

Меркулов Н.Н.

доктор економічних наук,
доцент Одеського національного університета ім. І.І. Мечникова
E-mail: rector@onu.edu.ua

Ширяева Л.В.

доктор економічних наук, доцент, зав. кафедрой учета,
финансов и аудита Одеського національного морського університета
E-mail: info@ma.odessa.ua

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Исследованы история и современные концепции управления. Разработаны предложения по реформированию управленческой среды.

Ключевые слова: система, модель, инновация, наука, управление, уровень, развитие, эффект.

Постановка проблемы в общем виде. Важность управленческой проблематики была осознана ученым миром в начале XX в. Представителями классической школы управления организацией являются А. Файоль, О. Шеллок, Л. Урвик, Э. Рейли, Д. Муни, Л. Гьюлик. В основу их разработок легли такие функции: координация, контроль, делегирование полномочий, штабная организация управленческого труда. Организации рассматривались с точки зрения широкой перспективы. Была сделана попытка определить общие характеристики и закономерности их деятельности в целом. Данная методология, однако, не имела социально-психологических основ, которые присутствовали в концепции «человеческих отношений», родоначальником которой считается русский социолог и экономист А.А. Богданов.

Анализ последних исследований и публикаций. В 30-х гг. XX в. были разработаны теория групповой мотивации, ставшая основой для развития промышленной социальной психологии (В. Дж. Диксон, Э. Маккоби и др.), теория мотивации личности (А. Маслоу, Ф. Врум, Ф. Херцберг), теория лидерства и группового поведения (К. Левин, Ф. Массарик, Р. Лайкерт), теория анализа межгруппового поведения (У. Уайт, М. Шериф). Особое значение в управлении инновационным процессом имеет концепция системного подхода к управлению, которую начали разрабатывать Ч. Барнард и Ф. Салзник. В основе данной концепции лежит поиск организационно-психологических механизмов взаимодействий людей и коллективов. В конце 40-х гг. стали проводиться первые социальные эксперименты, в которых анализировалось влияние участия рабочих в управлении на повышение производительности труда (Л. Кох, Дж. Френч). Сама концепция участия рабочих в управлении производством разрабатывалась В.Х. Врумом. В 50-60-х гг. XX в. выдвигается современная теория организации (П. Драккер, Дж. Хейч, Х. Саймон), в которой управление рассматривается как формирование условий для развития производства. В данной теории хозяйственная

организация выступает как система, развивающаяся по своим внутренним законам, но зависящая от внешних условий. В 70-80-х гг. в США разрабатывается новый подход, согласно которому основное внимание исследователей уделяется описанию конкретного опыта развития фирмы, где главным методом становится сравнительный анализ различных вариантов управления. Наиболее известными авторами новой научно-практической парадигмы стали Т. Питерс, Р. Фостер, которые описали процесс нововведений, прежде всего, как социально-психологический феномен внутрифирменной организации. Они стали основоположниками нового направления исследований, вошедших в научный обиход как «организационная культура». Многочисленные исследования данного феномена американскими и европейскими учеными подтвердили значимость его глубокого изучения и позволили создать теорию управления персоналом развивающихся фирм (Х. Каспер, А. Рейли и др.). Исследователями анализировались, прежде всего, организационные и инновационные конфликты, разрабатывались групповые методы обучения и управленческого воздействия на сотрудников фирм в процессе разработки единой стратегии развития (К. Стенли, Д. Роджер). В основу этих исследований положена идея, в которой стержнем изменений является коллективное деловое сотрудничество, формирующееся как единство целей и ценностей фирмы в групповой и межгрупповой кооперационной деятельности. В рамках данной теории современные исследователи особое внимание обратили на формирование управленческих команд для создания и реализации крупных проектов. Это направление получило название «управление проектом»; его исследователями в основном являются американские ученые (М. Джонсон, Дж. М. Джордж, Г.Р. Джоунс и др.), которые особое внимание уделяют интеллектуализации и информатизации управленческой деятельности.

