

Управління сталим розвитком сучасного підприємства

Пакулін Сергій Леонідович

*Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку
Національної академії наук України», відділ соціоекологічних проблем сталого розвитку,
доктор економічних наук, Україна*

Пакуліна Алевтина Анатоліївна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури, доцент кафедри
економіки, кандидат економічних наук, доцент, Україна*

Анотація. У статті досліджено трактування механізму управління підприємством. Авторами вивчені і систематизовані різні точки зору дослідників щодо комплексного підходу до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах. Дослідниками визначені основні завдання підприємств в сучасних умовах, які сприяють їх розвитку, доведено необхідність змін соціальної орієнтації системи управління відповідно до адаптації підприємства до нестабільного середовища. Авторами обґрунтовано взаємозв'язок еколого-орієнтованої діяльності підприємства і його конкурентоспроможності. Доведено, що важливим аспектом в ефективній реалізації економічної складової в системі управління підприємством є підтримка динамічної рівноваги розвитку.

Ключові слова: сталий розвиток, управління, розвиток, ефективність, підприємство.

Вступ

Важливу роль у досягненні сталого розвитку сучасного підприємства відіграє інтенсивне і збалансоване використання його потенціалу як основа, на якій будуються і реалізуються його зовнішні і внутрішні відтворювальні процеси. У зв'язку з цим актуалізується необхідність формування багаторівневої системи управління розвитком підприємства, яка має ґрунтуватися на раціональному використанні і побудові взаємозв'язків між різними видами і рівнями напрямів діяльності, ієрархії управління, сферами функціональної відповідальності, ресурсами. Враховуючи, що керівники підприємств потребують серйозної методичної допомоги в прийнятті управлінських рішень, насамперед у виборі стратегічних напрямів діяльності, постає необхідність розробки методологічних засад побудови процесу управління сталим розвитком підприємств. Це уможливить швидше прийняття ефективних рішень через вибір відповідних критеріїв, методів, технологій, моделей, механізмів реагування, взаємодії.

Важлива роль у науковому доробку питань управління розвитком підприємств належить таким вченим, як Р. Акофф [1], І. Ансофф [2], Дж. Гелб-

рейт [3], Г. Дейлі [4], П. Друкер [5], Б. Карлофф [6], Г. Минцберг [7], Ф. Тейлор [8], А. Файоль [9], які розглядали розвиток підприємств з позиції становлення суспільства, розвитку теорій управління, фірми. Ґрунтовний науковий внесок у розвиток методології управління сталим розвитком різних соціально-економічних систем зробили вітчизняні вчені: О. Г. Білоус [10], Н. В. Васюткіна [11], В. М. Геєць [12], В. Г. Герасимчук [13, 14], Б. М. Данилишин [15], Б. А. Карпінський [16], В. С. Пономаренко [17], О. В. Раєвнева [18], І. І. Смачило [19] та багато інших, які зосереджували увагу на економічних, соціальних, екологічних, корпоративних системах та їх становленні і взаємодії у стратегічному розвитку. Аналіз публікацій цих авторів дозволяє стверджувати, що, незважаючи на їхню високу наукову і практичну цінність, існує потреба в системному та комплексному вивченні проблем управління сталим розвитком підприємства. Поза увагою вчених досі залишаються питання, пов'язані з формуванням механізму управління сталим розвитком підприємств в умовах глобалізаційних змін. Незважаючи на широке теоретико-прикладне опрацювання питань управління сталим розвитком у різних соціально-економічних системах та на рівні економіки країни, доводиться констатувати про відсутність методології комплексного управління сталим розвитком підприємств із позиції цілісного підходу щодо внутрішніх процесів розвитку, тобто ця проблематика є актуальною і водночас мало дослідженою. Для того щоб будівельні підприємства могли відповідати на виклики сучасності, необхідне теоретико-методологічне забезпечення управління сталим розвитком підприємства, що давало б змогу в нестабільних умовах розвитку економіки знаходити ті інструменти та можливості впливу для отримання сталості та стабільності в реалізації поставлених завдань, які сприяли б їхньому переходу на новий якісний рівень розвитку.

Актуальність дослідження проблем сталого розвитку підприємства, фундаментальні основи теорій управління та розвитку підприємства визначили об'єкт та предмет нашого дослідження, а також його логіку, послідовність і структуру. Недостатня розробка теоретичного базису управління сталим розвитком і його невідповідність вимогам практики вітчизняних підприємств визначили мету, завдання й напрями дослідження.

Метою нашого дослідження були: дослідження трактування механізму управління підприємством; вивчення і систематизація різних точок зору дослідників щодо комплексного підходу до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах; визначення основних завдань підприємств в сучасних умовах, які сприяють їх розвитку, доведення необхідності зміни соціальної орієнтації системи управління відповідно до адаптації підприємства до нестабільного середовища; обґрунтування взаємозв'язку еколого-орієнтованої діяльності підприємства і його конкурентоспроможності; доказ того, що важливим аспектом в ефективній реалізації економічної складової в системі управління підприємством є підтримка динамічної рівноваги розвитку.

Результати дослідження

Управління сталим розвитком підприємства в сучасних умовах є надзвичайно актуальним напрямом наукового пошуку у академічних колах та набуває особливого значення для представників бізнес-середовища. Як об'єкт наукового дослідження, проблемне поле управління сталим розвитком підприємства привертає увагу, перш за все, в силу своєї трансдисциплінарної природи. Для його інтерпретації необхідний синтез підходів і концепцій різних дисциплін – від теорій фізіології, кібернетики, синергетики самоорганізації і теорії фірми до психології стратегічного, корпоративного управління. Стан наукового знання в цій предметній сфері на сьогодні слід визнати слабко структурованим, а синтетична природа феномену розвитку економічної організації та управління ним обумовлює існування різноманітних підходів до його визначення та вивчення.

