнішнього впливу приводить не тільки до кількісних змін, але й до якісно нового стану соціально-економічної системи. Поведінка системи може ставати все більш складною, але все-таки зберігати регулярність і закономірність. Однак можлива й така ситуація, коли виникає хаос із зовсім новими для лінійної динаміки властивостями: атракторами, чутливістю до початкових даних, незворотністю й непередбачуваністю, фрактальними структурами й самоорганізацією [6].

У процесі функціонування підприємства, яке об'єднує в єдину систему технічні, інформаційні, економічні та соціальні елементи, виникають певні проблеми, пов'язані з організацією управління. В рамках домінуючих концепцій управління поняття «організація» трактується здебільшого як процес упорядкування і регламентації. Однак сучасні підходи до організаційної функції управління все більше уваги приділяють адаптивним структурам, залученню творчого потенціалу підприємства, врахуванню флуктуаційних умов зовнішнього середовища та дій агентів внутрішнього середовища, які «розхитують» управлінський каркас підприємства. Різке підвищення рівня складності функціонуючих соціально-економічних систем істотно відбивається на

вимогах до якості й ефективності їхнього менеджменту, що об'єктивно вимагає концептуального переосмислення основних напрямів і завдань управління підприємством. Усвідомлення складності, поліфункціональності підприємства як суб'єкта діяльності обумовили формування системно-інтеграційної теорії підприємства [4, 5]. В рамках цієї теорії фундаментальна група рівнів надає певний імпульс бізнес-процесам, стереотипам поведінки та дозволяє утворити той спосіб досягнення цілей і забезпечення ефективності діяльності, який керівництвом вважається правильним. Проте такий спосіб з часом стає статичним і завдає певної шкоди розвитку підприємства як системи. Еволюційна концепція теорії управління [5, 7] розподіляє завдання керівництва за трьома рівнями: стратегічним, інноваційним, оперативним.

Стратегічний рівень управління представляє таку модель поведінки, яка вимагає розвитку нових здатностей організації, а в центрі її уваги – результат виконання стратегічного плану. Стратегічне управління як заключний елемент стратегічних рішень – це творчий процес, обумовлений ринковими умовами й суб'єктивними діями вищого керівництва організації.

Інноваційний рівень управління характеризується збільшенням складності його організації, що охоплює як виробництво продукції, так і систему менеджменту. Збільшується кількість взаємозв'язків з поставальниками і споживачами, більш різноманітними стають інтереси учасників процесу виробництва. Якщо відносити дане положення до різних етапів розвитку підприємства, то найбільш складна система менеджменту характерна для такої стадії його розвитку, як «віолента», а етап його перехідного періоду – для стадії «затвердження». Для підприємств, які перебувають на стадії затвердження, характерними є: досягнення значних конкурентних переваг і затвердження на ринку; досягнення значних результатів господарської діяльності, які найчастіше приводять до «інноваційної заспокоєності» менеджменту, що, досить імовірно, не дозволяє бачити проявів деяких небажаних тенденцій даного етапу розвитку – появи потенційної можливості поділу підп-

риємства на декілька самостійних суб'єктів виробничої діяльності; складної, дорогої, негнучкої організаційної структури управління; наявності конфліктних ситуацій. Крах організацій починається, як правило, з конфліктів у вищому керівництві; негативної реакції постачальників, кредиторів, банків на різні заходи, які проводяться керівництвом підприємства; різних організаційних, структурних перетворень у системі управління, негативного характеру зміни фінансових показників, установлення завищених цін на продукцію; зниження рівня доходів підприємства й прибутковості. Отже, саме для підприємств етапу розвитку «віолента» - в першу чергу виникає необхідність зміни системи менеджменту з метою підвищення її ефективності шляхом переходу в нову якість на базі переходу до іншої (спрощеної, плоскої) структури управління, зниження витрат на її утримання, збільшення гнучкості, дієвості системи в умовах ринку. Однак, на наш погляд, зазначені заходи при їхньому достатньому обґрунтуванні можуть бути використані й на такому етапі розвитку підприємства, як «період занепаду», для якого характерне зниження всіх показників, що характеризують результати господарської діяльності.

Тому в сучасній управлінській діяльності неможливо обійтися без системного знання й розуміння, тобто без здатності мислити з урахуванням особливостей складних динамічних систем. Підприємства являють собою не тільки складні й динамічні системи знання, але й соціальні організації особистостей. Управління підприємствами, засноване на подібному підході, що й претендує на міждисциплінарність, припускає знання принципів системної роботи. Таке знання стане перевагою в системі утворень, яка складається в глобалізованому суспільстві знання. Цикли відновлення знання в інформаційному суспільстві прискорюються настільки, що сьогоднішні рішення вже завтра застарівають. Знання принципів системного мислення дозволяє щоразу заново включатися в процес вирішення проблем. У такому контексті постає необхідним впровадження заходів аксикреційного управління.