В Российской империи начало изучению управленческого воздействия на результаты деятельности было положено работами И.Т. Посошкова, Д.И. Менделеева, Н. Энгельгардта, С.Н. Булгакова, А.А. Богданова. После революции, в 20-х гг., данное направление продолжало развиваться до середины 30-х гг. Причиной возобновления исследований стала острая необходимость в обосновании управляемо-

го стахановського руху і означення ролі і значимості партійного керівництва. Однак бурне розвиття дана проблема отримала тільки в 70-х гг. ХХ в. Було виявлено, що одне з найкращих якостей особистості, приймаючої управлінське рішення, являється передбачення змін у системі управління. Дослідженнями даного напрямку займаються В.Г. Афанасьєв, І.В. Бєстужєв-Лада, В.С. Дудченко, Б.К. Лисин, В.А. Лисичкин і інші. Питаннями взаємозв'язків працівників в професійних групах займаються В.І. Воропаєв, В.А. Зарєнков, Ю.Д. Красовський, В.А. Луков і інші. Проблеми інформатизації і автоматизації управлінської діяльності присвячені роботи Р.Ф. Абдєєва, Г.С. Батюгина, А.М. Жандарова і др. Дослідженню питань, пов'язаних з «соціальними технологіями» і «соціологією інновацій», присвячені наукові праці А.М. Вилинова, В.Н. Іванова, Ю.А. Карпової і др. В 90-х гг. ХХ в. були розроблені і впроваджені в практику управління нові концепції: психологічної оцінки керівника (Л.Д. Кудряшова); діяльнісного опосередкування міжособистісних відносин (В.А. Петровський); програмно-рольова концепція управління науковим колективом (М.Г. Ярошевський); рефлексивно-ціннісна концепція управління в нових умовах господарювання (Ю.Д. Красовський) і др. Слід зазначити, що основна частина досліджень була направлена на оптимізацію функціональних управлінських відносин керівника з колективом; дослідження впливу управління на розвиток організації; вплив інновацій на перспективу розвитку організації. При цьому практично не враховувався внесок управлінського впливу в кінцевий результат діяльності трудової колективу; вплив результатів творчої діяльності повсякденної роботи на розвиток трудової колективу.

Постановка цілей статті. Крім того, згідно з курсом переходу України з сировинного на інноваційний шлях розвитку величезний теоретико-методологічний матеріал, накопичений в минулому, в наше час вимагає практичного застосування на благо розвитку суспільства. Таким чином, сучасний стан досягнень соціологічних досліджень характеризується недостатньою ступенем обґрунтування ряду ключових питань, що складають основу авторської концепції синергетичного управління (КСУ).

В основу даної концепції покладені ідеї Л. Берталанфі про принципи системного підходу; С. Оптнера про системний аналіз ділових і промислових питань; М.Я. Лемешева про системний підхід в економічних дослідженнях; А.А. Богданова про вплив організаційних зв'язків на формування соціальних процесів; В.Г. Афанасьєва про механізми розвитку складних систем в умовах перехідних процесів; В.І. Іванова про ролі соціальних технологій в управлінні; Ю.Д. Красовського про управління поведінкою в фірмі; Б.Ф. Усманова про управління інноваційною діяльністю в соціальній сфері.

Визначення основного матеріалу дослідження.

Глибокий аналіз тенденцій розвитку інтелектуальної сфери нашого суспільства дозволив авторам виділити ряд негативних тенденцій:

- відсутність ефективно функціонуючого ринку;
- відсутність внутрішніх механізмів адаптації існуючих закономірностей технологічного прогресу до методологічної бази управління.