Підприємство є цілісною одиницею лише у тому випадку, коли воно розглядається як система, тобто з погляду сукупності багаторівневих підсистем, що перебувають у неперервному взаємозв'язку один з одним. Таким чином, необхідно підходити до підприємства як до складного утворення, розглядаючи його з погляду системного підходу. Одночасно підприємство є частиною великої системи (галузі, економіки регіону, країни в цілому).

Розглядаючи підприємство з позиції системного підходу, слід визначити, що підприємство залучене у три процеси: одержання ресурсів із зовнішнього середовища (вхід); перетворення ресурсів у продукт (процес); передача продукту в зовнішнє середовище (вихід). Це є основні, базові процеси життєдіяльності будь-якої системи, однак знання і вміння здійснювати процеси управління крізь призму декомпозиції системи на підсистеми при аналізі системного об'єкта дозволяє визначати всю систему зв'язків – деякої «структурно-функціональної одиниці» досліджуваної системи, це в загальному підсумку дозволяє вибудовувати процеси, що призводять до сталого розвитку підприємства.

В основі процесу управління сталим розвитком підприємства лежить система управління, що дозволяє цілісно, комплексно підходити до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах. В сучасних наукових дослідженнях система управління підприємством розглядається за окремими функціональними сферами діяльності, у вирішенні проблем підвищення економічної ефективності діяльності, вдосконалення конкретних функцій і т.д. Досить часто під системою управління підприємством розуміють сукупність напрямів управління (маркетинг, фінанси, управління персоналом і т.д.) або функцій управління (планування, організація, мотивація та контроль). Вивчення і систематизація різних точок зору дослідників показало, що єдине розуміння цієї дефініції відсутнє.

На практиці, іноді багатогранність системи управління ототожнюють з автоматизованими системами управління, розглядаючи її лише як технічний інструмент вирішення управлінських завдань, але таке трактування системи

управління є обмеженим і не відповідає сучасним вимогам. Проглядається дискусія відносно елементного складу, так в ряді робіт [13, 19] у складі системи управління виділяють два елементи – суб'єкт і об'єкт управління, зазначається на застосуванні інструментарію, основу якого складають: методи, прийоми і моделі, стимули, санкції і так далі. У свою чергу методологія і процес управління формують управлінську діяльність, а структура і техніка – механізм управління. Стан системи елементів управління організації безпосередньо відображується на ефективності її функціонування в цілому. Ряд авторів [11; 18] ототожнюють систему управління з поняттям «механізм управління».

На рис. 1 наведена структура елементів системи управління.



Рисунок 1 – Структура елементів системи управління

Неточність у визначенні понять і категорій перешкоджає ефективному формуванню та правильному використанню самого механізму і його інструментарію на практиці. В ряді досліджень для трактування механізму управління підприємством використовуються такі поняття і компоненти, як спосіб організації виробництва; принципи управління і функціональні задачі, які стоять перед керованим об'єктом; сукупність форм і методів управління; методів і засобів управління, об'єднаних спільністю мети, за допомогою яких здійснюється ув'язування та узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечується функціонування і розвиток підприємств як соціально-економічної системи; функціональна структура органів управління; інформація та засоби її обробки та інше. Наведений перелік різноспрямованих

характеристик засобів управління та їх компіляція свідчить про відсутність єдиного підходу до його визначення.

Системний підхід застосовується як до системи підприємства в цілому, так і до окремих компонентів, його можна використовувати на різних рівнях – від якої-небудь ділянки до підприємства загалом. Згідно методології системних досліджень будь-яка система володіє рядом змістовних характеристик, які відображають її сутність та призначення. Результати сукупності взаємодій підприємства з зовнішнім середовищем має бути досягнення цілей у соціальному, економічному і екологічному вимірі.

Ключовим цільовим пріоритетом формування та розвитку систем управління є досягнення цілей сталого розвитку шляхом впровадження соціально-відповідального типу поведінки у зовнішньому середовищі.

Соціальна орієнтованість діяльності підприємства характеризується спрямуванням системи управління на забезпечення виконання підприємством відповідних норм економічної, соціальної, правової, екологічної, відповідальності перед суспільством. Основним завданням підприємств в сучасних умовах, яке сприятиме їх розвитку, є необхідність зміни соціальної орієнтації системи управління відповідно до адаптації підприємства до нестабільного середовища:

- упорядкованість системи відносин – здатність учасників соціально-економічних відносин адаптуватися до нестабільних факторів ринкового та соціального характеру;

- відкритість системи відносин – можливість підприємства шляхом реалізації соціальних проектів адаптуватися до нестабільності факторів конкуренції та впливовості інноваційно-технологічних факторів;

- якість системи управління – здатність підприємства шляхом забезпечення відповідності взаємодії керуючої та керованої підсистем прийнятній стратегії розвитку адаптуватися до нестабільності економіко-інвестиційних, інституціональних, екологічних факторів і отримати внаслідок цього певні ефекти соціально-орієнтованої діяльності;

- стратегічна сталість системи відносин – можливість підприємства шляхом реалізації стратегії управління соціально-орієнтованим розвитком підприємства адаптуватися до факторів ринкової нестабільності.

Наведені концептуальні ознаки соціально-орієнтованих систем управління утворюють підґрунтя для формування та розвитку концептуального базису соціально-орієнтованого управління діяльністю підприємства в забезпеченні його сталого розвитку.

Орієнтація суспільства на сталий розвиток країни, галузей та підприємств, що базується на зміні парадигм традиційної економіки, гуманізації та екологізації її головних принципів, відкриває нові можливості щодо вирішення екологічних проблем та потребує розробки в системі управління саме цільової реалізації екологічної складової діяльності підприємства.

Аналізуючи сучасні концепції впливу екологічних імперативів на підприємницьку діяльність, цілком справедливо виділяють чотири концептуа-

льних підходи: «антропоцентричний», «фінансово-економічний», «біосферний» та «підхід з позицій загальної системи управління якістю і безпекою». Еколого-економічне управління підприємством повинно ґрунтуватися на принципах екологічної відповідальності. Складність екологічної ситуації призвела до необхідності сумісного та узгодженого вирішення екологічних проблем різними підприємствами, що потребує при формуванні систем еколого-економічного управління враховувати також принципи циркулярності та кооперації. Перший потребує розробки циклічних відтворювальних систем, а задача другого – на основі всебічного розвитку кооперування підприємств різної галузевої приналежності, організувати сукупний ресурсно-матеріальний цикл від розробки та видобутку до виробництва кінцевої продукції та утилізації продукції, що відпрацювала свій термін.

