

Із покоління в покоління передається легенда, що птиця Фенікс, коли відчуває свій останній час, сідає в своє гніздо і сплює себе. А через деякий час із цього попелу народжується новий Фенікс, бо ДНК не згорає. Тільки вже молодий, здоровий, гідний працювати не на свою користь.

В Україні була економіка не те що Фенікс, а зрілий Страус. Ми його спалили. І забули, що ДНК не згорає. Розпочали шукати щось нове в Сполучених штатах Америки, в Германії, Японії чи десь ще. Але не гідне нас. Бо з ДНК Страуса може народитися лише Страус.

Тож давайте вирощувати не американських, японських чи германських, а своїх українських Страусів. Вони смачніші — бо свої.

В.А. Ткаченко



**ДО 20-РІЧЧЯ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ім. АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ**

ТЕОРІЯ ПРОЕКТУВАННЯ ВЕЛИКИХ САМОКЕРОВАНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

**НАУКОВО-КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АЛЬМАНАХ
У 5 ТОМАХ**

**Дніпропетровськ
МОНОЛІТ
2013**

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І СУСПІЛЬСТВА
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. А. НОБЕЛЯ

В.А. Ткаченко, Б.І. Холод,
Н.Л. Маньковська, І.М. Чернявська

Том 2

**ТЕОРІЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ
У СКЛАДНИХ
САМОРЕГУЛЮЮЧИХ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ
СИСТЕМАХ**

*За науковою редакцією
академіка Академії економічних наук України
д.е.н., професора В.А. Ткаченко*

Дніпропетровськ
МОНОЛІТ
2013

УДК 330.34
ББК 65.01(4Укр)
Т-33

*Друкується за рішенням
Вченої ради Дніпропетровського
Університету ім. А. Нобеля
(протокол № 07 від 01.07.2013)*

Рецензенти:

д-р екон. наук, проф. Г.А. Семенов;
д-р екон. наук, проф. Р.Б. Тян

Теорія проектування великих самокерованих
Т-33 соціально-економічних систем: наук.-концепт. альм.
у 5 томах.— Д.: Монолит, 2013.— Том. 2: Теорія
невизначеності в складних саморегулюючих соціаль-
но-економічних системах: монографія / В.А. Ткаченко,
Б.І. Холод, Н.Л. Маньковська, І.М. Чернявська;
за наук. ред. д.э.н., академіка АЕН України, проф.
В.А. Ткаченко.— 264 с.

ISBN 978-966-2252-64-4

ISBN 978-966-2252-68-2 (Т. 2)

В роботі концептуально розглядається підходи щодо формування теорії невизначеності у складних саморегулюючих соціально-економічних системах як підґрунтя проектування і розбудови нової формації на теренах державності України. Концептуально сформульовано підходи щодо проектування систем управління на різних рівнях: підприємства (фірми), регіону, держави. Викладено філософію складних саморегулюючих соціально-економічних систем, їх сутність та підходи щодо управління ними.

Книга призначена для наукових і інженерно-технічних працівників, викладачів і студентів ВНЗ, а також фахівців державного управління.

УДК 330.34
ББК 65.01(4Укр)

ISBN 978-966-2252-64-4
ISBN 978-966-2252-68-2 (Т. 2)

© В.А. Ткаченко,
Б.І. Холод,
Н.Л. Маньковська,
І.М. Чернявська, 2013
© Вид-во «Монолит», 2013

ЗАМІСТЬ ПЕРЕДМОВИ

Соціально-економічне середовище яке історично структуроване як саморегульована соціально-економічна гіперсистема є постійною реальністю, незалежно від її невизначеності, в якій проходить діяльність біоенергосуб'єктів на основі особистої творчості. Це в адекватному ступені відноситься і до виробника, і до споживача, тобто і до робітника, службовця чи управлінця, загалом до всіх, хто і складає саме соціально-економічну систему, як живий організм.

Перехід соціально-економічної системи від методів централізованого планування на принципи ринкових відносин призвів до нової зміни, як усі вважали, соціально-економічного контексту суспільної формації. Вважалося, що це повинне змінити і поведінку кожного індивіда. Але мало хто усвідомлював, що поведінка суб'єктів соціума залежить не від стану його економічної системи, а, більш за все, від ментального стану кожного і в сукупності.

Ось чому, аналізуючи соціально-економічні контексти, слід теоретизувати чотири основні напрями змін, чи, прямо скажемо, мутації соціально-економічної системи соціума.

Це, по-перше — світогляд суб'єктів соціума у сукупності.

По-друге — відповідність існуючих інституцій: закони, нормативи і норми споживання, свобода мислення і природні чи історично набуті навички, свобода поведінки на основі внутрішнього стану (ментальність), сукупний інтелектуальний потенціал.

В третіх — існуюча система мотивації індивідуальних здібностей чи намагань, що повинна віддзеркалювати як відносні цінності і прибутки, так і знаходити себе в нематеріальних цінностях.

В четвертих — політична система, як вплив зовнішнього середовища на фактори перших трьох напрямів.

Тільки за тих умов, коли означені елементи чи напрями, будуть сприйматися суб'єктами (індивідуумами) в якості соціального контексту, в якому знаходять

визнання їх індивідуальні намагання, виникають умови для застосування безризикових вкладань фінансових можливостей та забезпечення зайнятості суб'єктів системи і, звичайно, ефективності соціально-економічних перевтілень.

Ми маємо безліч як безуспішних так і успішних історичних прикладів, що настійно підкреслюють необхідність управління та оперативного регулювання зазначеними елементами стану соціума, так і ефективними важелями в ринкових відносинах під час соціально-економічної трансформації суспільної формації.

Необхідність таких підходів стає ще більш вагомим в наслідок повної ітерації соціальних, економічних, політичних і культурних структур і інституцій попередньої формації, обумовлених швидким і зовсім не очікуваним переходом від економічних з централізованим плануванням основних показників господарювання та розподілом отриманих результатів діяльності до умов ринкових відносин з неконтрольованим плином.

Окрім того, міжнародна економічне, політичне та культурне середовище, в якому доводиться діяти, сьогодні значно складніше та вимогливіше, ніж, наприклад, 50 років тому. Тим більше, процеси трансформації соціальних структур та інституцій, самі по собі по своїй природі, являються собою найскладніші проблеми оперативного управління в складних соціально-економічних системах саморозвитку. Головною вимогою у яких є обов'язкове забезпечення не тільки неперервного економічного зростання, але й адекватного соціального розвитку. Принципово, трансформація — це довгострокові і складні процеси у сукупності. Це слід пам'ятати. Але з запізненням плину процесів трансформації соціально-економічних систем в силу свого природного стану, часто виникає нагальна необхідність її прискорення в цілях скорочення періоду отримання економічних результатів, тим самим запобігати збільшення зростаючої за таких умов соціальної напруги.

То ж, як засвідчує світовий досвід, впровадження пропонованих в такому випадку прискорюючих моделей, а вони, як правило, дуже жорсткі і неадекватні намірам (це і прискорене накопичення капіталу і не у виробництві, а у банках, причому чужих; це і бартерні

стосунки у виробників; це і затримки і не виплати заробітної плати; і не контрольоване зростання цін на товари першої необхідності; і прискорена приватизація, і, звичайно, суттєве заморожування розвитку процесів соціальної сфери; і таке інше), привносять умовне прискорення реформування. Але, насправді, в силу своєї нестабільності і невизначеності у часі, призводять до розбалансованості як структури соціально-економічних систем, так і їх функціонування.

І ось тоді усякі наміри скорегувати соціальну напругу у суспільстві шляхом тихої модернізації чи структурної перебудови соціально-економічних систем (як правило, заміною старих структур на нові, скоріше віртуальні, ніж життєздатні) призводять до якогось «суржику», де залишаються старі елементи і з'являються необумовлені і необґрунтовані нові. Все це призводить до біфуркацій системи суспільної формації. Нестабільність системи призводить до суспільних заворушень, випадів у бік держави, профспілок, політичних партій, соціальних груп і, навіть, прямого керівництва.

Можуть зростати вимоги щодо усунення державного втручання в економічну діяльність, що призводить до закриття соціальних програм, на фоні чого зростає «соціальний паразитизм», який нівелює і дозволяє спекуляцію ринкових відносин. Все це призводить до зростання «наємного труда», а разом з тим і підвищення соціальної напруги.

Як бачимо, проблема темпів трансформації пов'язана з «управлінням за обмеженнями». Це і є оперативне управління в умовах невизначеності. Цим ми надаємо прискоренню трансформації системності. І не шляхом переплигування через етапи, а за допомогою обґрунтованого скорочення часу дії кожного з них, проектуючи системи на основі оперативного розв'язання ситуаційних завдань структурування соціально-економічних систем.

У сьогоднішній, оперативне управління процесами діяльності соціально-економічних систем являє собою багаторівневу ієрархічну структуру, на кожному рівні якої виконуються тільки їй притаманні функції пізнання навколишнього середовища: попиту споживачів; обґрунтування проектування розвитку як навколишнього середовища, так і самої системи; усвідомлення відпові-

дності потенційних можливостей системи цільової функції; формування, обміну витрат, аналізу і регулювання виробничих процесів; організації маркетингу, збуту і просування продукції на ринку; підготовка спеціалістів і перепідготовка кадрів; оцінка наявних і необхідних матеріальних трудових і фінансових ресурсів та виробничого потенціалу.

Це в свою чергу призводить до змін у самій концепції діяльності соціально-економічних систем, понятійних визначень і організаційних форм технології.

У зв'язку з цим з'являється нагальна необхідність уточнення самих функцій оперативного управління; показу, що собою являють процеси організаційної технології управління складними соціально-економічними процесами; сформулювати основи технологічності підходів до проектування організації операційного менеджменту в нових умовах невизначеності.

Необхідність такого підходу обумовлена тим, що всі сучасні складні само регульовані соціально-економічні системи в основі своїй ґрунтуються на класичних підходах розбудови промислових підприємств, корпорацій, промислово-фінансових об'єднань і таке інше як структурно, так і за виробничими відносинами, як внутрішньо, так і зовнішньо. Але, використання новітньої техніки і технології вимагає і введення нових форм організації і прогресивних методів діяльності на основі нових виробничих відносин, які в свою чергу підлягають теж змінам як по формі організації, так і за своїм змістом. Це, в свою чергу, призводить до швидкого старіння технологій, виникненню спеціальних її особливостей, як призводять до розкриттю з достатнім поглибленням сутності самих процесів, так і ускладнюючих саму процедуру.

Виходячи з класичних уявлень щодо видів управління, як правило, зупиняються на двох його різновидах:

- управління, як елемент трудової діяльності;
- управління, як елемент відносин.

Вочевидь, що розглядати якусь одну із цих різновидів у відриві від другої, призводить до невірних висновків і рішень. А це призводить до помилок у самих процесах управління.

В результаті аналізу багаточисельних праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, можливо зробити

висновок, що в науці управління історично формувались три основних напрямки:

- фундаментальні базисні підґрунтя соціального управління;

- системи управління державою;

- системи управління економікою.

Виникає питання: «А що ж тоді ми маємо під словом «економіка»? Це щось, що можна видобути у шахтах чи виловити у морі? Чи може це те, що нам привозять з других планет?

Ні! І ще раз, ні! Бо «економіка» — це результат нашої діяльності!

А якщо це так, тоді слід було б зупинитися і на дослідженнях:

- організації і оперативного управління виробництва;

- між особовими відносинами між суб'єктами виробництва;

- соціальним упорядкуванням суб'єктів виробництва;

- сукупним потенціалом як виробництва, так і суб'єктів виробництва;

- науково-технічним станом і науковим потенціалом;

- невиробничою соціальною сферою;

- невизначеністю та віртуальністю процесів, як таких.

За таких умов, більш емко і за структурою, і за змістом, системно викреслюється облік управління, набувають можливості більш повні дослідження цілей управління, визначення системи методів і форм структурування управління, їх співвідношення між собою, взаємозамінність і взаємообумовленість.

Отже, оперативне управління в соціально-економічних системах, процесами, що складають функціональну систему, за своїм змістом викреслюють суть наукових досліджень в сфері управління в економіці, так як їх ціль — пізнання суті закономірностей та шляхів для досягнення найбільш повного економічного ефекту, з мінімальними витратами фінансових коштів та фізичної праці. В свою чергу, це і є наука управління, де головною функцією є організаційний процес щодо прийняття ефективних рішень в складних соціально-економічних системах. А це, в свою чергу, потребує пошуку оптимальних методів керівництва, як окремими підсистемами, так і системою в цілому.

Однак, люба підсистема, чи система управління в складних соціально-економічних системах функціонує, як правило, в умовах невизначеності і непередбачуваності. Ці умови, до сьогодні, не досліджувалися ні фактом, ні за змістом. Але ж вони є.

Великий економічний словник дає визначення: «Неопределенность — недостаточность сведений об условиях, в которых будет протекать экономическая деятельность, низкая степень предсказуемости, предвидения этих условий. Н. сопряжена с риском планирования, принятия решений, осуществления действий на всех уровнях экономической системы» (БЭС, стр. 634).

И там же: «Неопределенность в системе — в теории управления это ситуация, когда полностью или частично отсутствуют информация о возможных состояниях системы или внешней среды, когда в системе возможны те или иные непредсказуемые события. Мерой неопределенности может быть энтропия, вероятность».

Але нас, в повсякденній практиці, цікавить не стільки наявність і достовірність інформації щодо стану системи чи зовнішнього середовища, скільки можливість і умови, за яких можлива біфуркація як зовнішнього середовища, так і самої системи в ньому.

Неупереджений ретроспективний аналіз вітчизняної і зарубіжної історії на протязі 50-ти років засвідчує щодо зростання негативних політичних рішень у сфері зростання соціальної напруги, майже у всіх державах світу. Кількість стратегічних рішень, які стали помилковими, непропорційно зростає. Безсумнівно, ця тенденція надто небезпечна. Головне підґрунтя цього вкрай негативного явища очевидне: світова спільнота у цілому зайшла в смугу тяжкої, не економічної, а скоріш соціально-політичної кризи, яка носить багатовимірний і багатоплановий характер.

Недивно, що у цих умовах трансформації соціально-економічної системи суспільства традиційні методи пошуку, обґрунтування і впровадження в життя стратегічних рішень дають негативні результати і водночас призводять до небажаних і непередбачуваних наслідків.

Природною реакцією наукових кіл на цей неприємний феномен повинен стати теоретичний аналіз особливостей сучасної трансформації перехідних історичних процесів, а також пошук нових методологічних під-

ходів щодо здійснення владних функцій. Приймаючи такі цільові настанови соціально-політичного пошуку, на наш погляд, логічно звернутися до того науково-методологічного потенціалу, який в останні десятиліття накопичено в галузі природно-наукових дисциплін. Якщо найбільш стисло оцінювати напрацювання у цьому напрямку, то можна з впевненістю говорити в напрямку теорії само розвиваючих систем, або ж синергетиці (англ. *synergy* — согласованная, совместная работа). В цілях найбільш повного окреслення необхідного кола задач, які слід досліджувати в період трансформації соціально-економічних систем, Л.В. Лесков пропонує визначення «синергетична Кратологія».