Наявність негативних тенденцій обумовлює невідповідність до досягнень науково-технічного прогресу, знанням, отриманим в області управління соціальними процесами, суспільства до інформатизації всіх сфер життєдіяльності; невисокий престиж працівників інтелектуальної сфери через реальну оплату їх праці. Переодолення негативних тенденцій на основі змін системи управління дозволить перейти на заявлений Президентом України шлях інноваційного розвитку. Однак це вимагає нових, більш високих вимог до управлінських кадрів і виявляє гостру необхідність у розробці і впровадженні нових форм і методів управління і контролю, удосконалення механізмів інформатизації і інтелектуалізації цього процесу на всіх рівнях. В розв'язанні даної задачі слід виділяти два основні напрямки: формування активної і дієздатної системи управління нового покоління; створення умов інтенсивного інформаційного обміну і творчої атмосфери. Обидва напрямки відображають сучасну тенденцію глобалізації соціально-економічного і інформаційного простору, яка визначила значимість інтелектуального ресурсу в сучасному суспільстві. Ю.М. Каныгин писав: «Успіхи і поразки націй пов'язані з складом мислення їх авангардних груп, адже потенціал сучасного суспільства визначається не обсягом накопичених в ньому знань, а їх ентропією, розбросом, можливостями акумуляції. Сьогодні багато погоджені, що місце будь-якої країни і народу в ХХІ в. буде визначатися їх інтелектуальною силою. Диктувати умови будуть інтелектуально сильні країни» [4, с. 208].

Початок Г. Хакена став плідним саме завдяки природно зрозумілій асоціації синергетики з самоорганізацією. В.А. Бєлавін і С.П. Курдюмов встановили, що синергетика є теорією еволюції і самоорганізації складних систем світу. Контент-аналіз наукових праць Л.Я. Аверьянова, І.В. Бєстужєва-Лади, В.С. Дудченко, В.Н. Іванова, Ю.Д. Красовського, А.С. Кулагіна, В.І. Патрушева, Ж.Т. Тощенко, В.І. Чупрова, В.А. Ядова дозволив виявити важливу соціально-психологічну закономірність. Вона полягає в тому, що кінцевий результат діяльності трудової колективу є величиною змінною, яка залежить від мультиплікатора самореалізації кожного члена трудової колективу, значення якого знаходиться в межах від 0,5 до 2, що дозволяє отримувати додаткові результати і ефекти або зменшувати результативність діяльності. Данна закономірність дозволила повернути синергетичному ефекту, виявленому в точних науках, його первинний зміст. Синергетичний ефект має ознаки

«+» и «-» в зависимости от внешних и внутренних условий деятельности трудо-вого коллектива. В экономической интерпретации это выражается в отклонениях от нормы производительности труда на данном предприятии или в организации. В социологической - характеризуется влиянием четырех основных факторов на конечный результат деятельности: интенсивность информационного воздействия в системе управления деятельностью трудового коллектива со стороны формального и неформального лидеров; значимость творческой составляющей данного процесса; временные ограничения в системе сбора, обработки и представления информации; уровень инновационной культуры коллектива и организации. Инновационная культура - это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового; иными словами, это свободное творение нового с соблюдением принципа преемственности. В результате было установлено, что анализ различных методов и способов управления деятельностью трудового коллектива позволяет на основе сравнения конечных результатов определять эффективность управления и выявлять эффекты, которые ранее не были замечены.

Авторами определено, что инновационное развитие согласно КСУ включает три основных составляющих: инновационная культура, инновационная платформа и инновация, взаимосвязанные между собой на микро-, мезо- и макроуровнях (рис. 1). На макроуровне государство через политическую волю обеспечивает социальное развитие общества; общество через капитал (трудо-вой, финансовый, интеллектуальный) добивается научно-технического прогресса страны. На мезоуровне организация (фирма, корпорация, конгломерат) через анализ идей добивается расширенного воспроизводства новых товаров и услуг, востребованных обществом. На микроуровне коллектив (творческая группа) через новаторское движение создает условия востребованности идей со стороны членов и руководства коллектива и организации, а члены коллектива через межличностное соревнование в условиях новаторского движения генерируют новые идеи. Важность решаемой проблемы сопряжена с устранением двойного противоречия: отсутствие условий перехода на инновационный путь на макроуровне и создание новшеств на микроуровне; отсутствие востребованности новшеств на микроуровне и провозглашение инновационного пути развития на макроуровне.