Поняття «еколого-орієнтоване підприємство» не є ще загальноприйнятим і не затвердилося в економічній літературі. Зазвичай використовують поняття «інтегрованості підприємства», «еколого-економічне управління» або «екологічний менеджмент».

У центрі економічного розвитку еколого-орієнтованого підприємства стоїть концепція сталого розвитку. В зв'язку з цим можна виділити основні форми економічної діяльності, що ґрунтуються на врахуванні екологічного чинника: структурні екологічні зміни, охорона довкілля, орієнтована на продукт, на виробничі функції і інтегрована у виробництво.

Екологічна орієнтованість діяльності підприємства характеризується спрямуванням системи управління на встановлення принципів еколого-економічної діяльності. Вона робить вплив на екологічні стратегії і програми, а також відповідно до них впливає на виробничу структуру і поведінку персоналу. Екологічні стратегії показують довгострокові шляхи можливого поліпшення екологічного стану виробничих процесів і продукції, не перешкоджаючи економічному успіху підприємства. Для їх реалізації потрібні підтримка стратегічного розвитку, а також поведінка співробітників, що усвідомлюють важливість екологічного питання, у рамках підготовки персоналу і інститутів, що визначають їх поведінку. Екологічна програма містить опис конкретних екологічних цілей, заходів, термінів і відповідальності. Для її реалізації також потрібна підтримка за допомогою інституціональної структури і екологічно свідомої поведінки персоналу.

Наявність набору різних структур підприємства визначають інституціональні рамки діяльності. Підприємницька етика, ґрунтована на обліку екологічного чинника, конкретизується в стратегічній і оперативній системах управління. Вона визначає структуру управління підприємства і відповідні рамки поведінки персоналу, регулює стосунки із зовнішнім середовищем підприємства.

Розглядаючи взаємозв'язок еколого-орієнтованої діяльності підприємства і його конкурентоспроможності, ми підкреслюємо, що забруднення довкілля є формою економічного марнотратства, коли відходи виробництва, шкідливі речовини і ті або інші форми енергії потрапляють в довкілля у ви-

гляді забруднення або марнотратного використання ресурсів. Крім того, в результаті таких викидів підприємства несуть додаткові витрати на усунення їх наслідків. Ці витрати позначаються на ціні продукції, нічого не додаючи до її споживчої цінності. Ми вважаємо, що, з точки зору продуктивності ресурсів, захист довкілля і конкурентоспроможність нероздільні. Тому, екологієорієнтоване підприємство ґрунтується на інститутах чітко розподіляючих цілей, завдання і функції для кожного структурного підрозділу, на кожній стадії виробництва з визначенням відповідних термінів, відповідальності і повноважень. Облік екологічного чинника в інституціональному виробництві залежить від системи цінностей підприємства, міри важливості для нього екологічної проблеми. Це знаходить своє вираження в екологічній політиці підприємства, зміст і здійснення якої залежать від того, як взаємодіє підприємство із зовнішнім середовищем, від здатності формулювати екологічні цілі і обробляти інформацію відносно екологічного середовища.

Важливим аспектом в ефективній реалізації економічної складової в системі управління підприємством є підтримка динамічної рівноваги розвитку. Економічна дійсність динамічна по своїй суті, що підтверджується мінливістю і швидкістю господарських явищ. Явища господарського життя можуть бути іноді більш менш сталими і як би наближатися до статичного стану, але вони ніколи не бувають в такому стані. Динамічна теорія розвитку підприємства розвивається в напрямках дослідження природи стану динамічної рівноваги підприємства або природи динамічних умов розвитку підприємства.

Перша динамічна умова розвитку підприємства полягає в створенні такого підприємства, потенціал розвитку якого буде максимальний і перевищуватиме минулий потенціал його розвитку. Можливість виконання цієї умови залежить, з одного боку, від знання природи побудови і функціонування економіки підприємства, з іншої – від знання стану його зовнішнього середовища. Економіка підприємства визначатиметься, в першу чергу, механізмом функціонування його фінансової, організаційної і інтелектуальної систем. Можливість отримання знання про природу зовнішнього середовища залежить від рівня маркетингових досліджень, що проводяться на підприємстві.

Друга динамічна умова полягає у будівництві економіки підприємства з максимально можливою (оптимальною) швидкістю.

Третя динамічна умова розвитку підприємства зводиться до забезпечення, з одного боку, максимально економічного виробництва його продукції, з іншої – до виробництва кожного наступного об'єкту цієї продукції зі швидкістю, що перевищує виробництво кожного попереднього її об'єкту.

Четверта динамічна умова розвитку підприємства спрямована на мінімізацію запасів ресурсів і готової продукції підприємства. Вимога мінімізації рівня запасів ресурсів і готової продукції підприємства є, по суті, вимога управління цими ресурсами і продукцією як потоком вартості, а не як її запасами. У вдосконаленні методів цього управління, а саме у вдосконаленні ор-

ганізації своєчасних постачань ресурсів, своєчасного виробництва продукції, а також її своєчасного відвантаження споживачам може полягати напрям вдосконалення динамічної теорії розвитку підприємства.

П'ята динамічна умова розвитку підприємства полягає в забезпеченні можливості формування підприємством потрібних йому інтенсифікаційних і стабілізаційних фондів. Для підприємства не має значення в чийй власності знаходяться використовувані ним ресурси, для нього має значення рівень ефективності управління використанням цих ресурсів, тобто управління розвитком підприємства.