Головною визначальною особливістю синергетичної Кратології як прогнозної методології, вірніше підґрунтя для проектування соціально-економічних систем, полягає у тому, що в її основі лежить принципово новий тип раціональності — синергетична раціональність, або ж нелінійні роздуми, пошук і пізнання невизначеного. А це — звернення уваги в дослідженнях на можливість трансформацію перехідних соціальних і політичних процесів на основі методології еквівалентної постанови нового напрямку філософської логіки мислення — тобто, філософії нестабільності і невизначеності. Для такої методології визначним є стан як самої системи, так і оточуючого її середовища. Для таких систем характерними є нелінійні зворотні зв'язки. Саме вони надають саморозвиваючим соціально-економічним системам властивість незворотності і багатоваріантності альтернативних шляхів їх еволюції.

Дуже важливо пам'ятати, що самоорганізуюча система здатна вести себе зовсім не так, як того вимагає класичний принцип лапласівського детермінізму, згідно з яким поведінка системи повністю визначається її попередньою історією. Для систем з нелінійними зворотними зв'язками не менш значний вплив на їх поведінку має також і майбутнє.

Не менш принциповим є і властивість динаміки самоорганізуючих систем, яке полягає у тому, що на фоні монотонного зростання чи зменшення параметрів системи може настати непередбачувана зміна її стану. Опісля проходження такої зміни, подальша еволюція

системи перестає бути урівноваженою; вона може проходити по одному із альтернативних сценаріїв які значно відрізняються. Поведінка системи навколо точки біфуркації становиться парадоксальною: фундаментальну роль відіграють випадковості, вторинні фактори. Саме такий фактор може відігравати вирішальний вплив на трансформацію системи, на той чи інший еволюційний сценарій. І саме в області біфуркації випадковості можуть вирішальним чином визначити судьбу системи.

Теорія невизначеності у саморозвиваючих соціально-економічних системах визначає, що опісля точки біфуркації їх подальша еволюція може проходити тільки по одному із чітких і однозначних фіксованих альтернативних сценаріїв. Само собою зрозуміло, що в момент біфуркації ці сценарії існують лиш як віртуальні. Але вони достатньо визначено відрізняються між собою і їх кількість не тільки не визначено, але і у багатьох випадках майже невелика. Ось саме ця альтернативна віртуалістика, що прогнозується синергетикою, і являється характерною особливістю теорії складних саморозвиваючих соціально-економічних системах.

Слід також пам'ятати, що люба структура як самої соціально-економічної системи, так і системи управління нею, незалежно від того ця система соціотехнічна чи соціоекономічна, функціонують і розвиваються у взаємозв'язку і взаємообумовленості двох їх складових: наслідковості і впливу зовнішнього середовища. Точніше, у їх взаємодії. І саме це є найбільш невизначеним у теорії управління.

Більш того, у чоловіко-машинних системах, до яких відносяться великі соціально-економічні системи, головного складового систем оперативного управління є сама людина-оператор, як біоенергетична підсистема, з його «эго», індивідуальною поведінкою, власними мотивами прийняття, як оперативних, тактичних, так і стратегічних рішень. Тобто, комплексом складових саме соціально-економічної функції.

Біоенергетичноінформаційна унікальність кожного індивіда, як суб'єкта і, водночас, об'єкта соціально-економічних систем, що приймає участь в проектуванні, створенні підсистем конкретної системи, а також і у експлуатації таких систем, являється одним із факторів, від

яких залежить їх якість та ефективність функціонування, навіть в умовах невизначеності і нестабільності.

Людина-оператор являється єдиною у природі підсистемою, на формування особливостей якої ще на ембріональному початку (через спілкування з матір'ю за допомогою обміну речовин), а також, на протязі усього свідомого життя, істотне значення впливу має великий, все зростаючий, об'єм сенсорної інформації. Саме ця система — «генотип — середовище» — має властивості опрацьовувати інформацію і видавати рішення щодо удосконалення (трансформації) самої себе.

Зміна поколінь, зростання освітянського рівня і пов'язаний з цим більш високий рівень розвитку особистості, зростання її інтелектуального потенціалу, надають надзвичайного рівня фактору психологічної значимості, що, поки що, у незначній якості приймається до уваги при оцінці інноваційності суспільного виробництва, і, у відповідності, визначення напрямків удосконалення. Втім, кінцевий результат фізичної праці знаходиться у прямій залежності від таких, чисто ментальних, моментів, як професійна компетенція, налаштованість на роботу, бажання розкрити свої потенціальні можливості, задоволення моральним простором в якому працює суб'єкт.

Науково-технічна революція сьогодні переростає в інтелектуальну революцію. Сьогодні недостатньо усвідомлювати, що суспільне виробництво у технологічному співвідношенні більш складне, ніж воно було зранку. Невимірно зростають вимоги до професійної компетентності. І не тільки як фахівця. Зростає необхідність творчого натхнення, соціальної відповідальності кожного. А це вимагає зростання інтелектуального потенціалу. І не тільки кожного індивіда, а і сукупного суспільства. Тільки при таких умовах суб'єкт здатним буде усвідомити зростаючий об'єм інформації і науково обґрунтувати прийняття на її основі ефективних рішень. Тож, щоб функціонувати конкурентоспроможного, виробництво потребує наявності універсально підготовленого виробника, творчого відношення як до своєї професії так і до конкретного діла, володіючого науковим світоглядом.

Творчий науковий підхід щодо змісту організаційно-виробничої діяльності в соціально-економічних

системах тісно пов'язаний з теорією організації, з теорією управління як суспільством в цілому, так і окремими його галузями, з теорією нестабільності і невизначеності, з механізмами трансформації науково-технічних, соціально-економічних, політичних та ін. систем. І, не дивлячись на проблеми, неясності і невизначені місця, яких у цих теоріях досить багато, результати які досягаються під час досліджень і впровадження, можуть і здійснюють сутній вплив щодо прийняття ефективних рішень у практичній діяльності, поповнюючи тим самим підґрунтя економічної теорії.

У цій монографії, на основі результатів проведених наукових досліджень, здійснено намір показу дійсності, яка полягає у розробці самих ефективних підходів щодо виживання і розвитку корпоративних структур, як складних самоорієнтованих і саморозвиваючихся соціально-економічних систем, що здійснюють свою діяльність в умовах сучасної нестабільності світової і вітчизняної фінансових систем, як показнику умов невизначеності середовища. Концептуально показано: якщо з'являються невизначені або відомі проблеми в одному із сегментів діяльності складних соціально-економічних систем, то можливості інших сегментів повинні (бо мають такі можливості) перекрити наявні невизначеності, розв'язуючи проблеми, і, тим самим, підтримуючи конкурентоспроможність корпорації на широкому полі діяльності.

В умовах глобальної трансформації соціально-економічної системи держави концептуально розкрито пошук та впровадження нових підходів до реформування усього виробничо-технічного комплексу суспільства, економічних відносин та мотиваційних формах інвестиційного забезпечення. Все це, звичайно, потребує нових механізмів оперативного управління, пошуку і проектування нетрадиційних його підсистем.

Таким чином, наукове обґрунтування нових форм і методів оперативного управління відповідною науково-технічною, інноваційно-інвестиційною та соціально-економічною діяльністю у всіх секторах функціонування суспільства і буде формувати теорію невизначеності у складних соціально-економічних системах.

РОЗДІЛ I

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СИСТЕМА УКРАЇНИ ЯК ПРОСТІР КЕРУВАННЯ

Протягом десятиліть офіційна і практично єдина парадигма розвитку усередині соціально-економічної структури України забезпечувалася соціалістичною ідеологією. Не секрет, що дане бачення економічних відносин при цьому: цілком будувалося за принципом радикального марксистського заперечення капіталістичної системи другої половини XIX сторіччя і полягало в наступному:

- фактично уся власність на засоби виробництва вважалася неподільним суспільним надбанням, що відкривало можливість плановірно управляти всім народним господарством із єдиного центру;

- будь-які витрати; включені в план, вважалися суспільно необхідними;

- основна маса ресурсів розподілялася шляхом фондування;

- товарно-грошові відносини, у тому числі фінанси і кредит, розглядалися як інструменти плану, а ціна виступала як плановий норматив;

- передбачалося, що плановість забезпечує одночасно безкризовий поступальний розвиток економіки, повну зайнятість населення, науково-технічний прогрес і високі темпи економічного зростання;

- у відносинах із зовнішнім світом робилися ставки на власні сили; при цьому встановлювалися загороджувальні бар'єри у вигляді універсальної зовнішньоекономічної державної монополії;

- опора у стратегії економічного зростання робиться в першу чергу на важку промисловість і в цілому на виробництво засобів виробництва, яке випереджає розвиток, що зводиться в ранг об'єктивного закону;

- легка промисловість одержувала близько 1% усіх централізованих капіталовкладень, а частка промислової продукції галузей групи «Б» десятиліттями не піднімалася вище 0,25%, що не заважало говорити про підпорядкування всіх господарських діянь найвищій меті —

підвищенню матеріального добробуту та всебічного розвитку людей, просто більш повна реалізація цієї мети відсувалася в майбутнє;

— у сфері мотивації робітників першість віддавалася моральним стимулам — робота на себе через роботу на загальне благо;

— матеріальна винагорода суворо контролювалася на основі принципу розподілу за працею, при цьому вона сприймалася часом як неминуче зло, часом як тимчасова, але корисна підмога, що перестане бути необхідною у процесі формування комуністичного ставлення до праці;

— розбіжності між соціальними класами (робітники, колгоспне селянство і прошарок інтелігенції) здавалися вже формальними, а вся система рухалася в напрямку зростаючої соціальної однорідності і загального економічного самоврядування (госпрозрахунку, трудової демократії, профспілкових новацій), принципи котрого, втім, формулювалися дуже обережно.

На перший погляд, у подібних висновках міститься цілий ряд чисто міфологічних елементів. Але багато чого, особливо в частині заперечення, цілком справедливо. Інститут приватної власності зруйнований, і разом з ним розчинився фундамент поділу на економічні класи. Ринок з основними своїми атрибутами придушений. Прагнення до прибутковості підприємства або індивідуального матеріального успіху інколи обмежено до краю. Приховано масове безробіття.

І усе ж соціалістичній парадигмі соціально-економічного розвитку не відмовиш у певній послідовності й повноті. Наявні невідповідності схеми пояснюються як неетичні випадки, як відхилення від норми або, в крайньому випадку, як труднощі зростання або «родимі плями» старого суспільства.

Зараз у це важко повірити, але аж до другої половини 80-х років такий погляд поділяла переважна більшість інтелектуалів, що вірять у можливість удосконалення й розвитку саме на основі цієї парадигми.

Наприкінці 80-х років соціалістична ідеологія терпить крах. Вона, звичайно, не зникає (як і ніщо не зникає остаточно), але поступається позиції демократичної парадигми соціально-економічного розвитку, що відчи-

няє нам нову грань організованої структури як простору керування.

Якщо соціалістична парадигма використовувала марксистську критику буржуазного ладу як інструмент опису протилежної, на їхню думку, соціально-економічної системи, то демократична парадигма базується на тій же основі, використовує ту ж марксистську критику (із навчанням про експлуатацію, примусовість і відчуженість праці), але накладають її вже на суспільство самого реального соціалізму. Звідси радикальна критика соціалістичного господарського світогляду, що ґрунтується на тому ж понятійному апараті.

За твердженням демократів, у 1929—1930 роках політика не просто підкорила економіку, але і затвердила тоталітарну систему, що має багато рис сучасного азіатського деспотизму. Економічні відносини виявилися підпорядкованими всепроникній державній владі, ядро якої складає подоба нового експлуататорського класу — номенклатура або партократія. Ніякої загальнонародної власності насправді не було, була тільки власність держави й усе підпорядковувалося цілям її відтворення. Встановилася жорстка ієрархічна система керування. Експлуатовані виробники позбавлені будь-якої господарської самостійності і відчужені фактично від будь-якої власності на засоби виробництва. І сама робоча, сила стала власністю всемогутньої держави.

Розподіл за працею — це чиста декларація. Панує система, що сполучить зрівнялівку (при загальній недоплаті за праці на нижньому соціальному щаблі) із посадовими привілеями нагорі. А оскільки робітники позбавлені матеріальної мотивації, вони залучаються до праці за допомогою жорсткої дисципліни і методів позаекономічного або грубоекономічного примусу. Відсутність офіційного безробіття — зовсім не те саме, що реальна повна зайнятість.

Починаючи з 70-х років, плановість керування економікою здається скоріше фікцією, ніж реальністю. Плани будувалися за явно помилковою інформацією і ніколи не виконувалися. Плановість обертається наказовою анархією і значними втратами. Централізований план разом з усіма фінансовими важелями формує складну систему перерозподілу матеріальних, фінансових і

трудових ресурсів між галузями, регіонами, групами населення. На це працюють диференційовані прямі вилучення (від нульових платежів до 90% прибутків підприємства), вибіркові дотації, величезний податок з обороту, адміністративна диференціація цін на ту саму продукцію, підтримка ножиців цін на продукцію різних галузей і т.д.

У цій системі дешевий (1—2% річних) напівавтоматичний, а часто і безоплатний, кредит перетворюється у форму бюджетного фінансування, гроші ж більше нагадують численні розрахункові одиниці з дуже різноманітною купівельною спроможністю (наприклад, готівка і безготівкові гроші).

Потужна перерозподільна машина дозволяє підтримувати деякий баланс, посилюючи слабкі господарські ланки за рахунок сильних, але не усуває диспропорцій, що дедалі накопичуються. Власне виробництво нарощується за явного відставання інфраструктури, промисловість розвивається на шкоду сільському господарству, матеріальне виробництво — за рахунок невиробничої сфери, продукція виробничого призначення виробляється на шкоду споживчому сектору.

І знову зміна економічної парадигми: на рубежі 90-х років на зміну демократам приходять групи, що мають робочу програму господарських перетворень. Наступає ідейне панування лібералізму, або, точніше, економолібералізму, тому що ядро цих груп складають фахові економісти, знайомі з основами західної теорії.

Найважливіша відмінність цього погляду полягає в наступному. Починаючи з «хрущовської відлиги», і тим більше в часи «брежнєвського застою», крижаний панцир тоталітаризму значно підтанув. Поява «проталин» економічної свободи (нехай і дуже обмеженої) ознаменувало перехід аналізованої соціально-економічної системи до принципово нового стану. Величезна маса державної власності вже розтягнута по державних відомствах і об'єднаннях-монополістах, що одержали значну самостійність у взаємовідносинах із центром. Посилюється й відносна відособленість місцевих (республіканських) правлячих олігархій. У результаті диктат центру поступово заміщується складною системою корпоративних і групових інтересів.