Управленческое воздействие данной концепции имеет три уровня: базовый (рефлексивно-ценностное управление), мобилизационный (мобилизационное

управление), синергический (синергетическое управление). Информационный путь управляющего воздействия имеет три уровня: целевой, корректирующий, автономный (рис. 2). Показателями качества синергетического управления являются разность между достигнутым и нормативным (прогнозируемым) результатами, объем информации, получаемый каждым членом коллектива за фиксированный период времени; количество внедренных разработок в хозяйственный оборот в течение года; соотношение времени, затраченного на новаторскую деятельность, к общему времени трудовой деятельности. Эффективность синергетического управления зависит от вклада управленческого воздействия в конечный результат.

Эффективность управления показывает умение руководителя рационально использовать интеллектуальный потенциал членов трудового коллектива; информационное, материальное и временное обеспечение трудовой деятельности; качество организации процесса информационного обмена внутри коллектива; условия безопасности деятельности при распространении интеллектуального продукта (рис. 3).

Синергетический эффект - это результат перехода социальной системы на качественно новый уровень развития. Он проявляется в виде дополнительных эффектов в составе результатов деятельности трудового коллектива. Фазы реализации концепции синергетического управления представлены на рис. 4, а социальная конструкция результативности синергетического управления - на рис. 5.

Одним из значимых факторов управления и результативности деятельности трудовых коллективов интеллектуальной сферы является информационная обеспеченность. В Окинавской хартии глобального информационного общества поставлена глобальная задача, требующая от правительств всех стран решения задач, затратных по сути и содержанию. Пока Украина к таким переменам не готова. Расходы на науку и образование в нашей стране значительно ниже, чем в развитых странах. Следует полностью разблокировать инновационно-инвестиционную модель развития страны [2].

Динамика развития интеллектуальной сферы после 2008 г. определяется тем, насколько ее реформирование позволяет удовлетворить спрос на инновации со стороны негосударственного сектора экономики. Характеристика науки и тенденции ее развития за 50 лет представлены на рис. 6.

В последние годы изменилось отношение государства к науке как к приоритетной сфере своих интересов. Однако приведенные ниже данные наглядно показывают двойственность тенденций: в действующих ценах расходы на науку и научное обслуживание в абсолютном измерении возрастают, а в постоянных ценах - снижаются (табл. 1) [5, с. 326].

Таблица 1

Объемы финансирования научных и научно-технических работ в Украине, млн. грн.

| Объемы финансирования | 1995 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Всего | 652,0 | 2046,3 | 5160,4 | 5164,4 | 6149,2 | 8024,8 |
| в т.ч. за счет бюджета | 244,9 | 614,5 | 1711,2 | 2017,4 | 2815,4 | 3909,8 |