Процеси управління сталим розвитком підприємства повинні адекватно враховувати особливості певної фази розвитку макроекономічних процесів, узгодженості в роботі ринків, внутрішнього середовища та керуватися однією основною потребою – підтримки безперервності процесу розвитку. Тому в концепціях систем управління необхідно враховувати перспективи (їх прогноз) та використовувати знання про особливості попередніх фаз розвитку/спаду, економічних фаз зовнішнього середовища (врахування досвіду), динамічних змін внутрішнього середовища.

Внаслідок того, що з поступовим переходом до інформаційного суспільства соціально-економічні системи втягуються в зону турбулентності, це потребує принципово нових підходів до управління такими системами. Це є не простий процес, тому потребує синергетичного підходу до існуючих здобутків науковців в питаннях управління розвитком підприємства. Вивчення підприємства як соціально-економічної системи дозволяє нам розглядати його розвиток в широкому спектральному діапазоні суміжних наук: теорії фізіології, кібернетиці, синергетиці, теорії організації, теорії інформатики, з метою знаходження наукової гіпотези щодо побудови процесів управління сталим розвитком підприємства.

Як відомо, розвиток будь-якої відкритої стаціонарної системи здійснюється за допомогою механізмів зворотного зв'язку двох типів: негативних і позитивних. Завдяки механізму негативного зв'язку відбувається підтримання існуючої рівноваги (гомеостазу) системи, що забезпечує сталий матеріально-енергетично-інформаційний обмін (метаболізм) системи із зовнішнім середовищем. Наприклад, для соціально-економічних суб'єктів, що здійснюють фінансового господарську діяльність, показником сформованого гомеостазу є характер і структура торговельно-фінансового балансу, а характер метаболізму відображається в товарно-грошових потоках, якими вони обмінюються з іншими соціально-економічними суб'єктами.

При ефективному функціонуванні будь-якої матеріальної системи, в ній накопичується енергетичний і інформаційний потенціали і створюються передумови для її прогресивного перетворення. За допомогою механізмів позитивного зворотного зв'язку здійснюються ускладнення і підвищення рівня гомеостазу системи та ускладнення структури і характеру обмінних процесів. При зменшенні обсягу вільної енергії система змушена знижувати рівень гомеостазу і спрощувати свою структуру.

До недавнього часу основним завданням людства було підтримання гомеостазу соціально-економічних систем на базі використання відповідного механізму негативного зворотного зв'язку. Але інформаційна епоха поступово і наполегливо впливає на характер процесів розвитку таких систем, тому трансформаційні процеси зміни гомеостазу стають практично безперервними, що докорінно змінює завдання людини, як активного елемента й основного координатора діяльності відповідних систем різного рівня ієрархії. За цих умов на перший план виходить вміння приймати рішення в практично безперервному трансформаційному процесі, вміння використовувати інструментарій механізмів позитивного зворотного зв'язку.

Аналіз досліджень по сталому розвитку підприємства дозволив нам з'ясувати, що в його основі закладено потенціал, однак потенціал з його великою кількістю складових має свою певну структуру за якою він розвивається на підприємстві. Тому нами була висунута гіпотеза, що управління потенціалом розвитку відбувається в ієрархічному порядку за трьома рівнями реалізації і взаємоузгодженості цілей: матерія – енергія – інформація, в результаті вдалої побудови такого процесу підприємство може підтримувати сталість свого розвитку, з напрацюванням певних результатів всіх задіяних складових.

Концепт управління сталим розвитком підприємства подано на рис. 2.