Державний центр утрачає можливості ефективного придушення. На місці наказової системи зміцнюється система торгів за ресурси на всіх рівнях владно-господарської ієрархії, або економіка погоджень. Всі виробники — від міністра і генерального директора об'єднання (підприємства) до рядових робітників і спеціалістів — стають хоч не завжди рівноправними, але активними суб'єктами цього торгу за більш забезпечене (або менш напружене) господарське існування.

Одночасно система вольового перерозподілу переростає в систему бюрократичних ринків, де відбувається обмін ресурсами і готовою продукцією, безліччю господарських і бюрократичних послуг, де під прикриттям традиційних адміністративних каналів, по горизонталі й вертикалі, протягуються нитки неформальних економічних зв'язків. На цих бюрократичних ринках, що поєднуються в багатьох місцях із розвинутою тіньовою економікою, потихеньку розтягуються права на державну власність знизу. Тут проростають цілі групи чиновників і нечиновних «розподільників», що зайняли більш-менш зручні місця в потоці вічно дефіцитних ресурсів.

Але зрушення в господарській мотивації відбуваються не тільки в цих олігархічних групах. Потроху зростає рівень життя населення, збільшується частка соціальних витрат держави. Починається зворотне перекачування коштів у сільське господарство, супроводжуване масовим відтоком сільського населення до міста. Потім відкривається заслін на шляху масового імпорту споживчих товарів. Це посилює матеріальну зацікавленість усіх соціальних прошарків і зростання відповідних споживчих чекань.

«Розхитується» механізм примусу до праці. Робітники закріплюються за; своїм підприємством уже не кримінально-процесуальними методами, а все більше через страх за житло, соціальні послуги, різного роду «стимулятори». І на макро-, і на мікрорівнях, таким чином, вибудовується система своєрідного соціального обміну між «верхами» і «низами», де невисокий, але гарантований рівень життя; при вкрай низькій вимогливості до праці та її результатів, обмінюється на мінімальний виробіток, що доповнюється політичною лояльністю до існуючого порядку. У розгалуженому обміні послугами

кожний суб'єкт, будь то партійний секретар або директор заводу, продавець магазину або водій автобазу, спроможний знаходити свою вигоду. Перехід від політики екстенсивного росту до спроб стабілізації режиму полегшує розвиток цієї торгівлі усередині держави.

Торгівля, що поступово розвивається усередині держави, стає однією з вирішальних причин кризового вибуху. А якщо врахувати, що й сама держава з органу об'єднання і керування поступово переростає в орган державного рекету, узаконеного і потужного, то сьогоднішній результат закономірний. Звичайно, між бюрократичними «ринками» і ринком без лапок є істотна різниця. Але вважається, що бюрократичні ринки — це крок уперед на шляху до ринку справжнього. Усі сьогоднішні зміни оцінюються, таким чином, як закономірне прямування до нормальної економіки, під якою розуміють ринкову економіку західного типу. При цьому господарські реформи розглядаються як революція зверху. Визріванню нормальної економіки повинні сприяти макроекономічна фінансова стабілізація і наступні інституціональні перетворення.

Звичайно, не можна не зауважити, що всі практичні заходи, гадані як інструмент переходу до ринку, реалізуються, в кращому випадку, наполовину. Може, це й природно: люди повинні адаптуватися до нової ситуації, повинна сформуватися мережа нових ринкових інститутів, відбутися переструктуризація капіталу, і все це стане базою майбутнього економічного піднесення. Але не встигла ліберальна парадигма по-справжньому утвердитися, як уже втратила свої лідерські позиції.

Закінчуючи аналіз соціально-економічної системи, що сформувалася, корисно подивитися на неї ще й очима консерваторів, тому що цей погляд може виявитися найбільш істотним у формуванні нової парадигми економічного розвитку. На відміну від лібералів, принципово байдужих до культурно-національних фундацій, прихильники консервативної лінії виходять із того, що господарська система глибоко національна, тісно пов'язана із соціокультурними основами розвитку конкретного суспільства.

У російському суспільстві, у складі котрого багато століть була й Україна, і яка успадкувала усі його ос-

новні особливості, не були розвинуті традиції приватної власності. А дрібне підприємництво завжди годувалося поруч держави, залежало від неї. Більше того, держава сама ініціювала найважливіші підприємницькі починання. Причому вона по-своєму й піклувалася про своїх підданих. Це була своєрідна держава, що намагалася не припускати масового безробіття, зубожіння і голоду.

З цього погляду, радянське суспільство лише відтворювало, найчастіше у потворних формах, основи традиційної соціально-економічної структури. А «перебудова» виступила, в першу чергу, не як прояв глибинних розломів, а як криза верхів, що виражається у зміні постарілої правлячої олігархічної еліти більш молодю і динамічною.

Коло тих, хто виявляє схильність до консервативної лінії, сьогодні дуже широке і різноголосе. Тут і злегка підфарбовані соціалісти, що борються за повернення до загальнонародної власності, і різного роду «аграрники», що звеличують общинно-артільні початки організації виробництва, і економісти неокейнсіанського типу, що закликають до більш активного економічного втручання держави. Звучать заклики до релігійного, імперського і навіть монархічного відродження. З'явилися вітчизняні нові «праві» і нові «євразійці». Одним мила Київська Русь, іншим — Україна, третім — ленінська спілка — Союз слов'янських народів.

Консервативна позиція, утім, означає щось більше, ніж просте відновлення господарської традиції. Історично консерватизм виникає як захисна реакція у відповідь на будь-які ідеї, що претендують на революційність. Буває, що радикальні течії намагаються експлуатувати консервативну форму. Але консерватизм, більш близький до свого споконвічного поняття, заперечить будь-які радикальні проекти на користь помірному реформізму.

Нові форми господарювання, природно, привертають загальну (явно перебільшену) увагу, в той час як зміни в основних секторах економіки куди менші. Зміна вивісок часом створює видимість динамічних інституціональних змін. Але хоч і називають деякі утворення акціонерними товариствами, холдінговими або фінансово-промисловими групами, на ділі відбувається формальне перетворення державно-корпоративної власності.

Держсектор в економіці продовжує грати першу скрипку, швидше за все він залишиться в цій лідируючій ролі. Керівники держпідприємств (у тому числі й колишніх) приватизацію не починають, поводяться, подібно агентам ринкового господарства. Залишаючись у масі своїй монополістами, вони реагують на погіршення кон'юнктури підвищенням цін або скороченням виробництва. При цьому вони намагаються все-таки «проштовхнути» свої інтереси «нагорі» за допомогою групового лобювання і витримати патерналістську лінію «внизу», до останнього не звільняючи «зайвих» робітників.

Військово-промисловий комплекс — безумовно, важка ноша на плечах господарства, що реформується, але саме тут зосереджений найпотужніший науково-технологічний потенціал, зруйнувати який було б злочинне.

Оскільки масового руйнування збиткових підприємств припустити не можна, неминучі дотації і зберігання широких зон державного регулювання. До цього додається потреба в більш активній структурній перебудові, що навряд чи відбудеться сама собою, і в підтримці на плаву ряду галузей невиробничої, у тому числі соціальної сфери. Куди більш пільгового режиму потребує розвиток дрібного і середнього підприємництва в місті й на селі.

Консерватори обережно ставляться до допомоги Заходу, побоюючись зростання політично-господарської залежності і перетворення країн колишнього Союзу в другосортні економічно відсталі держави. Але найбільше занепокоєння викликають послаблення керованості економікою, втрата державою важелів регулювання, розбазарювання державних ресурсів, що набирає характеру цілеспрямованого розкрадання.

Виходячи з цього, консерватори вказують на неминучість принаймні часткової реставрації економічної системи. Подібна реставрація означає посилення державного втручання в керування економікою, «пом'якшення» бюджетних і кредитних організацій, установлення протекціоністських заходів на кордонах з Росією й активізацію промислової політики усередині країни, а в політиці приватизації — перехід від ставки на гру ринкових сил до опори на директорський корпус.

Таким чином, розглянувши сформовану соціально-економічну систему як простір керування з різних то-

чок зору і наукових підходів, можна зробити висновок, що люди по-різному інтерпретують одні й ті самі політично-господарські процеси. Наприклад, в одній і тій же приватизації державної власності прихильники соціалістичних поглядів бачать шлях до поправлення соціальної справедливості; демократи — звільнення робітників від сил відчуженості; ліберали — неминуче усунення економічно неефективних форм господарювання; консерватори — занадто різку руйнацію усталених організаційних форм соціально-економічної системи.

Щоб зрозуміти, що відбувається, на наш погляд, потрібно враховувати нашу заглибленість у задані концептуальні контексти, зіставляти ці контексти, розміщуючи їх в ідеологічну рамку не тільки своїх, але і чужих опонентів.

У цьому зіставленні не варто плутати ідеологічні системи з політичними програмами. Повний і несуперечливий текстовий виклад чистої ідеології взагалі являє собою вкрай рідкісне явище. Будь-яка реальна (і реалістична) політика практично завжди будується на ідеологічних гібридах, містить у собі неабиякі дози явної еклектики. І справа не в тому, що у політиків відсутні достатньо рефлексивні спроможності. Просто політична програма націлена на щось інше. Вона повинна бути привабливою для якомога ширших мас населення, мобілізувати їх на її підтримку. Тому чисто ліберальних, соціалістичних або консервативних політичних програм не буває і в принципі бути не може.

Політика орієнтована на масу, що сприймає ідеології ситуативно, еклектично, емоційно, на рівні гасел і здорового глузду. Ідеології діють, не маючи конкретного суб'єкта або чіткого носія. Раціоналізація, структурування ідеологічного простору, виділення чистих ідеологічних систем — це робота дослідника-теоретика, який у результаті цього не стає єдиним суб'єктом або творцем ідеології.

У різному баченні однієї й тієї ж соціально-економічної системи як простору керування є щось більше, ніж просто суперечка між монетаристами, кейнсіанцями та інституціоналістами і, звичайно, воно, не зводиться до поточних політичних дебатів різношерстих політичних угруповань. Це питання не тільки методів реформування

економіки, але і більш глибокого бачення соціально-економічних перспектив розвитку. При цьому немає потреби підтверджувати, що описана багатоступінчаста зміна ідеологічних парадигм обумовлена відновленням цілісного ядра аналізованої соціально-економічної системи.

Отже, консерватизм наступає. Ліберально-демократична інтелігенція змушена повертатися до історично звичної для себе опозиційної ролі. Це зовсім не означає, що консервативний світогляд і є вираженням деякого об'єктивного ідеалу. Просто гігантський ідеологічний калейдоскоп завершує своє коло, яке виявиться не останнім. А поки що ми спостерігаємо процес, який цілком правомірно можна назвати стабілізацією через часткові контрреформи.

На закінчення слід зазначити виняткову складність і драматизм соціальних процесів, що відбуваються зараз у нас в країні. Це можна пояснити тим, що в рамках соціально-економічної структури переплилися три різноякісні групи елементів, пов'язаних з типологічно різними техніко-технологічними рівнями виробництва — доіндустріальним, індустріальним і інформаційно-технологічним. Трудність прориву в постіндустріальну епоху і відповідно труднощі реформування пояснюються слабкістю нових прогресивних елементів і незвичайною масовістю, потенційно високою питомою вагою соціальних груп доіндустріального й ранньоіндустріального типу з відповідним їм рівнем інтелектуального розвитку. Перехід на якісно, вищий рівень виробництва, винятково складний самий по собі, обтяжений у нас вантажем доіндустріальних і дотоварних економічних, соціальних і психологічних структур. Тому поєднання соціально-економічних інтересів у перехідний період набуває небувалої гостроти, висуває особливо високі вимоги як до політичного керівництва, так і до вчених-економістів, соціологів і суспільствознавців, що займаються аналізом соціальної структури і соціально-економічним прогнозуванням. У цій сфері ще дуже багато не вивченого і дослідників чекає величезна робота.

Протиборство двох систем сьогодні досягав зворотної межі, коли на запитання про те, в чому ж конкретно полягає потенційна перевага «ринкової економіки» і коли, нарешті, вона стане реальною, треба і в теорії, і на

ділі дати рішучу і незаперечну відповідь, практичну, дійову і притаманну саме нашому суспільству.

Це, звичайно, не так просто. Але часу немає, тому спробуємо дати якщо й не повну відповідь, то хоч би підійти до неї.

Прийнято вважати (більшість політиків цим і керуються), що така відповідь давно відома. Ми б сказали, що не відповідь готова, а декілька підходів до неї відомі. Нагадаємо деякі переваги ринкової економіки:

- рух капіталу. До деякої міри це так, але не слід абсолютизувати — це ми побачимо нижче;

- підвищення якості й оновлення продукції. Це теж має місце, але не завдяки конкуренції — її може й не бути, а завдяки зростанню інтелектуального потенціалу, для якого природний процес — удосконалення;

- свідомо оптимізація технології виконання тієї чи іншої роботи, діяльності кожною людиною. Світова історія знає надзвичайно багато прикладів свідомого ставлення до праці не окремих людей, а цілих народів, завдяки чому й відбувався соціально-економічний розвиток;

- приватна власність на засоби виробництва і на пай у продукції, що виготовляється. Що стосується пайової участі у виробництві, то це має сенс, а щодо приватної власності на засоби виробництва, то узагальнювати мабуть не має сенсу. Хоч все залежить від системи законодавства. Загалом же приватна власність на засоби виробництва заморожує інтелектуальний потенціал, а з ним і соціально-економічний розвиток суспільства;

- можливість працювати тільки на себе. Сьогодні це, мабуть, зовсім неможливо. Але все відносно. Може, у природі є таке середовище, де це можливе.

Для порівняння розглянемо також і думку спеціалістів, котрі вважають, що планова система теж має свої переваги, що полягають в наступному:

- планова система дозволяє повною мірою використовувати переваги науково-технічного прогресу на потреби всього суспільства, а не одного колективу чи однієї людини;

- загальносуспільна власність на засоби виробництва дозволяє керувати економікою як єдиною виробничою системою, або сукупністю соціально-економічних систем, що дає можливість оптимізувати всі функціональ-

но-виробничі процеси, добиваючись їх схожості за змістом і функціональністю з природними;

— завдяки стадіальному (природному) способу життя людини в колективі мається значно більше потенцій до творчості та інтелектуального росту, що є природним покликом до лідерства, до конкуренції, до боротьби за виживання. А завдяки демократичній основі суспільства мається можливість поєднання централізованого планового керівництва з широкою самостійністю та ініціативою окремих промислово-виробничих суб'єктів, що сприяє росту інтелектуального потенціалу — загальної основи соціально-економічного розвитку суспільства.