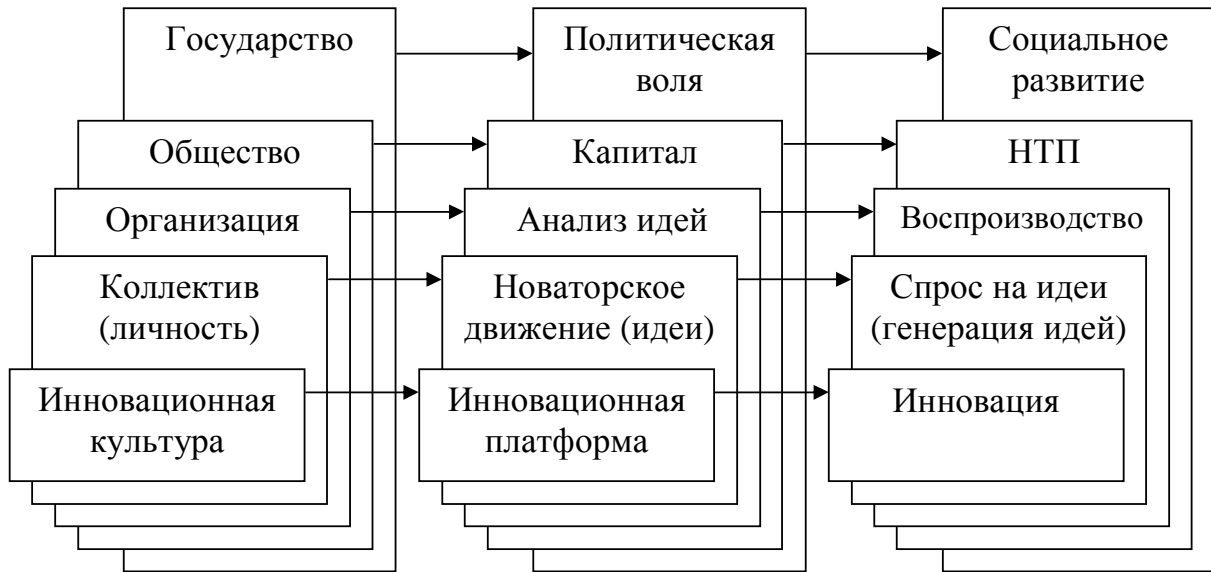


Рис. 1. Иновационный путь развития общества

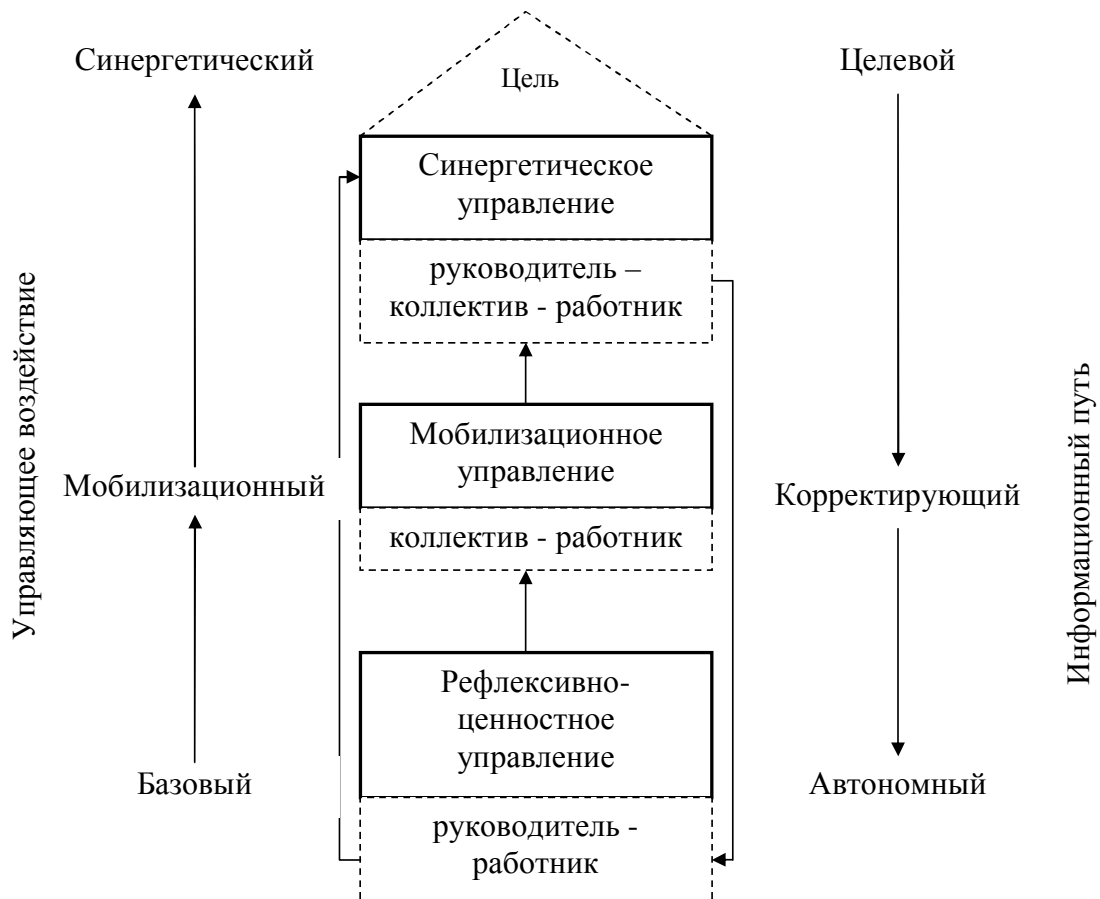


Рис. 2. Структура и взаимосвязи синергетического управления

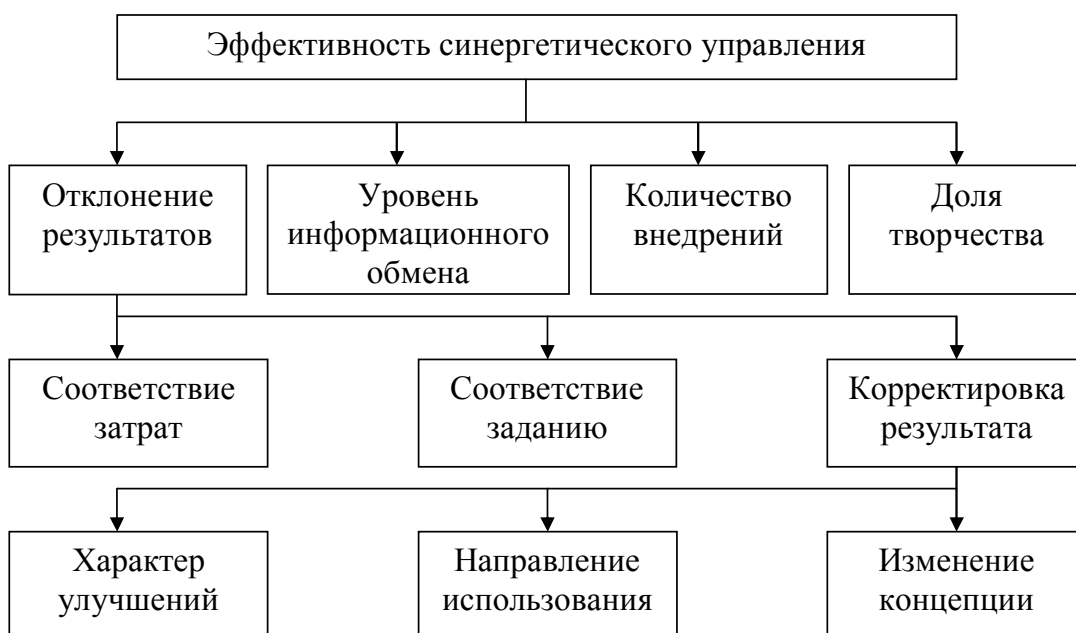


Рис. 3. Декомпозиционная схема эффективности синергетического управления

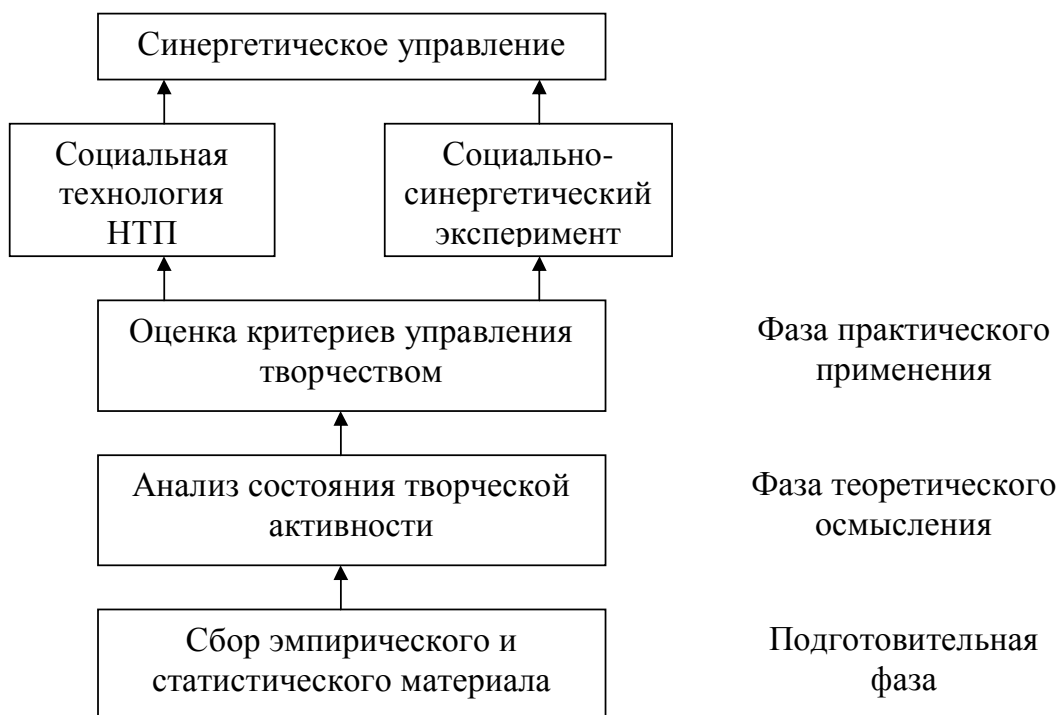


Рис. 4. Фазы реализации концепции синергетического управления



Рис. 5. Социальная конструкция результативности синергетического управления

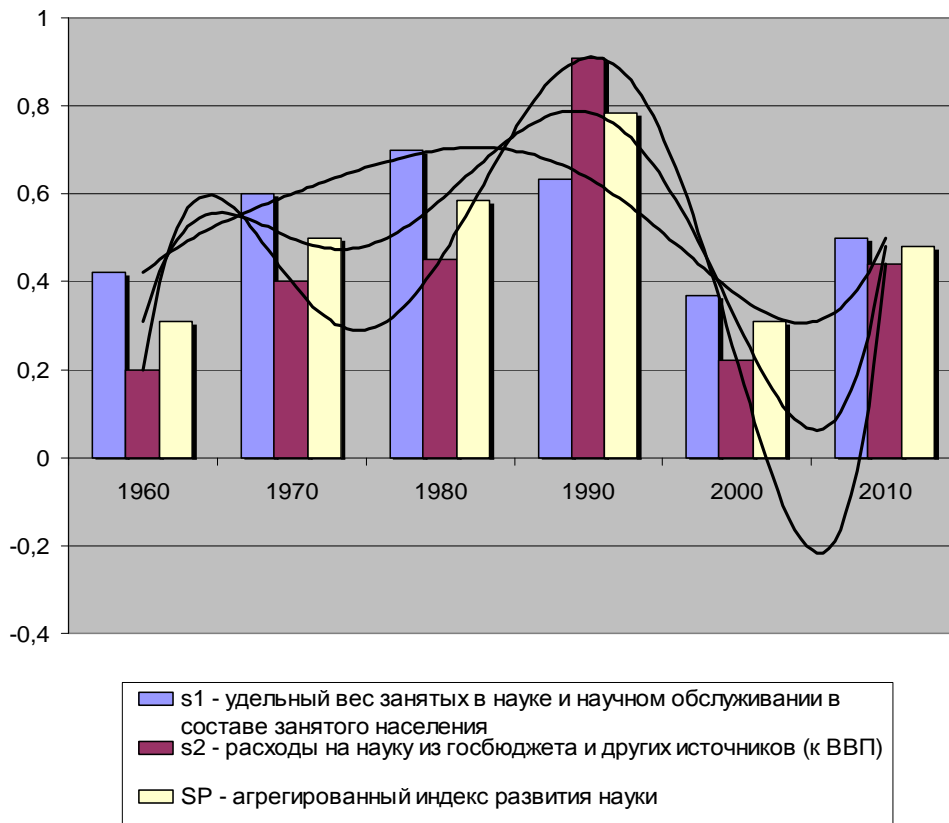


Рис. 6. Тенденция развития научного потенциала



Рис. 7. Модель инновационного развития украинского общества

Агрегированные индексы образования, науки и развития интеллектуального потенциала Украины попадают в зону стабилизации или выравнивания, т.е. $EP \approx SP \approx IP \approx 0,5$ — это ниже показателей развитых стран почти в два раза. Отсюда вытекает технико-технологическое отставание Украины от мирового уровня приблизительно на 40-50 лет. Другими словами, образовалась непреодолимая пропасть между желаемым и существующим уровнями социально-экономического развития