Аксикреція (лат. *agio* - цінність, *steagio* - створення) - система заходів щодо створення, виникнення, організації нових цінностей або відновлення, регенерація, переосмислення колишніх [2]. Необхідно, на наш погляд, звернути увагу на таке словосполучення даного визначення, як «нових цінностей», оскільки у даному визначенні присутні спільно й поняття інноваційності з урахуванням відновлення (регенерації) того, що існувало раніше. Таким чином, можна зробити висновок, що відбувається повернення до колишньої структури управління, але з використанням інноваційних елементів, або повністю на новій основі. Отже, такий вид управління перехідного періоду, що створює основу для подальшого розвитку підприємства в новій якості, можна визначити як аксикреційний.

Необхідність аксикреційного управління обумовлюється тим, що процес управління визначається інтелектуальним капіталом, кваліфікацією та компетентністю менеджменту. Адже підприємство є не тільки господарюючим суб'єктом, а й колективом, соціальним утворенням, яке формує власну соціальну поведінку на основі певних норм, правил та зобов'язань у процесі реалізації виробничої програми.

Аксикреційне управління – система заходів щодо відновлення (регенерації) організаційної структури управління на основі аналізу стану існуючої структури через її невідповідність (протиріччя, кризи) вимогам зовнішнього й внутрішнього оточення, яка базується на принципах реорганізації і реструктуризації процесу управління.

Реорганізація структури управління припускає її зміну (спрощення чи відновлення на новій основі або принципах) з метою підвищення ефективності управління в нових умовах функціонування підприємства. Наприклад, перехід від функціональної до лінійної структури управління. Реструктуризація припускає використання методів, спрямованих на зміну окремих підсистем управління. Наприклад, реструктуризація кредиторської, дебіторської заборгованості, фінансів підприємства, трудових ресурсів.

Однак виникає цілком природне питання: чи можна вважати перехід на менш складну (плоску, лінійну) структуру управління способом реорганізації й реструктуризації інноваційним шляхом перетворень, що створює основу для подальшого розвитку? Або цей перехід – лише повернення на вихідні позиції менеджменту цього підприємства, тобто регрес? При цьому необхідно виходити з того положення, що будь-який вид управління (стратегічний, інноваційний, мотиваційний, соціально орієнтований) - це комплекс характеристик, що відбиває його особливості, призначення, об'єктивну потребу, орієнтовану на розвиток. Крім того, необхідно враховувати, що в чистому вигляді жоден з видів управління практично не зустрічається.

Можливість вирішення завдань аксикреаційного управління визначається, у першу чергу, соціальним фактором, пізнанням особистістю циклічного характеру розвитку соціально-економічних систем, використанням інтелектуальних можливостей і мотивації. Тільки усвідомлена діяльність людини дозволяє шукати й знаходити шляхи вирішення завдань, концентруючи зусилля на найбільш важливих проблемах, знаходити оптимальний варіант виходу з них. Соціальний капітал – це значуща додаткова соціальна енергія, яка виникає в результаті позитивних взаємодій у певній соціальній структурі й конвертується у додатковий економічний ресурс, який забезпечує підприємству додатковий дохід. Соціальний капітал функціонує в умовах обмеженої раціональності. Людські схеми сприйняття й оцінки обмежені й нечіткі. Оскільки підприємство – динамічна система, компетентність менеджменту й працівників пов'язана зі здатністю розпізнавати й структурувати проблеми, креативністю й мисленням, відкритим до інновацій, здатністю впорядковувати знайдені рішення відповідно до загального контексту діяльності підприємства. В умовах складності й самоорганізації компетентність персоналу зростає залежно від того, якою мірою він здатний самостійно пропонувати нові й незвичайні рішення при складних проблемах. Особлива необхідність врахування соціального фактору в управлінні визначається тим, що подальший розвиток і вдосконалення ринкових

відносин із властивим для них зростанням невизначеності зовнішнього середовища, розширенням форм, методів і змісту економічної діяльності буде мати інноваційний характер у зв'язку з тим, що:

- розвиток самого процесу виробництва буде мати здебільшого не технічну, а соціальну спрямованість, яка буде орієнтована на людину та базуватиметься на її інтелекті;

- ускладнення процесу виробництва буде відбуватися на принципово новому рівні, що вимагатиме, в першу чергу, різноманітної інтелектуальної праці;

- спостерігатиметься широкий процес інтеграції й інтернаціоналізації всіх складових елементів виробництва з використанням інноваційних структур менеджменту;

- при виробництві соціально орієнтованих товарів, безвідхідних сировинних ресурсів, інноваційної техніки будуть використані високі технології.