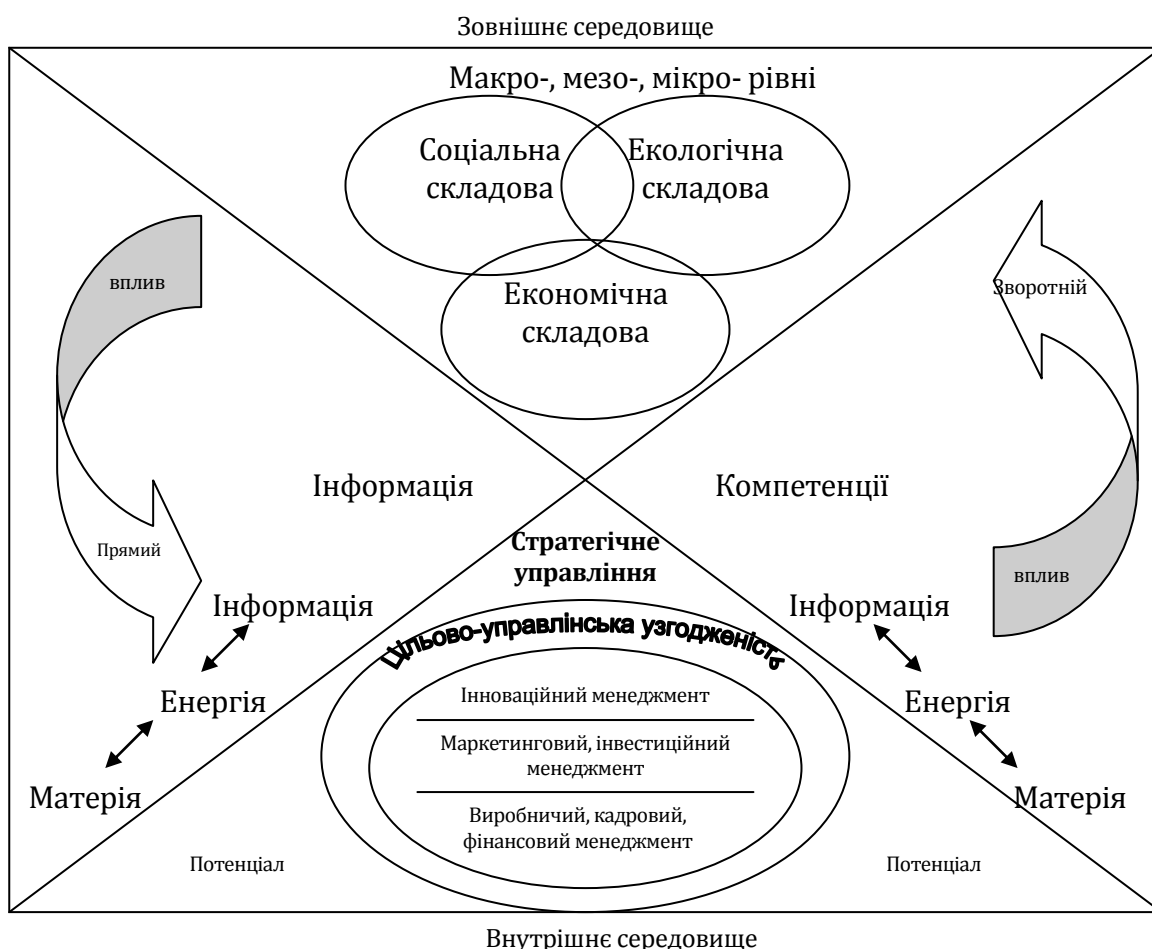


Рисунок 2 – Концепт управління сталим розвитком підприємства

Для підприємства і топ-менеджменту базовими є цілі розвитку в довгостроковій перспективі, оскільки розвиток є умовою збереження життєдіяльності підприємства. Відхід від механістичного розуміння підприємства, який відбувається у міру усвідомлення основної мети його існування, був заснований вченими, які вивчали поведінку персоналу корпорацій. Зокрема, широко відомою є «піраміда Маслоу», в якій побудовані потреби людини від матеріальних (фізіологічні потреби), які знаходяться в основі піраміди до потреб вищого порядку, у визнанні і самореалізації, які знаходяться на верхівці піраміди. Відсутність авторських коментарів Маслоу відносно піраміди привела до виникнення непорозумінь відносно її змісту. Досить часто, піраміда Маслоу трактується у такий спосіб, що фізіологічні потреби є для людини важливіше, ніж духовні, інформаційні. Тоді як сам А. Маслоу, розвиваючи свої теорії, вів мову лише про те, що фізіологічні потреби мають бути задоволені, як природну умову появи і реалізації потреб і цілей вищого порядку. З його слів, «хліб стає основною метою тільки тоді, коли хліба немає зовсім» [20].

В піраміді Маслоу існує середній рівень, на якому знаходяться проміжні цілі і потреби, а саме, потреба у безпеці, в приналежності до групи і так далі. Аналогічно потребам людини, підприємство, як жива система, також має ієрархію потреб і цілей, де на базовому рівні знаходиться матерія – цілі орієнтовані на задоволення матеріальних потреб, на проміжному енергія – основна цільова орієнтація спрямована на задоволення соціально-комунікаційних потреб, а на вищому рівні інформація – в реалізації цілей домінують інтелектуальні здібності, в основі задоволення потреб закладається інноваційність підходу.

Будь-яка система являє собою єдність матеріальної і інформаційної основ. Матеріальна основа – це сукупність об'єднаних в системне ціле матеріальних елементів, що дозволяють здійснювати комплекс функцій необхідних для існування і розвитку системи.

Зміни в інформації, яка надходить до системи, впливають на динаміку (тобто енергію) системи, що дає змогу стверджувати наявність взаємодії між енергією і інформацією. Прикладом енерго-інформаційного взаємовпливу можна вважати надходження інформації на ринок та її вплив на коливання обсягів попиту і пропозиції та, відповідно, цін і валютних курсів. Потік даних визначає поведінку економічних суб'єктів, а їх подальші дії зумовлюють ринкові коливання, які можна інтерпретувати як флуктуації потенційної енергії. Енергетичні показники відбивають лише здатність, потенцію до здійснення роботи. Однак, щоб втілитися в конкретний результат – збільшення упорядкованості системи, енергія має бути поєднаною з внутрішніми (ендогенними) факторами самої системи. При цьому вирішального значення набувають алгоритми реалізації (використання) енергетичних імпульсів у просторі й часі. Адже незначна зміна вектора спрямованості енергетичних потоків або розсинхронізація в часі на кілька часток секунди взаємодії потоків енергії різної спрямованості може привести до істотної зміни кінцевого стану

системи. Образні «вмикання» і «вимикання» енергії відбуваються в результаті якісних змін в інформаційному потоці, тобто в його структурі.

Отже, структуроутворювальними елементами будь-якої економічної системи є, в кінцевому підсумку, речовина, енергія та інформація. Інформаційна складова в цьому контексті пов'язує в системне ціле матеріальні елементи системи, забезпечуючи її впорядкованість і динамічну сталість у просторі і часі. Таким чином, основне призначення інформаційної основи – управління процесами здійснення метаболізму. Удосконалення інформаційної упорядкованості системи зумовлює зміну просторової структури системи та інформаційної програми функціонування в часі окремих частин системи. Подібна перебудова пов'язана зі зміною рівня гомеостазу системи, зміною ступеня розмаїття і складності системи. Економічний прогрес завжди визначається взаємодією визначених елементів-параметрів, оскільки в основі господарських процесів міститься процес перетворення речовини, яку економічна інформація пов'язує з простором, а енергія – з часом.

Розглядаючи інформацію як форму відображення матерії, об'єктивної реальності, ми відмічаємо її унікальну властивість, а саме, що сама інформація нематеріальна. Її не можна віднести до категорії об'єктивної реальності. У цьому плані вона, швидше, могла б бути названа віртуальною, тобто можливою реальністю. Інформація – це те, яке не є матерією, але формує матеріальні сутності об'єктивної реальності: предмети і явища природи. Нематеріальна інформація керує матеріальним світом.

Інформація формує основну мету підприємства (як і для людини – це мета саморозвитку, вдосконалення, реалізації), матерія забезпечує основу фізичного існування корпорації, а на енергетичному рівні відбувається розгортання і перетворення інформації в матерію. Вказані процеси перетворення інформації в енергію, енергії в матерію і навпаки, у взаємодії із зовнішнім середовищем, відбуваються у внутрішньому середовищі підприємства, яка являє собою сукупність ієрархій, що визначають взаємодію елементів системи. В основі управління всіма елементами лежать різновиди менеджменту, які кожен у своєму спектрі функціональних площин здійснює управління. Побудова ефективного функціонування і розвитку підприємства залежить від інтегрованої взаємодії інноваційного, фінансового, інвестиційного, маркетингового менеджменту, які вибудовують наступні процеси: фінансову політику управління; кадрового корпусу керівників, їх здатності до адаптацій і нововведень; зацікавленості працівників в результатах праці; загального ходу ринкових реформ і стабілізації економіки; умінь знайти власну нішу в ринку, що формується; уміти підвищити якісні параметри вироблюваної продукції і ряду інших.