Украины. Востребованность результатов интеллектуальной деятельности в данных условиях не может быть выше 20-25 % от уровня развитых стран. Для получения положительного эффекта автор предлагает внедрить структурно-логическую модель, представленную на рис. 7.

При этом систему управления интеллектуальной сферой необходимо разделить на три уровня: государственное управление (макроуровень), корпоративное управление (мезоуровень), самоорганизация (микроуровень). Государственное управление — это процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности. Управляющее воздействие направлено на формирование социальных организаций, профессиональных сообществ и творческих коллективов, осуществляющих интеллектуальную деятельность.

Результаты деятельности призваны наполнить отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную) интеллектуальным продуктом (новые знания, интеллектуальная собственность и информация), способным изменить основы жизнедеятельности общества, привести к пересмотру многих социокультурных приоритетов и ценностей, сформировать общественную потребность в интеллектуальном продукте.

Выводы. Корпоративное управление призвано организовать работу коллектива так, чтобы каждый работник стремился к максимальному использованию своего интеллектуального потенциала в ходе трудовой деятельности для достижения значимых целей для всей организации. Самоорганизация — это продукт социального взаимодействия индивидов в интересах достижения тактических целей социального регулирования процесса трудовой деятельности.

Суммарное управленческое воздействие всех уровней способствует формированию альтернативной гибкой интерактивной среды с новыми коммуникативными возможностями создания, накопления и обмена культурным и интеллектуальным опытом и продуктом в виде новаций, способных оказать существенное воздействие на развитие логических, ассоциативных, творческих способностей личности. Как результат общество обретает новое качественное состояние, в котором постепенно меняются его мировоззрение и мировосприятие. Все вышесказанное подтверждает, что методологический уровень КСУ отражает потребность инструментального обеспечения новой научной парадигмы перехода на инновационный путь развития на всех уровнях управления.

Литература

1. Послання Президента України до українського народу «Не люди для реформ, а реформи для людей» // Урядовий кур'єр. - 2010. — № 101.
2. Азаров М. Ми прийшли обновити державу // Урядовий кур'єр. - 2010. — № 103.
3. Захарченко В.И. Новая экономика для новой Украины // Економіст. - 2009. — № 2.- С.16-22.
4. Канигин Ю.М. Основы йогнитивного обществознания. — К.: Наукова думка, 1993. — 324 с.
5. Статистичний щорічник України за 2008 рік. — К.: Інформаційно-аналітичне агентство, 2009. — 566 с.

Меркулов М.М., Ширяева Л.В. Розвиток концепції синергічного управління.

Анотація. Дослідженні історія та сучасні концепції управління. Розроблені пропозиції щодо реформування управлінського середовища.

Ключові слова: система, модель, інновація, наука, управління, рівень, розвиток, ефект.

Merkulov M.M., Shiryayeva L.V. Development of Conception of Synergistic Management.

Summary. In the paper are investigated the history and current concepts in the management. We also elaborate prepositions concerning reformations of management services.

Keywords: system, model, innovation, science, management, level, development, effect.