Можна багато ще наводити прикладів переваг кожного з цих видів економіки. Але, як на наш погляд, це немає сенсу. Як немає явно вираженої ринкової економіки, так не існує такої ж і планової. Є ринковий чи плановий механізм управління соціально-економічними процесами на регіональному, державному чи глобальному рівнях.

Зміни в економічному житті України, як і майже всіх країн світу, що здійснюються ось уже на протязі 20 років, підводять нас до якісно нових та багато в чому незвичних умов господарювання з принципово новими відносинами економічних зв'язків. До того ж докорінні зміни соціальних засад життя нашого суспільства помітно приносять не лише певні вигоди, а й болючі втрати як матеріального, так і психологічного характеру.

Сьогодні мало хто може сумніватися, що класичний ринок — то не є одна лише анархія, як дехто його розумів; він будується на досить жорстких нормах економічної діяльності та виваженому державному регулюванні господарської діяльності суб'єктів загальнодержавного виробничого комплексу, до яких не встигла або не захотіла пристосуватися більшість наших співвітчизників.

Не треба дивуватися, адже практика розподілу матеріальних благ, яка функціонувала в країнах з централізованою економікою, сформувала певні стереотипи у свідомості та поведінці переважної більшості людей. Це відбулося перш за все тому, що протягом досить тривалого часу держава відбирала у безпосереднього виробника більшу частину його доходів та перерозподіляла їх через жорстко централізовану економічну систему. Та-

кий механізм «рівноеквівалентного» розподілу існував в усіх без винятку сферах економічного і соціального життя нашого суспільства.

Сьогоднішня ж стратегія побудови принципово нової системи господарювання, реалізації нової соціальної політики вимагає радикальних економічних реформ як у системі господарювання, так і в свідомості людей. Вона повинна враховувати як позитивні результати, що з'являються під час вивільнення продуктивних сил нашого суспільства, так і існуючі обмеження, які в першу чергу обумовлені складнощами перехідного періоду від однієї формації суспільства до іншої. Це стосується і приватизаційних процесів з їх наслідками, які неможливо прогнозувати, і кредитно-бюджетної та податкової систем, і соціальної системи в цілому, яка докорінно змінює спосіб життя.

Тож масштаби успіху реформ на основі ринкових відносин значною мірою залежать від ступеня участі в них владних структур і кількості населення того чи іншого регіону. Не треба боятися державного регулювання ринкових відносин, головне, щоб держава не регулювала ринкові засади, а із збільшенням громадян, що будують свою діяльність на основі ринкових відносин, обсяг сфери державного впливу на економіку в цілому значно знижується, при цьому роль держави в економічному житті суспільства за коефіцієнтами значущості зростає.

Ось чому чи не найголовнішим сьогодні стає питання ефективної взаємоскоординованої співпраці в трьох секторах: у владних структурах, у бізнесі та підприємництві та в державних і регіональних інституціях щодо об'єднання зусиль для економічного відродження як окремих регіонів, економічних зон, так і економіки держави в цілому. Звичайно питання щодо вибору форм такої взаємодії мають вирішуватися в кожному регіоні, в залежності від історичного минулого, традицій, що розвивалися тільки в цьому регіоні, культури, інтелектуального потенціалу. Треба пам'ятати, що зміна економічних умов, перехід до ринкових відносин потребує радикального переосмислення і змісту, і методів такої взаємодії. Мова повинна йти про концептуально нові підходи, у дії яких відчувалася б відсутність централізованої влади, дотримувались би умови рівноправності, приділялась би увага

перш за все тим організаційним і інформаційним технологіям, які швидко розвиваються та набирають силу, створювались би умови для зростання ринкової кон'юнктури, конкуренції серед товаровиробників.

Найважливішим завданням такої взаємодії є забезпечення рівних можливостей для всіх економічних, господарських чи владних суб'єктів. Ринок сам по собі встановлює і регулює ціну грошей (обмінний курс, відсоткові ставки), ціну інтелектуального потенціалу (заробітна плата), ціну землі, води, енергоресурсів, продукції, що виробляється. Держава ж повинна стежити за граничними їх показниками. Вони служать важливими сигналами для економічних суб'єктів. Це могутні носії інформації та мотивації для політиків, інвесторів, виробників та споживачів. З часом такий підхід призводить до зниження цін, підвищення якості продукції та рівня життя населення. Водночас це дозволяє вчасно помітити й високу вартість викривлених цін та практики монополії. Такі викривлення є особливо помітними й болісними тоді, коли вони активно підтримуються некомпетентним або корумпованим урядом. На жаль, недавні події в Україні дають багато прикладів таких витратних викривлень, які, як правило, призводять до результатів, прямо протилежних тим, про які офіційно проголошували їх прибічники.

Завищена оцінка гривні, різке підвищення відсоткових ставок, монополістична практика в автомобільній промисловості, штучно низькі ціни на сільськогосподарську продукцію (підтримані експортними тарифами на насіння сояшнику), волонтаристський підхід в оцінці об'єктів, що приватизуються, є прикладами болісних викривлень — результатів неефективної економічної політики.

Одним із пріоритетних напрямків розвитку економіки як регіонів, так і України в цілому є реструктуризація промислових підприємств, яка може дати змогу підвищити їх інвестиційну та кредитну привабливість. Приємно відзначити, що світовим банком вибрано три області України, на підприємствах яких будуть впроваджуватися проекти з низькозатратної реструктуризації. Головна їх мета — дати друге економічне дихання підприємствам, які тривалий час не працюють. Але що таке

для України три області (їх у нас 26), або що таке якісь 100 підприємств (їх у нас було близько 4000)?

Отож, незважаючи на деякі досягнення, ми маємо ще надто багато заходів, які ведуть економіку країни в напрямку «десь близько від ринку». Ми і сьогодні спостерігаємо політику реформ, в основі якої лежить стратегія всім відомого «крок вперед, два кроки назад». Недавнім кроком вперед до ринкових відносин стала боротьба із взаємозамінами у бюджетній сфері, бартером і заборгованістю. Але зразу ж було зроблено два кроки назад, що визначені в розробці ще одного нереалістичного бюджету, запровадженні чергової хвилі податкових звільнень, списанні боргів, кредитних ліній та цільових банківських кредитів. Влада приймає рішення про плаваючий курс гривні, а за нею слідує адміністративна реформа, напрям якої, мабуть, так ніхто і не усвідомив. Або ситуація з ПДВ — топчемося на одному місці, а до бюджету надходить дедалі менше відрахувань. Це може означати, що кількість звільнених від цього податку кожного року збільшується. Так чому його не скасувати зовсім і створити рівні умови для всіх?

Політика в галузі сільського господарства є яскравим прикладом того, як можна зруйнувати потенційно високоприбутковий сектор. Україна тільки-тільки стала імпортувати зерно, соняшник і цукор, а уряд за допомогою цінової політики позбавляє агропідприємства та фермерів доходів від реалізації своєї продукції, а натомість надає субсидії для допомоги цьому сектору. Внаслідок такої політики фермери навчаються не тому, як перетворити своє господарство на більш продуктивне, а тому, як показати його неприбутковим і неефективним.

Якщо заглиблюватись і далі в подібному аналізі, то прийдемо до одного природного запитання: що призвело до такого стану? Або що стало головною причиною чи причинами такого явища? Відповідь ми отримаємо тільки одну (якщо ми будемо дійсно її бажати, а не шукати факти для свого виправдання) — вона полягає в якості економічної політики!

Той, хто бажає займатися формуванням економічної політики перехідного періоду, має поставити перед собою, на наш погляд, три запитання і дати на них чітку

відповідь. По-перше, якою є цільова модель економічної системи, яку він прагне запровадити шляхом реформ? Нагадуємо, що реформи — це перехід від однієї моделі до іншої, від однієї системи до іншої, від однієї форми суспільства до іншої. Друге запитання: як перейти від однієї моделі, неефективної економічної системи чи складної економічної ситуації до значно кращої цільової моделі економіки? Більшість дискусій довкола перехідного періоду та непорозумінь пов'язані саме з процесами переходу економіки до іншої моделі, а не із самою моделлю. І третє, саме просте запитання: який головний критерій або очікувана ціль функціонування економіки або нової моделі економічної системи?

А тепер візьмемо програми урядів України за 10 років економічних реформ — жодна з них не ставила ці запитання або щось подібне, не говорячи вже про відповідь на них. А відповідь, принаймні теоретично, досить проста: зважаючи на успадковані економічні умови, слід запровадити таку економічну систему, яка з усіх можливих економічних систем може на протязі визначеного періоду розвинути максимальні темпи зростання або економічного розвитку.

Перехід на тривалу перспективу є обов'язковим і єдиним засобом підвищення життєвого рівня. Отже, це і є критерій вибору. І якщо є вибір, то слід використовувати всі доступні і притаманні знання для того, щоб серед можливих систем вибрати таку, яка найбільше відповідає даному критерію. Визначення при цьому основних рис економічної системи, яка забезпечить найвищі темпи економічного розвитку (зростання), не становить значної проблеми. Основні з них — це тривала макроекономічна стабільність, або уникання нестабільності; достатні масштаби економічної свободи в умовах належно врегульованої правової системи, або створення однаково рівнозначних умов свободи господарювання; приватна власність, і не стільки на основні фонди, стільки на право володіння та розпорядження результатами своєї праці; оподаткування, на основі податкового потенціалу, у формі як співвідношення оподаткування до ВВП, так і податкової системи, простої і ефективної, яка б стимулювала ефективне господарювання; найефективніші шляхи впровадження та регулювання економічних процесів нової моделі.

Чи достатньо цього? Найвагомішою причиною істотних розбіжностей в економічних показниках упродовж 10 років в Україні була різниця в якості економічної політики. Тож суть проблеми полягає в тому, що ефективна економічна політика потребує надійної політичної ситуації. А надійна політична ситуація потребує залучення кожного, в тому числі найосвіченіших членів суспільства та засобів масової інформації.

Обговорення шляхів переходу до ринкових відносин породило в нашому суспільстві небезпідставні побоювання щодо загострення різних соціальних аспектів: від безробіття до падіння виробництва і, як наслідок, зниження життєвого рівня населення. І все це розглядалося як основні важелі, що блокують процеси трансформації економічних відносин.

Звичайно, як ні в якій іншій галузі, соціальна-економічні дослідження поставлених життєвими проблемами являють собою поле боротьби різних суспільних сил і наукових шкіл. Але, на наш погляд, як показують дослідження і практика останніх років, провідними течіями на сьогодні є диригування на основі кейнсіанства і неолібералізм, що включає в себе монетаризм, теорії «економіки пропозицій», школу «нових класиків». Боротьба цих течій визначає напрямок державних програм, програм Кабінетів Міністрів і в цілому економічної політики держави, що в значній мірі впливає на вибір економічної стратегії нових суспільних сил, які знаходяться при владі.

Якими б різними не були ідеї цих течій, загальним для них є визнання того, що трансформацію економіки України до ринкових відносин слід розглядати не як спонтанне явище, а як результат визначених закономірностей щодо досягнення рівноваги економічною системою. Щоправда в нинішніх дискусіях по проблемах української економіки основна увага концентрується на розбалансованості грошового обігу, диспропорціях на ринку товарів і послуг і таке інше. Але у затінку залишаються такі чинники, як визначений стан ринку праці, повноцінний внутрішній ринок, стан виробництва, система оподаткування, без яких рівноваги економічна система досягти не в змозі.

Відомо, що в теоретичних підходах останніх десятиліть XX століття домінували погляди, які допускали пе-

рехід до нової формації суспільства чисто еволюційним шляхом, через опосередкування накопичень кількісних факторів. Тому не дивно, що і перші десять років незалежності нашої держави характеризуються виключно кількісними оцінками. І так само, як і в попередні роки, аналіз глибинних процесів, які їх визначають, відсовувався на другий план. Але ж і наука, і історична практика постійно доказують, що суспільно-економічна формація не може розглядатися як застигле явище, яке підлягає лише еволюційним кількісним змінам. В її середині проходять корінні зрушення, які і визначають перехід до якісно нового ступеню розвитку.

В політико-економічному плані поняття трансформації полягає не в самих темпах процесів як таких, а в досягненні суспільством нового якісного зростання, як єдино можливої на сучасному етапі основи для надання динамічності оновленню і трансформації до якісно нової формації суспільства.

Теорія економічного зростання і трансформації в нові відносини, а також методологія їх аналізу не допускають відриву темпів від їх джерел і якості самих процесів. Ось чому, перш ніж розглядати роль державного управління процесами трансформації до ринкових відносин, слід визначити за рахунок яких факторів можливо досягнення зростання. При цьому слід враховувати, що темпи віддзеркалюють лише відносні показники економічного зростання, тоді як при оцінці якості такого зростання не можна не враховувати процеси нарощування вагомості кожного його відсотка, а також склад і структуру його наповнення, якість продукції, її технічні і споживчі властивості. Разом з тим суттєве значення мають загальнодержавна структура господарського комплексу та склад і співвідношення між кінцевою і проміжною продукцією.

Отже, темпи зростання, процеси їх формування — явище зовсім не визначальне як таке, воно є результатом взаємодії цілого ряду факторів і умов, які зрештою і визначають динаміку економічного зростання.

Слід також відмітити, що і на практиці, і теоретичного сповільнення темпів економічного зростання в короткостроковому терміні допустимо, якщо в економічній системі відбувається структурне й інвестиційне пе-

регрупування, або ж відтворюється маневрування з метою майбутнього зростання. На жаль, в нашому випадку ні того, ні іншого не відбулося. До того ж практика показує, що навіть незначні зміни в економічному зростанні у бік падіння в довгостроковому інтервалі не тільки не можна допускати але й треба пам'ятати, що це надзвичайно небезпечно. Бо ж такі дії відображають не що інше, як послаблення економічної основи розширеного відновлення, так як падіння темпів із року в рік не можливо компенсувати за рахунок збільшення вагомості кожного його відсотка, що веде до абсолютного пониження приросту національного доходу.

Не будемо аналізувати всі фактори, які визначають темпи економічного зростання та наповнення національного доходу, тим більше, що за останні, десять років база розвитку економіки в Україні, не те що зменшувалася, а летіла в прірву мов камінь. Високі темпи зростання, як правило, базуються на збільшенні включення у виробництво усіх видів ресурсів: трудових і матеріальних, нових технологій і енергоресурсів, інвестицій, які наповнюють зростання капіталовкладень. Можливості кількісного нарощування екстенсивних факторів ми розгубили як тільки вийшли на поріг нового життя, у той час як нарощувати Інтенсивні фактори ми не навчилися, бо не знали, «що це воно таке». Отож, згуба екстенсивних факторів розвитку ніяк не компенсувалась відповідним нарощуванням інтенсивних (бо їх у нашому арсеналі не було). Все це і зумовило падіння національного доходу.