Розвиток підприємства залежить, в першу чергу, від пріоритетності цілей на різних рівнях розвитку системи і побудові зв'язків між ними [21, с. 43]. Якщо розглядати внутрішній процес організації управління на підприємстві, то він будується на інтеграційній взаємодії різних видів потенціалів, які управляють інформаційними, енергетичними і матеріальними потоками.

Взаємодія між складовими в системі підкоряється законам консолідації, що дозволяє забезпечити її динамічну рівновагу і можливість розвитку.

Процеси трансформації потребують від керівництва підприємства швидкої кваліфікованої реакції на ці зміни [22, с. 241]. Не може існувати єдиної системи оцінки вдалого прийняття рішень, реакції на зміну для всього ієрархічного ланцюга управління. Кожен рівень має свій ступінь значущості під час досягнення головних цілей підприємства, тому має оцінюватись за різними критеріями, характерними для цього управлінського рівня та притаманних конкретно йому функцій. Виникає проблема визначення того переліку характеристик та показників, які б об'єктивно висвітлювали ефективність та результативність менеджменту підприємства та згідно з якими можна здійснювати оцінку системи управління, мотивації персоналу.

Поширення трансформаційних процесів розвитку, швидкі зміни в системах викликали появу збалансованого підходу до розвитку підприємства, який досліджується рядом аналітиків. На важливість саме збалансованого підходу до розвитку підприємства вказує домінування у провідних компаніях світу, починаючи із XXI сторіччя, підходів до управління на основі Системи Збалансованих Показників (Balanced Scorecard або BSC), яка дозволяє пов'язати між собою управління у таких функціональних сферах як фінанси, споживачі і цільові ринки, внутрішні бізнес-процеси та персонал.

Концепція Системи Збалансованих Показників виникла як реакція на недосконалість класичної системи індикаторів управління ефективністю підприємства. Саме концепція збалансованих показників може врахувати недоліки систем фінансових показників і показувати взаємозв'язок між досягненням якісних та кількісних цілей діяльності підприємства, а також вирішити проблему комплексної оцінки та прогнозування загального рівня ефективності діяльності підприємства та його розвитку.

Сучасні умови господарювання характеризуються зростанням агресивності зовнішнього середовища, особливо у сфері економіки і фінансів, що приводить до важко прогнозованої динаміки ринку [23, с. 29]. У цих умовах великого значення набуває використання в менеджменті підприємств, ідей і технологій синергізму як елементу стратегічного управління розвитком при розробці мети, оцінці потенціалу і стратегічної позиції підприємства, її конкурентної переваги, виборі і прийнятті переважної стратегії, розробці стратегічного проекту, реструктуризації підприємства для адаптації до прийнятої стратегії, моніторингу.

Серед економістів, що приділяють велику увагу ефектам взаємозв'язків елементів слід виділити І. Ансоффа [2] і М. Портера [24]. І. Ансофф зробив одну з перших спроб визначення синергізму з опорою на його економічний базис як можливість того, що результат спільних зусиль декількох бізнес-одиниць перевищить підсумковий показник їх самостійної діяльності. Крім того синергізм охоплює і інші абстрактніші вигоди, які І. Ансофф назвав управлінською синергією. Мова тут йде про можливе використання менеджерами свого досвіду і знань, отриманих в одній з бізнес-одиниць, в новій

сфері діяльності. Тобто потенціал досягнення підприємством синергізмів залежить від його власних здібностей капіталізувати свої сильні сторони в кожній сфері діяльності. Таким чином, у своїй концепції синергізму І.Ансофф враховує потенціал не лише матеріальних, але і нематеріальних активів і їх тісного зв'язку із здібностями підприємства.

В цілому, слід зазначити, що недостатньо чітко визначені і теоретичні основи синергізму в економіці. Існуюче в менеджменті жорстке ділення промислових об'єднань на конгломерати і синергетичні портфелі виглядає занадто грубим і є результатом звужених (технологічним) трактуванням синергізму і корпоративної місії. Необхідно виділити якомога більше форм синергізму (як технологічних, так і ринкових, фінансових і інших). Обмеження однією або декількома виробничими функціями трактування синергізму може привести до відмови від участі в новітніх перспективних сферах підприємництва, що неминує спричинить технологічну відсталість і залежність підприємств від більш гнучких об'єднань, що сприятиме монополізації діяльності та ринків.

Більшість існуючих моделей розглядають як відкриту систему тільки підприємства цілком або його підрозділи. До недавнього часу це вважалося задовільним і навіть прогресивним, але сьогодні, і тим більше завтра, як відкриту систему, слід розглядати не лише структурні підрозділи підприємства, але і кожен їх функціональний елемент (постачання, виробництво, збут і так далі), навіть якщо він є чисто внутрішньою ланкою і функцію, яка виконується раніше розглядалася лише як допоміжна. Цей підхід не лише відповідає сучасному принципу менеджменту – децентралізація внутрішньої структури підприємства, що розвивається, але і дозволяє будувати моделі розвитку підприємств на основі розвитку їх сильних функціональних елементів, що являється ув'язкою двох стратегічних орієнтирів : перспектив зростання і синергізму.

Згідно з постулатами синергетики, однією з головних умов стабільного, сталого розвитку системи є мінімум дисипації енергії або зменшення ентропії, тобто змістом управління соціально-економічної системи стає керування процесами утворення й відведення із системи ентропії. Іншими словами, функціонування системи управління розвитком підприємства має бути спрямоване на забезпечення, з одного боку, достатнього обсягу та якості вхідних потоків ресурсів, їх найбільш ефективного перерозподілу між елементами системи, а з іншого – відповідності вихідних потоків очікуванням зовнішнього середовища.