В умовах інтеграції економічних систем головним фактором, що забезпечує ефективність виробництва, стають працівники розумової праці й менеджмент XXI століття - менеджмент інтелектуальної праці. Інтелектуальні здатності мають різні властивості, однією з яких є унікальність – можливість бути джерелом підвищення ефективності виробничої діяльності за рахунок комбінації науково-технічного, виробничого, соціального потенціалів. При цьому необхідно звернути особливу увагу на той факт, що уявлення, які склалися раніше, методи впливу можуть стати певними перешкодами на шляху адаптації до нових інноваційних умов діяльності. Соціальний аспект аксикреаційного управління необхідно враховувати з точки зору етапу розвитку як підприємств, організацій (на мікрорівні), так і соціально-економічних систем в цілому (на макрорівні).

На мікрорівні впровадження заходів аксикреаційного управління враховує положення соціальної психології [2]. З підходами соціальної психології пов'язана оптимізація функціонування груп і колективів у сфері управління й виробництва. Особистість характеризується здатністю до стійкої та ефективної участі у багаточільових і багаторівневих структурах взаємодій, базисним змістом яких є координувана трудова діяльність. Висока індиві-

дуальна пристосованість і праця в складно організованих співтовариствах є продуктом безперервного процесу взаємних пристосувань, ітеративних процедур, координації індивідуальних рішень і вчинків. Для реалізації заходів аксикреаційного управління керівники повинні розглядати людину як центр нелінійної динаміки підприємств і враховувати особливості її природи. Це завдання може бути реалізоване тільки в тому випадку, якщо управління буде будуватися на досягненнях когнітивних і системних досліджень, на поняттях філософії й етики. Але й у соціальних групах у результаті колективної взаємодії їх членів (наприклад, за допомогою комунікації) виникають глобальні тенденції формування думки. Людська поведінка є адаптивною, тобто виступає як послідовність пристосувань до середовища, кожне з яких реалізує деяку стандартну програму реакцій з набору програм, апробованих і налагоджених для типових ситуацій. Специфіка полягає не в самій по собі складності й різноманітності цих програм і навіть не в їхній функціональній убудованості в системи більш високого порядку, а в особливості сучасної концепції людської поведінки, яка виходить із того, що сфера погодженої дії охо-

плює досить широке коло ситуацій і що навіть у конфлікті неминуче присутні елементи взаєморозуміння й координованості. З іншого боку, глобальні тренди розвитку впливають на членів групи, їхню поведінку на мікрорівні й підсилюють або гальмують у такий спосіб глобальну динаміку системи. Такі петлі зворотного зв'язку між мікро- і макродинамікою системи саме й спонукають до навчання, що виражається на підприємствах, наприклад, у навчанні антициклічній поведінці, що має своєю метою свідоме протистояння тенденціям, які наносять шкоди розвитку [1, 3, 8, 9].

Висновки. В умовах рухливих і нестійких рівноважних станів зі зростанням динаміки необхідні довгострокові орієнтири й цінності. Новий погляд на аксикреаційне управління полягає в тому, щоб створити нові цінності, побачити в хаотичній, нестійкій з погляду деталей системі порядок і стабільність, якщо розглядати її з погляду глобальних перспектив. Тому підприємства завжди є ціннісно орієнтованими системами. Спільність нелінійних процесів у відкритих дисипативних системах дозволяє описувати явища з найрізноманітніших галузей за допомогою близьких математичних моделей.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Глиненко Л.К.* Проектирование организационных структур управления : монография / Л.К. Глиненко, Е.В. Лужко – К. : Нора-друк, 2005. – 723 с.
2. *Кузнецова Л.П.* Основные технологии социальной работы : учеб пособие, пер и доп. / Л.П. Кузнецова. – Владивосток: ДВГТУ, 2007. – 92 с.
3. *Мильнер Б.З.* Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 480 с.
4. *Нельсон Р.* Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер. – М. : Финстатинформ, 2000.
5. *Попов Е.* Эволюционная теория предприятия / Е. Попов, Н. Хмелькова. - Екатеринбург, 2002.
6. *Тихоплав В.Ю.* Гармония Хаоса или фрактальная реальность / В.Ю. Тихоплав, Т.С. Тихоплав - СПб.: ИД «Известия», 2003.
7. Эволюция систем управления предприятием / Н. Алексеев // Проблемы теории и практики управления. – 1999. - № 5. – С. 103-109.
8. *Mainzer K.* KI - Kunstliche Intelligenz. Grundlagen intelligenter Systeme. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2003.
9. *Mainzer K.* Thinking in Complexity. The Computational Dynamics of Matter, Mind, and Mankind, 4. erweiterte Aufl. Berlin: Springer, 2004.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2012 р.