На всіх етапах, розвитку будь-якого суспільства є один, здавалося б більш техніко-економічний фактор, який в самі різні періоди свого розвитку — від Кейнса і Маркса до наших днів — набував надзвичайно важливого ідейно-політичного значення, ставав предметом гострих дискусій і політичної боротьби. Це сутність масштабів раціонального господарювання. Далеко ходити не треба. Давайте згадаємо, що саме вульгарне трактування відомої тези щодо перспектив великих виробництв стало підґрунтям тої аграрної політики Й. Сталіна, яка перетворила кооперування села із природного прогресивного процесу у велику трагедію народу. А сучасні дискусії наших політиків, депутатів Верховної Ради і чиновників Кабінету Міністрів? Хіба ж не ті? Доля мініс-

терств чи кооператорів, перспективи колгоспів чи орендарів, яких з чиєїсь «легкої руки» називають фермерами, не знаючи змісту цього слова, відношення до приватної власності чи державних концернів, фінансово-промислових груп, тлумачення щодо неперспективних сіл чи галузей народногосподарського комплексу, або ж політика відносно розмірів приватних господарств в містах і райцентрах — все це розглядається через призму уявлень кожного (вірніше зацікавлених) щодо переваг великого чи малого виробництва.

Якщо згадати роздуми Маркса, що за рівних умов більш малі капітали побиваються більш великими, то, певно, можна доказати, що ця оцінка загальної тенденції не застаріла. Більше того, застереження щодо інших умов стало ще більш актуальним: в сучасному ускладненому до обмежень виробництві «інші умови» стають настільки різноплановими, що їх ні з чим порівнювати. В конкретних умовах можуть бути більш ефективними господарства самих непередбачуваних розмірів — від сімейного господарства до транскорпоративних об'єднань. Саме на цій підставі державі слід забезпечити вільну конкуренцію різних видів і форм господарських структур незалежно від форми власності. Саме на цих економічних засадах загальна тенденція проторує собі шлях. Може, саме найбільші державні об'єднання стануть найефективнішими. Нічого в цьому дивного не буде, бо це вже є у найрозвиненіших державах світу.

Але сутність роздумів навіть не в цьому. Може, доцільніше сьогодні відповісти на запитання: а що ж воно таке це «крупне виробництво», велике господарство? В чому його зміст? Як розуміти це поняття?

Звичайно, це питання постало не сьогодні. За часів радянської влади ми не тільки звикли, а навіть і пристрастилися, як до опіуму, до великих цифрових ігор. Ми не мали іншої інформації, окрім середніх даних по односторонньому або випадковим кількісним даним, які були надзвичайно далекими від сутності соціально-економічних процесів, що відбувалися навколо нас. Тож не дивно, що про розміри підприємства ми мали уявлення через кількість основних виробничих фондів, або ж за кількістю працюючих на ньому, або ж за кількістю гектарів земель, що більше ускладнювало наше поняття, ніж

щось роз'яснювало. А між тим, ще у XIX столітті наші селяни оцінку господарюванню давали не за кількістю гектарів землі, а за кількістю посівів, кількістю тварин, що вирощувалися на цих гектарах.

Історія пам'ятає, що головним показником ступеня розвитку капіталізму вважалися саме масштаби застосування найманої праці, а для оцінки розмірів господарств головною вважалася не займана площа землі чи інші кількісні показники, а обсяг продукції, яка виготовлялася, і розміри використаного капіталу. На меншій площі землі у селян використовувався більш крупний капітал, за рахунок чого отримувався більший обсяг продукції. Тож і сьогодні не існує іншого критерію ступеня інтенсифікації, ніж витрати на інвестування виробництва: державного, регіонального чи корпоративного значення. Використання цього критерію в реальнім житті — це і є основний механізм державного регулювання трансформації нашого господарювання до ринкових відносин.

Саме в цьому найважливіша першопричина недостатніх темпів зростання економіки нашої держави. Тим більше, що вона поглиблюється складністю структури суспільного виробництва, що склалася за останнє десятиліття. А також інвестиційною політикою, яка все більше приходила у протиріччя з соціально-економічними цілями розвитку нашого суспільства, що, звичайно, негативно впливало як на розвиток самого виробництва, так і на його ефективність. Саме ці показники заважають трансформації нашої економіки до ринкових відносин.

Мабуть всім відомо, що в умовах, коли можливості економічного зростання на екстенсивній основі вичерпані, прискорення темпів можливе лише на основі всебічної інтенсифікації самого виробництва. Звичайно, в деякій мірі на короткому терміні часу можливе тимчасове прискорення і на старій базі, за рахунок максимальної мобілізації організаційно-господарських чинників, поточних витрат. Але, на жаль, такі підходи сьогодні не в моді. Тим більше, що таке зростання, якщо його не підкріпити нарощуванням інтенсивних факторів, досить короткотермінове.

Тож на яких чинниках трансформації економічної системи до ринкових відносин слід зупинитися? Найважливішими складовими нового зростання можуть бути:

по-перше, кардинальна переорієнтація в джерелах зростання суспільного виробництва на основі нарощування інвестування, з тим, щоб придати їм визначальну роль в збільшенні стійкості економічної системи. Ми говоримо суспільного виробництва, бо маємо на увазі, що народногосподарський комплекс держави складається з суб'єктів різної форми власності, але загалом вони несуть в собі (в основі своїй) більш суспільні ознаки, ніж приватні;

по-друге, максимальну увагу слід приділити науково-технічному прогресу, його невичерпним можливостям перебудови структури виробництва на основі високих енерго-, ресурсозберігаючих інформаційних технологій;

по-третє, досягнення радикального перелому в технічній характеристиці, а також споживчих і економічних показниках продукції, що випускається, і які визначають якісно нове наповнення суспільного продукту і національного доходу;

по-четверте, визначні зміни складу і відношень суспільного продукту і ефективних секторів економіки, за рахунок яких вся система економіки може прийти до зростання;

по-п'яте, послідовна зростаюча орієнтація суспільного виробництва на реалізацію його найвищої мети шляхом гармонізації галузевої структури економіки;

по-шосте, активізація людського фактору, його відновлювальної ролі, як найбільшого фактора і джерела економічного зростання;

по-сьоме, використання загальнодержавного інтелектуального потенціалу і духовності народу.

Звичайно, всі складові зростання (названі і невизначені) взаємопов'язані і взаємообумовлені і найбільшу ефективність принесуть лише при врахуванні цього.

Спадщина, яку отримала наша економіка на початку 90-х років, була надмірно індустріалізованою і однобічною, з недостатньо розвинутим фінансовим сектором, банківською системою, системою оподаткування, сектором послуг, комунальним сектором тощо.

Саме через це у перші десять років перехідного періоду потрібно було приділити більше уваги структурній перебудові народногосподарського комплексу в цілому, зменшуючи відносні розміри одних і збільшуючи розміри інших.

Загалом вважається, що реструктуризація у короткостроковому періоді може призвести до істотного підвищення рівня безробіття; однак у середньостроковій перспективі більшість звільнених робітників та, службовців знаходять нову роботу, оскільки починає зростати економіка в цілому.

В Україні, на протязі останніх років рівень безробіття майже не зростає, в той же час заробітна плата сплачується не повністю, а виплати з бюджету і пенсійного фонду настільки мізерні, що не піддаються розрахункам. Незважаючи на гіперінфляцію на початку 90-х років, рівень інфляції упродовж останніх років досить низький, а валютний курс здебільшого стабільний. Ця тенденція свідчить про відсутність саме структурної перебудови в економіці України.

Сьогодні багато спеціалістів з економіки, політиків, державних діячів, урядовців вважають, що Україна більше не має економіки перехідного періоду і вже завершила процес переходу до нового типу економіки. Може, це й так... Але чи може бути побудована нова економіка у суспільстві, яке однією ногою ще міцно стоїть у старій формації, а іншу тільки занесло, щоб зробити перший крок у нову? Хіба так занадто відрізняється економіка централізованого планування, яку ми отримали у спадщину, від економіки, яку ми маємо сьогодні, і яку західні спеціалісти називають «олігархічним соціалізмом»? Олігархічний соціалізм — це не що інше як віртуальна економіка, яка не має нічого спільного зі справжньою ринковою економікою і яка насичена більше елементами традиційного радянського соціалізму, що змішані з елементами ринку, а це все призводить до дисбалансу й відсутності, зростання.

Хіба можна нинішні економічні умови, що склалися в Україні, з характерними заборгованостями, бартером та тіньовою економікою, вважати новим типом економіки, не говорячи вже про ринкову економіку?

На жаль, ці сподівання й очікування, без радикальної зміни курсу, структурної перебудови і зміни державної економічної політики, можуть виявитися не те що перехідною фазою в наближенні до справжньої ринкової економіки, а реальним перманентним станом рівноваги низького рівня.

У багатьох країнах, що розвиваються, низький рівень інфляції та стабільний валютний курс є результатом дотримання урядом фінансової дисципліни та низького рівня бюджетного дефіциту. В Україні це зовсім не означає, що фінансова реформа успішно впроваджується. Навпаки, витратні зобов'язання уряду значно перевищували бюджетні надходження. А покриття дефіциту уряд дозволяє здійснювати за рахунок накопичення заборгованості, невиплат заробітної плати працівникам бюджетної сфери або не сплачуючи за комунальні послуги. Отож, нинішня макроекономічна стабільність ілюзорна і лише приховує глибинний фінансовий дисбаланс. Можна зробити висновок, що, незважаючи на вдавано позитивні показники, стабілізаційні процеси в економічній системі держави ще не розпочиналися.

Може здатися, що такий висновок дещо перебільшує дійсний стан. Але скажіть, будь ласка, хіба можна говорити про стабільність і кінець перехідного періоду в ситуації, коли загальна сума заборгованості в економіці значно перевищує обсяги ВВП?

Як підприємства різної форми власності, так і фізичні особи приховують свої доходи в неофіційному секторі, а відтак уникають дотримання регулятивних норм та податків. Продовжується подальше накопичення заборгованості та сум несплачених боргів за отримані матеріали, сировину та енергоносії. З часів, коли неофіційна економічна діяльність майже не існувала, неофіційний сектор в Україні став зростати і, згідно експертної оцінки, сьогодні він становить більше 50% загального обсягу виробництва держави.

Виконавчий директор Проекту макроекономічної реформи Гарвардського інституту міжнародного розвитку Януш Ширмер на запитання головного редактора журналу «Економіст» — Юрія Коваленка, прямо відповідає: «Загалом, я не бачу жодного сектору, який міг би вивести Україну з кризи».

І все ж.... Упродовж останніх років в економічних показниках спостерігалися значні зміни. Виникає логічне запитання: чому? Які саме прямі та непрямі причини призвели до цих змін? Багато фахівців вважають, що основною причиною змін є різниця у якості економічної політики.

Щоб бути впевненими у своїх висновках, розглянемо деякі характерні риси економічної системи, яка може сприяти максимізації темпів стабільного економічного зростання. Вважають, що однією із характерних рис є тривала макроекономічна стабільність або запобігання стійкій нестабільності. Бо загалом відомо, що навіть систематична, а не стійка нестабільність, є достатньою умовою аби вважати, що певна країна має низькі темпи економічного зростання.

Другою характерною рисою стабільного економічного зростання є достатні масштаби економічної свободи в умовах належно урегульованої правової системи. Слід зазначити, що економічна свобода — це не тільки засіб запобігання появи тіньової економіки, це обов'язкова умова швидких темпів економічного зростання.

Третьою характерною рисою стабільного економічного зростання, яка теж тісно пов'язана з економічною свободою, є приватна власність. Сьогодні існує кілька концептуальних проблем і безліч особистих поглядів щодо даного поняття. Більшість із них визначає приватну власність як таку, що не передбачає достатніх масштабів економічної свободи. На наш погляд, слід розглядати два підходи щодо змісту приватної власності: на засоби виробництва і основні промислові фонди (один підхід) та на результати тої чи іншої діяльності (інший підхід). Загалом же, без приватної власності (скільки б ми не стимулювали свідомість людей) економіка не може бути стабільно конкурентоспроможною, ефективною і соціально спрямованою. Отже, приватна власність з достатнім рівнем економічної свободи є не найнеобхіднішою передумовою швидкого й стабільного економічного зростання.

Четвертою характерною рисою стабільного економічного зростання має бути високоефективна податкова система на основі прогнозування оподаткування у формі співвідношення оподаткування до ВВП. Відомо, що низький рівень співвідношення «податки: ВВП» і проста система оподаткування сприяють економічному зростанню, а високий рівень співвідношення «податки: ВВП» та складна система оподаткування не сприяють економічному зростанню.

П'ятою характерною рисою стабільного економічного зростання є правове середовище, оскільки в нечіткому

правовому середовищі поширюється корупція та рекет на державному рівні, які можна охарактеризувати як згубний податок, оброк та нецільова рента.

Звичайно, цих п'яти умов для стабільного економічного зростання, а кожна з них — це самостійна теоретична проблема, не достатньо для комплексного прориву. Дуже важливе значення має перший етап після політичного прориву. Сьогодні ви вже не знайдете достатніх політичних сил, які б не погодилися з тим, що політичний прорив відбувся, адже в державі створено особливу атмосферу народної покори. Населення України більш відкрите для нововведень і тому легше сприйматиме структурні зміни. Створилася унікальна нагода для запровадження якомога більшої кількості структурних зрушень. І завдання полягає в тому, щоб глибше провести структурні зрушення в економічній системі, бо пізніше скористатися цим буде набагато важче, а то й просто неможливо.

Тож, як бачимо, ми пізнали концептуальні контексти соціально-економічних перетворень в Україні.

Тепер давайте трішки поміркуємо над пошуком нової парадигми відносин суспільного розвитку. Хоча деякі критерії побудови нами вже розглянуті.

Наприкінці XX століття наше (і не тільки) суспільство, знехтувавши класичні канони соціально-економічного устрою суспільної формації, відмовившись від наукових поглядів, познайомившись і не усвідомив сутність західного ліберального підходу узялися виправляти положення справ, які, як їм здалося, похитнулися у державі. Причому, на основі принципів (а вірніше домислів), які і привели ситуацію у державі саме до цього руху, тобто хитання.

Природно, їм (реформаторам) здавалося, що вони, і тільки вони, мають право і вірні уявлення щодо шляхів реформування і подальшого розвитку. І вони все роблять правильно.

Але вийшло, як вийшло. Як зуміли, та і зробили.

Тільки у сьогоднішні стало зрозумілим, що цей приклад є того, як не слід було робити.

І, все ж таки, кінець XX століття має історичне значення — світова цивілізація підійшла упритул до третього історичного суперциклу на основі філософії нестабільності і невизначеності. Суперциклу, де вирішальне

значення має концепція регуляторних параметрів розвитку з урахуванням умов невизначеності і нестабільності, за яких фундаментальну роль відіграють випадковості, вторинні фактори, фактори впливу соціальних замовлень.