Необхідно вибудувати взаємозв'язки забезпечуючих елементів управління, які дозволять цілісно підходити до управління сталим розвитком підприємства (рис. 3).

На думку Аристотеля наш світ утворює собою ієрархічну систему в якій одні форми підпорядковуються іншим формам, тобто знаходяться в динамічному взаємозв'язку одна з одною [25].

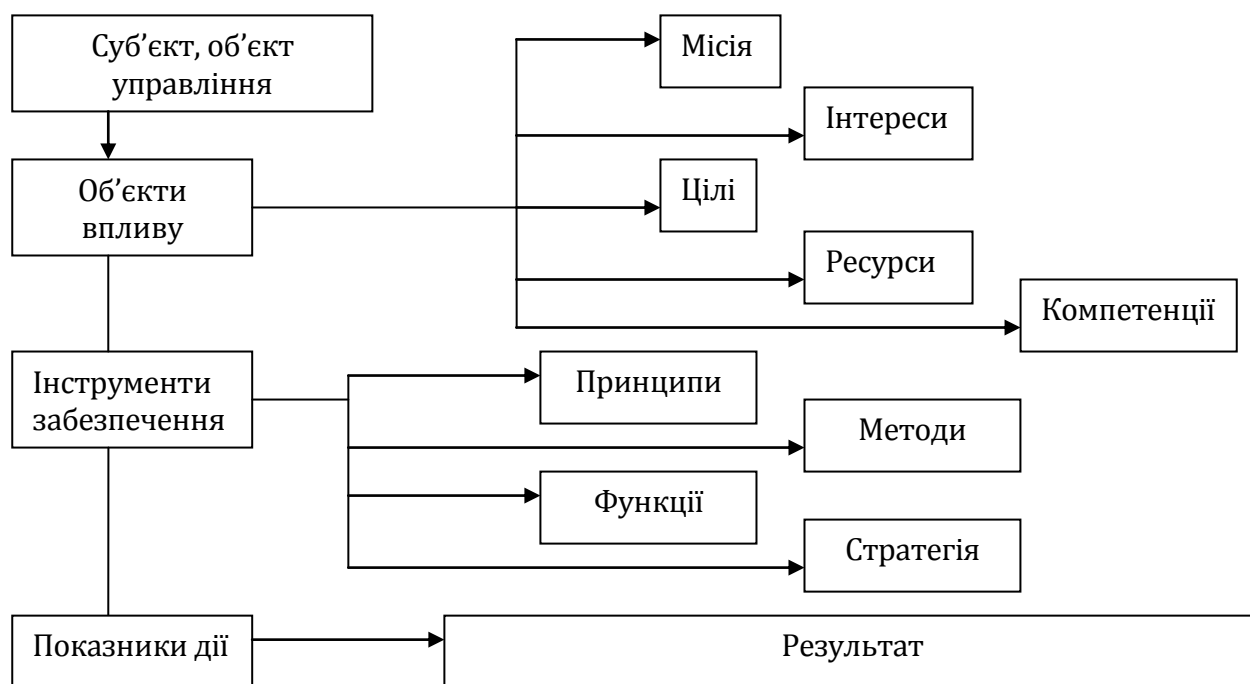


Рисунок 3 – Склад забезпечуючих елементів управління сталим розвитком підприємства

З кожним роком набуває актуалізації холистичний (цілісний) підхід, який орієнтується на системний характер того чи іншого явища, для нього ціле має значно більше значення ніж проста сума його складових. Цей підхід приділяє багато уваги взаємозв'язкам та взаємодії між частинами цілого у вигляді системи. Більшість сучасних проблем в науці важко, або неможливо вирішити за допомогою редукціоналістичного підходу так як світ розвивається нелінійно. Тому перед наукою, в тому числі і перед наукою управління, виникає завдання визначення та дослідження механізмів побудови саме природних (нелінійних) систем, які гарантують високий рівень виживання та надійності функціонування цих систем в умовах зміни внутрішнього та зовнішнього середовища.

Висновки

Дослідження показують, що сталий розвиток підприємства є напрямом, який проходить процес становлення в економічній науці на мікро- рівні, що підтверджує різнонаправленістю думок, міркувань, економічних доведень, щодо особливостей його сутності та формування. Однак підтримки довготривалого розвитку сьогодні потребує кожне підприємство, що можливо шляхом вивчення, систематизації тих складових, чинників впливу, які створять конструктивний погляд на вирішення зазначених питань в ключових аспектах, які відповідатимуть вимогам сучасних швидкозмінних, трансформаційних умовах економіки.

Метою управління сталим розвитком підприємства має стати забезпечення стану внутрішньої рівноваги та збалансованості взаємообміну із зовнішнім середовищем, що сприятиме оптимальному пристосуванню системи (підприємства) до зовнішнього середовища і створюватиме умови для безперервного розвитку [26, с. 125].

Як висновок, слід зазначити, що органічне поєднання управлінських процесів та їхньої цільово-управлінської узгодженості дозволяють формувати передумови їх взаємного розвитку. Реалізація потенціалу розвитку можлива через задіявання як основних функцій управління відповідного їхнього впливу на процеси діяльності через взаємну узгодженість інформації та компетентнісних характеристик управлінців [27, с. 172]. Тому, управління сталим розвитком підприємства як відкритої системи можливо з урахуванням прямих впливів зовнішнього середовища, таких як економічне, соціальне, екологічне та зворотного зв'язку на опрацьованих цільово-управлінських технологіях, що базуються на різного рівня компетенціях.

Таким чином, розвиток підприємства відбувається всередині системи на збалансуванні матеріально-енерго-інформаційного обміну, а сталість є базовою складовою, на якій вибудовуються процеси управління розвитком. У сучасних умовах наявний процес трансформації між економічною та стратегічною сталістю за рахунок інтеграційних зв'язків між ресурсами, які задіяні в реалізації розвитку підприємства. Це доводить про необхідність управління даними зв'язками, саме з позиції взаємодії у внутрішньому середовищі.