Все це дозволяє проектування регуляторних параметрів розвитку (чи трансформації) соціально-політичних і соціально-економічних складних саморегулюючих систем. Ці системи, як правило, враховують водночас виробничий потенціал і виробничі відносини, технологічну базу і науковий потенціал, інтелектуальний потенціал суб'єктів і соціума в цілому, соціально-політичні, економіко-екологічні, суб'єктивні і суб'єктні фактори об'єкту соціально-суспільної формації, невід'ємною часткою якої є моральний імператив.

Поступальний розвиток суспільства (суспільної формації цивілізації) є основою соціально-економічної закономірності соціокультурної динаміки. В разі якого, такий вид систем неможна розглядати у відриві від інших факторів, підходів чи принципів.

У сьогоденні науково-технічна революція прискорює хід до громадянського природного суспільства і суспільному виробництву у технологічному сенсі більш складному, ніж минуле і, навіть, сьогодення. Незримо зростають вимоги до професійної компетентності та соціально-економічній відповідальності. І не тільки працюючих, але і всіх членів суспільства, як складових сукупного соціокультурного і інтелектуального потенціалу суспільної формації.

В той же час, обмін виробничою, соціальною і економічною інформацією сукупної діяльності, виходячи із сукупності технологічного потенціалу, стає все більш поглибленим, багатограним та значимим.

В таких умовах невизначеності і нестабільності, щоб успішно функціонувати складні саморегульовані соціально-економічні системи потребують універсально підготовленого робітника чи службовця з високим інтелектуальним потенціалом, який володіє знаннями, як у сфері своєї діяльності, так і у сфері соціального розвитку, та наукового світопізнання.

Отже, соціальне замовлення у сьогоденні на фахівця не тільки з двома-трьома інститутами вищої освіти, а й

знаннями на рівні класифікації магістра, з подальшим захистом наукового ступеня кандидата наук за професією. Вимоги сьогодення: ініціативна творча діяльність на основі особистого і сукупного інтелектуального потенціалу.

Ще від часів створення А. Смітом теорії трудової вартості проблема співвідношення живого і уречевленого труда являється головною науковою темою пізнання. Відомо, що з самого початку вченим-економістам була притаманна тенденція звеличування живої праці в створенні вартості товарів чи послуг, у зв'язку з тим, що накопичення основного капіталу обіцяла і уособлювала помноження суспільного достатку. І це природно, бо сукупний суспільний капітал — це не що інше, як сумарний результат індивідуальної творчої діяльності.

Можна припустити, що К.Маркс у подальшому науково обґрунтував пріоритет саме такого підходу по відношенню до уречевленого в умовах індустріального суспільства. Він довів, що як би ні удосконалювались засоби виробництва, людина як завжди залишається основною виробничою силою суспільства. Але при цьому, досить довго вчені саме людину, як суб'єкт ініціативної творчої економічної діяльності, з її постійно зростаючим інтелектуальним потенціалом, і не враховували. В подальшому можна було припустити, що тільки у сукупному інтелектуальному потенціалі складних соціально-економічних систем роль людини визначалася найголовнішою.

І дійсно, наступна науково-технічна революція не тільки означала роль живого труда у виробничих силах, але, навпаки, довела необхідність доповнення виробничих сил суспільства новою складовою. Цією складовою і є знання людей, їх інтелектуальний потенціал, як основна фундація зростання сукупного інтелектуального трудового потенціалу суспільства, який все більш явно отримував відносну самостійність і виняткове значення у соціокультурній динаміці розвитку суспільства.

Зі зростанням технічного оснащення виробництва, і, в цілому, удосконалення структурних схем складних соціально-економічних систем і систем оперативного управління ними, роль саме творчої ініціативної діяльності кожного суб'єкта у механізмі ефективної дії об'єктів

виробництва непомірно зростає, а вартість цього впливу переноситься на створюваний продукт. У результаті цього, віртуальний труд немовби помножується на постійно зростаючий коефіцієнт, який віддзеркалює як вартість матеріальних витрат використання технічних засобів, так і вартість інтелектуального потенціалу людей, їх знань і умінь, уречевлених при їх проектуванні, виготовленні та експлуатації.

Відомо, що у деяких високоавтоматизованих технічних системах суспільного виробництва вартість техніки, створеної на основі знань і творчої ініціативи, у декілька разів перевищує суму витрат на заробітну плату, яку зайнятий у цьому робітник чи службовець отримав на протязі його трудової діяльності, десь за 30-40 років.

В таких умовах якісно змінюються критерії суспільної оцінки вартості праці: якщо раніше її вартість вимірювалась, перш за все, вартістю виробленого продукту, то тепер не менше значення отримує ефективне використання засобів виробництва, тобто, продуктивність праці, а також економне використання енергії, сировини і матеріалів, які цілком залежать від рівня знань, професіоналізму і інтелекту людей, і потенціалу технологій, створених також людьми.

Причому, процес непереривного і прискореного технічного, технологічного і організаційного оновлення суспільного виробництва незворотній. А в його ході фізичний знос технічних засобів відступає на останній план у порівнянні з моральним старінням, а також старінням уречевлених знань. На протязі лишень декількох років експлуатації, а інколи навіть при створенні підприємств на виробництво нової продукції, губить свої якості і техніка і технології. Цей процес захоплює не тільки уречевлене в технічному обладнанні і технології, але і живе знання, притаманне саме людям.

Звичайно, у непереривний цикл оновлення предметно-уречевленої і суб'єктивно-особистісної складових виробничих сил, науково-технічна революція внесла безпрецедентну інверсію: уперше в історії розвитку людства темпи оновлення об'єктів техніки стали надзвичайно стрімко випереджати темпи зміни людей. На протязі одного покоління людей, на протязі активної трудової діяльності особистості, в високо організованих соціально-

економічних системах, відбувається зміна декількох поколінь техніки. І цей процес, звичайно, впливає на все економіко-соціальне становище суспільства.

Безпосередні і тим більш віддалені соціальні наслідки цього боку науково-технічної революції мало відомі, або ж невизначні, такі що не мають наукового підходу, і не тільки суспільством, але і соціально-економічними системами різних напрямків.

Соціальне замовлення, між тим, в період трансформації складних соціально-економічних систем особливо, потребують не тільки і не стільки наукового пошуку, скільки розробки (формування) теорії невизначеності. Бо не визначившись у питаннях теорії, не визначившись у поняттях економічних і соціальних систем, їх організації і оперативного управління, хіба ж можливо буде ефективно вирішувати питання чи проблеми практичної діяльності на будь-якому рівні.

Науковий підхід щодо діяльності складних соціально-економічних систем пов'язаний з теорією організації і управління суспільним виробництвом. І не звертаючи уваги на проблеми, недостовірності на спірні місця, яких у цій теорії до сьогодні залишається ще невизначена множинність, досягнуті результати можуть надати допомогу сучасній теорії оновлення сукупних знань.

Відомо, що точно так же, як промислова революція не породила первинні матеріальні засоби просто із нічого, науково-технічна революція не створила продуктивну силу знань на пустому місці. Однак, обидві ці технологічні революції послідовно перевтілювали існуючі і початково так необхідні умови виробництва — фактор знань в його відносну самостійність. Перша перевтілила ручні інструменти в машини, а ремесло в промислову індустрію; в той час як друга, поряд з емпіричними знаннями і повсякденним досвідом, привнесла в економічну діяльність суб'єктів суспільства системне використання їх інтелекту, без якого майже неможливо удосконалювати продуктивні сили.

Але головною заслугою цих двох революцій стає те, що вони не тільки упередили можливість, але й підготували умови для третього виду НТР — інтелектуальну революцію. Суть цієї революції у сьогоднішні заключається в зростанні нового напрямку філософської думки —

філософія економіки в умовах нестабільності і непередбачуваності динаміки розвитку,. Цим умовам, якраз, і повинна відповідати теорія складних саморівноважних соціально-економічних систем. Бо для таких систем притаманне поняття (стану) економічного становища, яке можна концептуально описати в деякий момент часу в обумовленому просторі. Зміни таких систем проявляються у зміні їх стану внаслідок впливу зовнішніх чинників при врахуванні внутрішніх характеристик самої системи. А основним засобом виробництва в таких системах являється людина, її мозок, інтелект, який у всесвіті визнаний дивовижним, недосяжним і непередбачуваним механізмом.

Тож сумнівів у аксіомі, що біоенергоінформаційна система «людина» не є самою сильною по успішному вирішенню проблем комп'ютерною системою, немає. Але ж ця біоенергоінформаційна система, з її дивовижним механізмом, може творити, винаходити, висувати нові ідеї, змінювати правила гри, самонастроюватися і самоудосконалюватися. Завдяки цьому, ця біосистема значно перевищує традиційні засоби виробництва — природні, трудові, виробничі чи фінансові ресурси. І успіх буде залежати від індивідуальних здібностей людей, їх інтелекту, здібностей швидко і ефективно використовувати можливості інтелектуального потенціалу, творчого використання інформаційної бази, яка накопичена тим чи іншим індивідуумом у процесі пізнання знань, що накопичені людством, та того програмного комплексу свідомості, який закладено у кожного природним розвитком.

У сьогоднішні ми все більш і більш стикаємось з ситуаціями, які потребують від нас все більш високого рівня пізнання можливого, усвідомлення пізнаного та наукового обґрунтування прийняття висококваліфікованих, оптимально ефективних управлінських рішень, щоб гідно належним чином вийти з тієї чи іншої ситуації.

Досвід пізнання можливого і рівень усвідомлення необхідного неможливо визначити кількісними показниками — це біоенергоінформаційна субстанція, що навколо нас, нами керує, нас удосконалює, заставляє жити влюбих умовах, до тих пір, поки функціонує наш головний програмний комплекс — свідомість і механізм її реалізації — мозок.

Озираючись назад у минуле, ми свідомо розуміємо, що достаток, благополучність кожної держави, її розвиток, розвиток суспільної формації, як складної соціально-економічної системи, історично формується на рівні і узгодженості природних, трудових і фінансових ресурсів в сукупному інтелектуальному потенціалі тої чи іншої держави.

Але, намагаючись зазирнути у майбутнє, ми все більш переконуємось, що ці ресурси з кожним кроком вперед гублять свою значимість. На зміну їм по значимості виходить сукупний інтелектуальний потенціал держави. Науково-технічна революція плавно переходить у інтелектуальну революцію, де сукупний інтелект плюс сукупний рівень знань являються підґрунтям розвитку соціальної формації.

Сьогодні не тільки і не стільки високо розвинуті держави, але і ті, що ними намагаються стати, все більш і більш конкурують не якістю товарів чи послуг, а рівнем сукупних знань. Це нове «поле брані» для держав, соціальних формацій і складних соціально-економічних систем.

Маючи надзвичайно високий природний потенціал, достатність власних робочих рук, тобто високий трудовий потенціал, можливості великих інвестицій в розвиток і бути державою «третього світу», як нас звеличують за кордоном, і все тільки через те, що державна система управління розбудована без врахування інтелектуального потенціалу і з виконавцями досить посереднього рівня знань, які не усвідомлюють, що вирішальний фактор розвитку — це свої люди і їх знання. Все залежить тільки від вміння направляти в необхідне річище саме роботу умів, того самого механізму, дивовижного і незбагненого, який може миттєво приймати рішення, розробляти нові технології та запускати у виробництво першокласні моделі виробів, які здатні забезпечити розквіт держави у майбутньому.

Історично закріпилась думка, що міфологічній свідомості, а потім і античній філософії була притаманна ідея циклічного руху динаміки суспільного розвитку. Концепція циклічності постійного і незворотного круговороту людського розвитку, частково і Універсума в цілому, досить вільно трактується і у східній філософії (до речі в

буддійському трактаті про Калачакру, що на санскриті «колесо часу»). У подальшому вченими світу обґрунтовувалися різні концептуальні моделі проектування віртуальних альтернативних історичних сценаріїв циклічного розвитку соціума, в основі яких закладено прогрес розуму людства, засвідчуючий про те, що всесвітньо-історичний процес здійснювався розумно. Можливо, що саме такий підхід дозволив Кондрат'єву спроектувати концепцію циклів і в економічних системах. Але ж соціум, соціальна формація і економічна це ж не одне і те ж! При достатності схожості підходів і їх різниці всі вони використовують думку, що плин всесвітньо-історичного часу строго детермінований і орієнтований в напрямку якогось ідеалу сукупної суспільної свідомості і усвідомлення пізнаного. То ж скоріш за все і Кондрат'єв, проектуючи свою концепцію, виходив із подібних підходів. Але ж люба економічна система є наслідок функціонування соціума і тільки у сфері виробництва. То чи можна порівнювати соціум і наслідки його функціонування. Скоріш за все це будуть різні субстанції.

У свій час роботи К. Маркса внесли деякі пояснення у суспільну науку, розкривши постулат щодо первинності економічних відносин в житті суспільства. Але ж відносини — це процеси, а економіка — числа. Він показав життєві потреби людей у системі виробничих відносин як реального базису соціальної структури суспільства в її історичній соціокультурній динаміці саморозвитку.

Дискутуючи по Марксовій формаційній моделі соціокультурного розвитку, відомий знавець економічної теорії початку ХХ століття С.Н. Булгаков відмічав, що для К.Маркса не існувало проблеми індивідуальної творчої економічної діяльності. За своїми постулатами він не бачив індивідуума як основного чинника зростання капіталу. Але ж, саме сукупність творчої ініціативної економічної діяльності індивідуумів соціальної формації і являється головним рухівником соціокультурної динаміки суспільного розвитку, його самообумовлення, одним із регуляторних параметрів.

Проектуючи на основі елементів синергетики соціосинергетичні моделі, у повній відповідності матеріалістичному розумінні історії, ми водночасі отримуємо

можливість враховувати достатньо повну сукупність факторів, роль кожного з яких на тім чи іншій відрізку історичного буття може бути різною, в залежності від конкретних умов. Нівелюючим фактором у складних соціально-економічних системах стає духовна (морально-цілісна) система складових: від мотивації зростання інтелектуального потенціалу, до мотивації продуктивності праці.

Відтворюючи такий складний синтез методології проектування складних соціально-економічних систем, ми тим самим можемо на практиці використати постулати С.Н. Булгакова, які сформульовані в його «Філософії господарювання» — «...створити дійсним центром еволюційних моделей безпосередньо саму людину, з його творчою самотутньою індивідуальністю».

Саме за таких умов в роботах багатьох вчених сучасності і економістів, соціологів, філософів і політологів часто простежується фундаментальний висновок: «все більш важливе значення у соціокультурній динаміці розвитку соціальних формацій відіграє моральний імператив — могильник теорії капіталізму»,

Але, не дивлячись на це, у закордонних публікаціях нерідко проковзують висловлювання, які з новою силою вихваляють процвітання капіталізму, тому: «...ера триумфа капитализма настала», «капіталізм зростання», «приєднуються к капиталистическому развитию» і. т.ін.

І знову постає питання: «А що ж воно таке «капіталізм»? Який його зміст? І що у цьому змісті слід розуміти у сьогодення?