Перелік використаних джерел

1. Акофф Р. О менеджменте / Р. Акофф ; [пер. с англ.]. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 448 с.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 416 с.
3. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт ; пер. с англ. – Москва : Политиздат, 1979. – 391 с.
4. Дейлі Г. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку / Г. Дейлі. – Київ : Інтелсфера, 2002. – 312 с.
5. Друкер П. Эффективное управление предприятием / П. Друкер ; пер. с англ. – Москва : Вильямс, 2008. – 224 с.
6. Карлофф Б. Ділова стратегія / Б. Карлофф ; пер. з англ. – Київ : Міноріка, 2004. – 239 с.
7. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 336 с.
8. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зака ; под ред. и с предисл. Е. А. Кочерина. – Москва : Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.

9. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль ; пер. с франц. ; [науч. ред. и предисл. Е. А. Кочерина]. – Москва : Журн. «Контроллинг», 1992 – 112 с.
10. Білоус О. Г. Глобальна перспектива і стійкий розвиток / О. Г. Білоус, Ю. М. Мацейко. – Київ : МАУП, 2006. – 492 с.
11. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвитком підприємств: теоретико-методологічний аспект / Н. В. Васюткіна. – Київ : Ліра-К, 2014. – 334 с.
12. Геєць В. М. Нестабільність та економічне зростання / В. М. Геєць. – Київ : Ін-т екон. прогноз., 2000. – 344 с.
13. Герасимчук В. Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність / В. Г. Герасимчук. – Київ : Вища школа, 1995. – 167 с.
14. Герасимчук В. Г. Управлінський вектор економічної складової сталого розвитку: Україна та світ / В. Г. Герасимчук // Економіст. – 2007. – № 9. – С. 7-9.
15. Данилишин Б. Науково-інноваційне забезпечення сталого економічного розвитку України / Б. Данилишин, В. Чижова // Економіка України. – 2004. – № 3. – С. 4-11.
16. Карпінський Б. А. Сталий розвиток економіки: узагальнена модель : монографія / Б. А. Карпінський, С. М. Божко. – Львів: Логос, 2005. – 256 с.
17. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи : монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тридід. – Харків : ІНЖЕК, 2003. – 328 с.
18. Раєвнева О. В. Механізми управління розвитком підприємства в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.04 / О. В. Раєвнева. – Хакрів, 2007. – 36 с.
19. Смачило І. І. Механізм управління сталим розвитком підприємств харчової промисловості : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / І. І. Смачило. – Тернопіль, 2012. – 235 с.
20. Пирамида потребностей по Маслоу [Електронний ресурс] : [определение] // Википедия : [свободная энциклопедия]. – Режим доступа: <https://goo.gl/Тка4k1>. – По состоянию на 04.01.2016. – Загл. с экрана.
21. Пакулін С. Л. Ресурсне забезпечення і стійкість регіональної економіки / С. Л. Пакулін, О. О. Топчій // Вісник Дніпропетровського університету. Серія Економіка. – 2014. – Випуск 8(1). – № 10/1. – Том 22. – С. 40-45.
22. Пакуліна А. А. Інноваційний розвиток й соціальна сталість економічної системи регіону: тези доповіді / А. А. Пакуліна // Тренди та інновації в сучасній економіці : матеріали VII Міжн. наук.-практ. конф., 23-24 квітня 2015 р., м. Харків : у 2 ч. – Харків : ХНУБА, 2015. – Ч. 2. – С. 240-243.
23. Пакулін С. Л. Підвищення стійкості й забезпечення ефективного використання соціально-економічного потенціалу адміністративно-територіального утворення / С. Л. Пакулін, О. О. Топчій // Настоящи изследования и развитие – 2014 : матеріали за 10 Міжнародна научна практична конференція, 17-25 януари, 2014. – Софія : Бял ГРАД-БГ, 2014. – Том 7. Ікономики. – С. 28-30.

24. Портер М. Конкуренция / М. Портер ; пер. с англ. – Москва : Вильямс, 2005. – 608 с.

25. Аристотель (Aristotle) [Электронный ресурс] : [відомості про персоналію] // Візіонери : [освітній проект]. – Режим доступу: <http://visionary.management.com.ua/philosophy/aristotle>. – Станом на 01.02.2016. – Назва з екрана.

26. Пакулін С. Л. Інноваційний соціально-домінантний розвиток регіону / С. Л. Пакулін // Бізнес Інформ. – 2013. – № 5 (424). – С. 124-128.

27. Пакулін С. Л. Обґрунтування й вибір моделі, що забезпечує стійкий і динамічний соціально-економічний розвиток України / С. Л. Пакулін, О. О. Топчій // Економічний простір. – 2012. – № 57. – С. 170-174.

© С. Л. Пакулін, А. А. Пакуліна

Порядок цитування:

Пакулін С. Л. Управління сталим розвитком сучасного підприємства [Електронний ресурс] : наукова стаття / С. Л. Пакулін, А. А. Пакуліна // Траектория науки. – 2016. – №3(8). – 1,02 авт. арк. – Режим доступу: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/50>. – Назва з екрана.

Management of sustainable development of modern enterprises

Pakulin Serhij

Institute of Environmental Economics and Sustainable Development of the National Academy of Science of Ukraine, Department of Social Problems of Sustainable Development, Doctor of Sciences (Economics), Ukraine

Pakulina Alevtyna

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture, Associate Professor of Department of Economics, PhD in Economics, Associate Professor, Ukraine

Abstract. The article examines the interpretation of the mechanism of enterprise management. The authors reviewed and systematized the different points of view of researchers a comprehensive approach to the process of interaction of various subsystems of the management process. The main task of the enterprises in modern conditions that contribute to their development. The authors proved relationship orientation in the enterprise environment and its competitiveness. It is proved that effective management contributes to the maintenance of dynamic equilibrium of development.

Keywords: sustainable development, governance, development, efficiency, enterprise.

© S. Pakulin, A. Pakulina