У Великому енциклопедичному словнику ми можемо знайти що «капіталізм подається як тип суспільства, що заснований на «частной собственности и на рыночной экономике». Постає питання: «А чи адекватні ці поняття?»

«Частная собственность» — це частина власності. Або ж «маю свій пай у частині суспільної власності». А де ж тут «капітал»? Бо ж власність — це не тільки і не стільки вартість. Це, скоріш, право на віртуальність. Бо у поняття вартості входить не тільки капітал, як такий, а й соціокультурні надбання.

Що ж стосується «рыночной экономики», то тут ще більш незрозумілого. Як казали наші предки — «торго-

виця», тобто «базар». А на базарі торгують готовим товаром, який може виробляти кожний індивідуум окремо чи у колективі, на підприємстві. А якщо у колективі, то це вже не ринок, а ринкові відносини. Де ж знову капітал?

У тім же словнику «частная собственность» являється однією із форм власності, абсолютно захищеним правом власника — громадянина чи юридичної особи на конкретне майно. І там же «...собственность — это исторически развивающиеся общественные отношения, которые характеризуют процесс распределения (присвоения) вещей, как элементов материального богатства общества, между различными лицами».

І знову постає питання: де ж тут «капіталізм»? Насправді перед нами соціальна формація громадянського суспільства. Бо, якщо взяти «ринкову економіку» щодо її змісту, то це не що інше як «соціально-економическая система, развивающаяся на основе частной собственности и товарно-денежных отношений». І знову немає капіталу.

Схоже на те, що і «частная собственность» і «рыночная экономика» (якщо судити за їх змістом), і в тому і в іншому випадках, як говорять, «притягнута за вуха». І вірно, ринкові відносини за своїм змістом мають підґрунтя принцип свободи вибору умов, предметів, товарів виробництва та розподілу природних, трудових, фінансових і енергетичних ресурсів, які опосередуються попитом і пропозиціями в цілях використання суб'єктами будь-якої соціальної формації. І це присутнє будь-якому громадянському суспільству, незалежно від його сукупного національного менталітету і віросповідання його членів.

То чому ж наше суспільство, закривши очі, знехтувавши своїм рівнем знань, запустило в обіхід це паршиве для нас слово «капіталізм»? Чому ми ним бравуємо?

Капіталізм, як соціально-економічна формація, виник в XIV ст., сформувався в XV ст. у процесі первинного накопичення капіталу як особистої власності незначеної частки суспільства людей. Завдяки своєму природному накопиченню у індивідуальних суб'єктів, він не міг лежати беззвісно — з часом він втрачав свою вартість, а суспільство втрачало свою енергетику і чахло. Щоб цього не відбувалося, індивіди, що володіли цими

накопиченнями, змушені були втілювати їх в розвиток виробництва, що і привело суспільство до промислового перевороту, і таким чином, «народилося» машинне виробництво як складна велика соціально-економічна система.

Але, в свою чергу, такі дії з наміром отримувати як найбільше прибутку, призводило до збагачення індивідів. А в силу того, що ці дії повторювалися і перевтілювалися в удосконалення виробництва і збільшення асортименту товарів. Це, в свою чергу, породило механізм обміну товарами. В наслідок динаміки цього механізму комусь спало на думку дати йому визначення — «механізм ринкового обміну», вже як соціальної сфери. Тобто, відбулося те, що у сьогоденні називається «ринком». Але це не ринок, це є природні «ринкові відносини», як спонукуваний фактор розвитку суспільства. Але причому тут «капітал» до суспільних відносин? Тим більш до продуктивних сил.

Дійсно, коли капітал знаходився в руках індивідів, це дозволяло їм удосконалювати виробництво завдяки новим технологіям і новій техніці. Але, оскільки володар первинного капіталу був один, то він намагався весь капітал пов'язати в єдиній соціально-економічній системі, з вигідними для нього виробничими відносинами. Однак, через те, що приріст капіталу можливий тільки за рахунок уречевлення фізичної праці, володар первинного капіталу змушений був ділитися прибутком зі всіма суб'єктами виробничих відносин.

З роками створювалась усталена соціальна формація, в якій поряд з власниками крупного капіталу, з різного роду власниками і найманими працівниками створювались умови, за яких кожен міг стати і власником і володарем капіталу. Та не завжди це вдавалося. В цілях запобігання соціальним негараздам визначення «найомного труда» перевтілилось у поняття «вартість технологічних операцій». Такий підхід, з одного боку, зменшував значимість капіталу, а з іншого — підвищував вартість знань, професіоналізму, навичок і вміння.

За таких умов значимість «капіталу» суттєво зменшувалась. Але, найголовніше полягає у тому, що народжувалися умови функціонування нової формації, яка у часі переростала в умови природного громадянського су-

спільства. У часі відійшло у небуття і поняття «експлуатація наемного фізического труда», що являлося головною відмітною характеристикою (ознакою) капіталістичної формації — капіталізму.

Таким чином, з уходом в небуття «експлуатація наемного фізического труда», пішло в небуття і поняття капіталістичного суспільства — капіталізма. Капітал, як такий, втратив свою головну ознаку. На самому початку гроші, як складова капіталу, були еквівалентом фізичної праці у товарі; потім мірою вартості товару; потім мірою обміну товарами; потім мірою накопичення капіталу, незалежно від міри фізичної праці; потім мірою пригноблення держав іншими; потім мірою амбіцій і роздорів, як між фізичними особами, так і між державами; потім мірою глобалізації процесів і поневолення одних держав іншими і цілих цивілізацій; у сьогоденні — мірою соціально-економічних відносин і насилля.

У сьогоденні капітал скоріш за все інструментарій, за допомогою якого є можливість виконувати любі технологічні процеси, як у сфері виробничих сил, так і у сфері виробничих відносин.

Процес відмирання капіталістичної формації (доречі, і соціалістичної теж) це, з одного боку, підтвердження вище наведеному, а, з другого боку, — факт народження однорідної соціально-суспільної формації, в основі якої технології біоконтролю і псіхонетики. У зв'язку з цим рушійною силою суспільства являється не «капітал» як такий, а сукупний інтелектуальний потенціал соціально-суспільної формації громадянського суспільства, як показник рівня його розвитку.

Доречі, на наш погляд, розвиток таких великих і складних соціально-економічних систем як «капіталізм» і «соціалізм» знаходиться на такому рівні, не дивлячись навіть на те, що вони переросли (мутували) у соціально-суспільні формації, що жодній із цивілізацій Всесвіту, якщо вони існують, не має сенсу спілкуватися з «землянами».

Землян може заспокоювати лиш одне: перехід НТР у інтелектуальну революцію показує (доводить) не тільки те, що так звані «капіталістичні держави» все далше відходять від класичного капіталізму, але і те, що у них, поступово розвиваючись, неухильно формується якісно нове суспільство.

Якщо у минулому характерним було чітке визначення форм привласнення (в капіталістичному суспільстві — приватна власність; а у так званих «соціалістичних державах — суспільна власність»), то для нового суспільства, відповідно, — плюралізм власності. Це коли рядом існують: суспільна власність, приватна і колективна форми, з їх похідними.

Майже те ж саме відбувається і з формами розвитку: раніш, як протистояння» визначалась стійка форма організації виробництва, притаманна капіталізму, і плановірна, присутня соціалістичним країнам.

Досвід показує, що у сьогоденні, так називаемий «риннок» не слід ототожнювати зі стихією, бо ж він знаходиться під постійним регулюючим впливом держави. Це означає, що так чи інакше відбувається гнучке і індикативне планування. То ж об'єднання механізму ринкових відносин з державним регулюванням (плануванням) забезпечує досить високий рівень ефективності соціально-економічної діяльності, яка не притаманна ні капіталізму ні соціалізму.

Таким чином, і трансформація економіки, і стратегія соціально-економічного розвитку являють собою складне сполучення трансформації соціально-економічних відносин і, водночас, перехід на новий технологічний уклад виробництва. Отже, це і є рухом по траєкторії формування суспільства, якого ще не знала жодна цивілізація. Цей рух, суспільство майбутнього, слід проектувати на підставі наукових досягнень.

Слід пам'ятати, що земна цивілізація перейшла до третього історичного циклу, можна сказати «суперциклу». Головною розпізнавальною ознакою якого являється перевтілення фундаментальної науки і інноваційних високих технологій у вирішальний фактор еволюції складних соціально-економічних систем, як основа нової суспільної формації.

У зв'язку з цим, уже сьогоденні потрібна методологія, яка дозволяла би вибирати найбільш стійкі і безопарні сценарії соціокультурного розвитку, головним критерієм оцінки яких являвся б інтелектуальний потенціал кожного індивіда і суспільства в цілому.

Потрібна теорія проектування великих соціально-економічних систем!

Саме ці вимоги створюють умови розробки механізмів, за яких сукупний інтелект складав би основну частку національного валового продукту і виступав би у ролі головної продуктивної сили.

Тож проблема створення умов і конкретних механізмів оперативного перевтілення сукупного інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал у складних соціально-економічних системах являється надзвичайно актуальною пріоритетного значення інноваційною задачею.

Причому, під інноваційністю розуміється не спеціальний науковий відділ в організації чи якась частина інтелектуалів. Тут розуміється загальна інноваційність як «образ мислення», який стосується кожного і загалом всіх. Інноваційність усього і скрізь, на основі уявлення, натхнення, неповторності, творчої ініціативи. Інноваційність на основі сукупного інтелектуального потенціалу як підґрунтя зростання та відтворення сукупного інтелектуального потенціалу суспільства.

Але у декого виникає питання: «А чи спроможне наше українське суспільство до такого розвороту? Чи готові наші люди до цього: щодо зростання на базі інтелекту?»

Проведені у історичному аспекті дослідження дають нам право відповісти: «Так, Україна, її народ готові!» Сукупний потенціал науково-технічного рівня і наукового потенціалу, що складають лівову частку сукупного інтелектуального потенціалу суспільства (в особливості українського слов'янського народу) історично по своїй біоенергоінформаційній функції не має рівних на Земній кулі. Це ми доведемо на протязі проектування цієї монографії.

Україна і історично була ініціатором і мотиватором розвитку (зростання) потенціалу землян. І у сьогоденні ми створили найпотужніші у світі екологічно чисті ракетоносії космічної техніки. У нас найкращі у світі транспортні літаки, кращі у світі танки, трактори і комбайни. У короткостроковий період нами створені виробництва електровозів і пасажирських вагонів. Якщо ви думаєте, що ми «хватали через край», то ви глибоко помиляєтесь. Озирніться навколо себе: «на очах» переозброєні на манер зарубіжних країн легка, взуттєва і

кондитерська галузі. Не без підстав з'явився заклик: «купуйте тільки українське».

Так, ми такі. Так, це наш сукупний інтелектуальний потенціал. То хіба ж є сенс брати орієнтир на минуле? Ні! І ще раз ні. Але слід усвідомити, що інновації — це не тільки нові технології. Технології — це лишень невелика частка нового життєвого циклу.

Інноваційність повинна стосуватися любого аспекту діяльності як такої. Причому, не тільки окремого індивідуума, а в цілому фірми, підприємства, будь-якої форми організації. І, якщо ми бажаємо розбудувати нову державу, ми не повинні прототип шукати за кордоном. Його там немає!

Ми повинні, на основі наукових досягнень сукупного інтелектуального потенціалу наших людей, спроектувати, а потім побудувати свою високо технологічну, морально-духовну, незалежну ні від кого і ні від чого, державу. Ми повинні змінити свій образ мислення, своє відношення і до грошей (капіталу), і до організаційних структур, спроектувавши їх на основі теорії великих соціально-економічних систем, і до використання свого трудового потенціалу, і до устрою в цілому нашого життя. Маючи намір використання інтелектуального потенціалу на усіх рівнях, нам слід було б переглянути усі аспекти нашої діяльності, у всіх сферах, на усіх рівнях: нашу місію, нашу стратегію, швидкість розширення (диверсифікацію) накопиченого досвіду, переглянути підходи раціональної організації роботи. Ми маємо на увазі переосмислення підходів досягнення розумного балансу: переосмислення того, що ми і яким чином робимо, що б спроектувати і створити нове для нас життя.

РОЗДІЛ II

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ОСНОВІ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Якщо оглянутися (не має значення по глибині), віртуально ми обов'язково побачимо, що благополуччя тої чи іншої соціально-економічної формації історично формувалося на використанні природних (матеріальних), трудових і фінансових ресурсів.

Але, маючи намір заглянути у майбутнє, можна, скоріш за все, побачити, що ці фактори вже не так багато і визначають. І, скоріш за все, ці фактори перестали бути факторами, що спонукають до зростання. У сьогоденні вже не можна досягти розквіту суспільства тільки за рахунок природних багатств, або бути багатим за рахунок банківського «капіталу» (грошової маси). Не можливо також розквітнути і за рахунок збільшення щільності народонаселення. Цьому є досить багато прикладів.

Тож постає питання: в чому ж сутність обезцінювання історичного сформованих цінностей? І в першу чергу, що являють собою ці три «кита» на основі яких розвивалася людська цивілізація на планеті Земля?

По-перше, природні (матеріальні) ресурси — це компоненти природи, що використовує людство. Так, звичайно, визначає Великий енциклопедичний словник. Але у сьогоденні справа виглядає десь трішки по-іншому: величезні природні ресурси, що втілюються в сучасну людську діяльність, досягли таких розмірів, що це не просто загостило проблеми їх раціонального виховання, але і поставило людство на межу виживання у глобальному масштабі. Про це вже багато написано. Написано! Але не знайдено шляхів спасіння чи прийняття кардинальних рішень.

По-друге, фінансові ресурси — це створені людством ресурси у вигляді «капіталу» (грошових знань), які людство використовує для виробництва товарів і послуг в цілях, досягнення у якийсь мірі, доходів. На рівні промислових (виробничих) структур капітал (фінансові ресурси) — це вся сума матеріальних цінностей

(товарів) і грошових коштів, що використовуються у виробництві. До речі, у банківській сфері — це вартість в грошовому еквіваленті, що приносить додаткову вартість. На наш погляд, фінансові ресурси в банківській системі — це гроші «у безвість».

Залишається третій «кит» — трудові ресурси. Ми вже на них зупинялися. Але їх цінність така, що слід розглянути їх більш глибоко. Трудові ресурси — це поняття суцього вітчизняної економічної науки близьке за значенням до економічно активному населенню, включає і працездатне населення, якому притаманний необхідний фізичний рахунок і яке володіє знаннями та практичним досвідом для роботи у народному господарстві.

Історія знає багато прикладів боротьби за те, щоб ми повірили, що всі ці три види ресурсів і всі надбання суспільства належать суспільству і що робітники повинні володіти засобами виробництва.

У сьогоднішні це визнано усіма і в усьому світі.

Цілком імовірно, що це було завжди. Завжди робочі володіли засобами виробництва (в певній мірі), але ж вони самі цього не розуміли. Не розуміли, що не тільки і не стільки необхідно застосовувати мускульну силу (тобто, фізичний труд), щоб отримувати додаткову вартість. Сьогодні цього недостатньо!

В сучасних умовах на фірмах і в компаніях розвинутих країн від 70 до 85 % усього, що робиться людьми, робиться з використанням їх мозку, тобто, за допомогою власного інтелекту.

Світова еліта, науковці, бізнесмени вже не соромляться говорити, що основним засобом виробництва стає «это скромное серое вещество весом приблизительно в 1,3 кг.». Це людський мозок! Або — жива свідомість, як одна із функціональних підсистем людини, як біоенергоінформаційної системи.

Історично досить довго серед професіоналів існував вислів Генри Форда: «Удивительно, но как только мне требуется пара рабочих рук, я получаю всего рабочего в придачу». Звичайно, Генри Форд не володів сучасними знаннями і був не зовсім коректним. Він отримував не фізичне тіло робочого, а біоенергоінформаційну саморегульовану соціально-економічну систему з незбагненим механізмом управління — мозком.

Час довів, що ідеально скомпонований і абсолютно індивідуальний людський мозок значно перевершує усі традиційні засоби виробництва — сировину, робочу (фізичну) силу і грошові накопичення.

Саме завдяки цьому «серому речеству» люди можуть бути винахідливими, вони можуть висувати нові ідеї, намічати нові цілі і розробляти шляхи їх досягнення, змінювати правила виробничих і між особових відносин. Люди можуть бути емоційними і розсудливими, а їх вчинки виваженими і ефективними.

У сьогоденні вирішальним фактором є сама людина, її знання і вміння, надбаний досвід і природні звичаї. То ж успіх їх діяльності, її ефективність, результати людських відносин залежать від їх здібностей, знань і умінь направляти в необхідне річище безальтернативну роботу свого мозку.

За таких умов і природні ресурси, і накопичений грошовий еквівалент, і, навіть, фізична праця як така (робочі руки, або ж робоча сила в історичному сенсі) утрачають свою значимість. Ось через що все частіше і частіше із вуст державних діячів ми чуємо слова щодо холодної війни знань. Саме через це керівники розвинутих країн, останнім часом, так багато уваги приділяють формуванню єдиного освітянського простору з науковим нахилом, створенню умов притоку високоінтелектуальних молодих людей у сферу діяльності. Курс взято не на зверхність в силі і техніці, а на перевагу в рівні сукупного інтелектуального потенціалу держави. Або ж пониженню його у інших.

То що ж воно таке «інтелект»? В чому суть і сутність цієї фундації? Чи може це зміст людини, який характеризує її сутність, її рівень знань? Чи може це є природним даром від Бога?

Ми вже опанували, що кожна людина — це біоенергоінформаційне створіння для відтворення і саморепродуктування. Програмний комплекс цього створіння розбудовано за принципом великих саморегулюючих культурно-інтелектуальних духовних систем для відтворення і енергетичного наповнення як самої себе, так і навколишнього простору.

Головною функціональною підсистемою цього програмного комплексу являється підсистема «свідомість»,

яка організує динаміку творіння у цільовому аспекті, причому, в умовах розбіжності відтворення з реальним обустроєм світу і у просторі, і у часі.

На наш погляд «свідомість» є природною функціональною підсистемою програмного комплексу любого біоенергооб'єкту чи то людина, чи тварина, чи, навіть, молюски, комахи, які самостійно спроможні природно відтворити нову енергію власного неелектромагнітного поля, або енергетичного поля простору у часі, з накопиченням її у Ноосфері, як інформаційної бази людства.

Людина відрізняється від інших біоенергооб'єктів лише тим, що його підсистема «свідомість» на порядок вище інших і має статус «живої свідомості», як фундації обміну біоенергією у виді інформаційних творень в середовищі природних процесів Космосу і Землі, у сукупності зі всіма притаманними їм сутностями, за допомогою свого мозку.

Сутність же людини, як біоенергоінформаційної системи — це найвища сутність чистоти душі індивідуальності, що самооблагороджується, очищається і звеличується вищою сферою буття у природності життя, в процесі творчого руху еволюції.

Але ж еволюція — це розкриття природних здібностей у процесі повільної зміни якісних і кількісних характеристик еволюції думки. Яка, в свою чергу, являє собою процес перевтілення матерії через пердмутацію тобто, через перетворення процесів і властивостей в результаті зміни форми і змісту відкритих систем мислення шляхом впливу резонансних енергій, співпадаючих цілях свідомого біотехнологічного життєтворення, через синтаксис мови.

«Жива свідомість» не залежить ні від структури, ні від функціональних здібностей біоенергооб'єкта, його мозку, інформаційної наповненості. Це і є інтелект, як природна субстанція відтворення енергії, рушійної сили зростання.

Сьогодні багато вчених-економістів, соціологів, філософів говорять і пишуть щодо необхідності подальших корінних реформ і різного роду удосконалень у сфері освіти, виховання і підвищення загального соціокультурного рівня суспільства. Про невідповідність останніх вимог природного розвитку і надмірною технологізації

єю нашого життя. При цьому, вони зациклуються на придуманими ними не природними процесами глобалізації і, так званої, «постіндустріалізації», що містить у собі не що інше, як необґрунтоване копіювання «західного підходу». А цей підхід не має нічого слушного в своїй основі, і являється прямим взірцем свідомої переорієнтації суспільної думки, без врахування реальних факторів невизначеної, динамічно-плинної, дійсності.

Ім, бачиш, не до вподоби соціалістичний підхід обустрою суспільства — придумали глобалізацію. А хіба ж це не одне і теж? Тільки при соціалізмі додаткова вагтість іде до державної скарбниці, а при глобалізації — у власну кишеню.

А що ж таке «постіндустріалізація»? Хіба може суспільство існувати без машин і приладів? Людина вже не хоче віддавати тільки фізичну силу, а тому свою діяльність буде розбудовувати на принципах технологічного підходу. Що правда, ці технології будуть носити інший характер: вони будуть спроектовані на основі інтелектуального потенціалу. Ось чому на зміну НТР прийшла інтелектуальна революція. І суспільство буде не «постіндустріальним», а високоінтелектуальним, розбудованим на основі великих саморозвиваючих соціально-економічних систем.

Приємно лишень одне: по мірі того, як початок корінних реформ українського суспільства все більш впадав у минуле, вони із сфери політичних дискусій і боротьби суспільних течій рухалися в напрямку наукових обґрунтувань. Це плекає надію отримати результати аналізу як взаємозв'язків і від'ємного впливу природних соціально-економічних процесів в суспільстві, так і не прогнозованих в соціальному плані впливів зовнішнього середовища. І це все не може відбуватися не на основі інтелектуального потенціалу суспільства.

Тож інтелект (на нашу думку) — це підсистема «жива свідомість» біоенергоінформаційної системи «людина», це той логічний початок (логос життя), що відтворюється з того конкретного і неподільного цілого, що закладається на ембріональному рівні природно на основі історично накопленого в процесі еволюції і сформованого в цілісну систему знань, в якому сам початок є логічно непроникне не, чуже, трансцендентне думці, алогічне

неподільне і незмиване з початком логічного; те, що приходить в лоно матері разом з ембріоном як програма життя і породжує процес мислення, думку, думає і має свою самосвідомість, реформує та розвиває само себе; має свої рямця, з яких воно не може виходити та наповнюватися, але в цих межах воно нероздільно панує.

Яким же має бути механізм проектування складних соціально-економічних систем на основі інтелектуального механізму.

Ще наприкінці 90-х років XX століття трансформація соціально-економічної системи нашого суспільства розгорталася на основі стратегічної думки як багатогранного мегакомплексного надзавдання — це подальше зростання добробуту населення, покращення умов його матеріального і духовного життя, розвиток соціально-культурного потенціалу держави. Щось тут нового? Ні! Одна до одної задачі минулої суспільної формації!

І розв'язання цих задач обумовлювалося теж із минулої соціальної формації: по-перше, глибокою динамізацією у бік соціалізації зростання виробничих сил; по-друге, удосконаленням господарського механізму у бік стабілізації економіки.

Тільки мало хто розумів, що наповнення державної скарбниці грошовою масою не може бути без використання сукупного інтелектуального потенціалу суспільства. Чомусь думалося, що поставлені завдання можна буде розв'язати без використання трудових ресурсів (людей).

Тож, що стосується «першого», то акцент було зроблено на проведення глибокої структурної перебудови промислового комплексу. І не на основі визначення пріоритетів, а в сторону конверсії ВПК. Це призвело до розвалу промислового комплексу, як складної соціально-економічної системи.

Що ж стосується проведення скільки-небудь обґрунтованої соціальної політики, та ще й в умовах глобалізації світової економіки необхідно було забезпечити не менше 4% зростання національного прибутку. А якщо врахувати, що можливостей зростання за рахунок введення нових матеріальних, фінансових і людських ресурсів практично не було, то і отримали те, що отримали: повний розвал промислового комплексу, падіння агропро-

мислового комплексу і, природно, не зростання національного прибутку, а його від'ємні характеристики.

І все ж, принциповою особливістю 90-х років XX ст. стала зміна техніко-економічної формації. Вперше так явно у офіційній риторичі мова йшла щодо активізації людського фактору. Підвищення життєвого рівня населення і його духовного стану, як умов трансформації всієї системи суспільних відносин. Економістам, соціологам, політологам і, навіть, філософам, бо така постановка питання зачіпала і ментальний рівень населення, треба було більш цілком розібратися з цільовою установкою у цьому питанні та наповнити їх конкретним змістом.

Саме через це на практиці ці проблеми, а зовсім не питання структурних перевтілень народно-господарського комплексу, встали у центрі економічних дискусій і боротьби за владу.

Були, навіть, концептуально намагання сформувані ці підходи:

по-перше, як необхідність, придання динамізму розвитку виробничих сил на основі зосередження (концентрації) інвестиційних ресурсів у пріоритетні сектори економіки;

по-друге, як здійснення трансформації виробничих відносин, зміна суспільно-економічної структури соціальної системи;

по-третє, як необхідність гуманізації системи суспільних відносин, переборення соціально-економічних задач;

в-четвертих, як мотивація важливості заходів, підвищення добробуту населення і задоволення постійно зростаючих потреб українських людей;

в-п'ятих, як історична цілісність, відтворення напрямів традиційних уявлень трансформації економічної сутності суспільної формації;

в-шостих, як загострення суспільного стану, полеміка щодо природи нетрудових доходів і ролі держави в їх елімінірованні;

в-сьомих, як необхідність розвитку, використання товарно-грошових відносин щодо важливості стимулюючого важеля розвитку виробничих сил.

Можна ще стільки ж привести концептуально обґрунтованих підходів. Однак, усі вони носили вкрай обе-

режний характер і обов'язково супроводжувалися обумовленнями щодо зміни природи як вартісних механізмів, так і зміною виробничих відносин, що не передбачувало необхідність сталих товарно-грошових відносин.

Закордоном, сукупність цих підходів назвали «сенсаційною стратегією».

Постає питання: «Чому?»

Тому, що і для закордонних державних діячів, і для вітчизняних економістів, соціологів і політологів такі підходи в системі суспільних відносин явилися повною несподіванкою.

Але ж і сьогодні, як і 15—20 років тому, ведуться дискурси щодо необхідності удосконалення системи розподілу по труду, що проявилось у відносно ранній, але поверхневій децентралізації розподільчих механізмів при одночасному посиленні намірів державного контролю за оцінкою правильного розподілу; і щодо сутності нетрудових доходів і ролі держави в їх елімінованні; і про те, що відхилення від існуючих принципів розподілу та господарювання можуть породжувати і породжують такі негативні явища, як трудова і соціальна пасивність, дармоїдство, моральний нігілізм, приховані форми перерозподілу достатків і благ. При цьому неодмінно присутніми були посилення на необхідність використання товарно-грошових відносин як важливого стимулюючого важеля розвитку виробничих сил і виробничих відносин.

І все ж таки, подібні розмови велися і ведуться досить обережно і обов'язково супроводжуються підтекстом природності вартісних механізмів. Але ж мало хто розуміє, що любі механізми управління суспільством не можуть бути природними. І саме через це, або завдяки цьому і ведуться дискусії щодо недопущення при використанні товарно-грошових відносин (те ж надбання розвитку суспільства) приниження ролі «планового начала».

Але суть проблеми не в цьому. І, навіть, не в тім, що і під час економічної реформи 1962—1965 років, і під час так званої надуманої «перебудови» 1985 року, і під час намірів виходу із кризової ситуації 1995 року підґрунтям для подальшої розробки теоретичних основ соціально-економічної трансформації суспільної формації було вибране не розробка теорії проектування великих

саморегулюючих соціально-економічних систем, а «теорія господарського механізму», яка являла собою і являє до цих днів один із розділів політекономії, яка стала у часі одним із напрямів «советской экономической науки» що розвиваються найбільш динамічно, якою керуються і маститі учені, і автори дисертаційних робіт, і, природно, державні інститути влади.

Отже, суть проблеми у тім, що для учених-економістів, які «виросли» на хвилі широких і відвертих дискусій, не настав час наукової обробки аргументів і підходів втілення необхідних господарських переозброєнь. За такого підходу і сенсаційність схвалюваних рішень і подальші наміри не були науково підготовленими і кожен раз «захлебывались» у власній безпорадності.

До того ж, політизація суспільної формації, у тому числі і економічної науки, призвела до того, що дуже швидко було знайдено ідеологічну шпарину і всі питання трансформації економічної системи були віддані на откуп «идеологизированной ортодоксальной политэкономии».

Природно, що іншого напрямку не було — зросло загальне уявлення щодо необхідності поглибленого удосконалення механізму господарювання. Так прийшло загальне свідоме уявлення щодо розгляду останнього як самостійного об'єкту досліджень під соусом ринкової економіки. Всі інші проблеми основ соціально-економічної трансформації суспільної формації залишилися поза увагою вчених.

Логіка такого концептуального підходу дає відому свободу аналізу і прийняття управлінських рішень на перспективу, але в той же час накладає жорстокі і потенційно небезпечні обмеження, які як правило обов'язково повинні віддзеркалитися і віддзеркалюються у майбутньому.

Таким чином, хотіли б ми того чи ні, відбувся явний зсув в сторону посилення популістської складової щодо розробки і здійснення економічної політики. І перш за все в формуванні і функціонуванні інституцій влади і, до речі, того ж самого механізму управління соціально-економічною складовою. Завдяки цьому соціальна-культурна формація увійшла до стану, коли державне керівництво, інститути державної влади не можуть приймати оптимальні економічно ефективні рішення. У моду ввій-

шли сенсаційні рішення, що явно розходилися з суспільною думкою, що неодмінно було віддзеркалилися на характері і ефективності керівництва економікою. Суспільство увійшло у стан з некерованістю розподілом влади.

Під надвисокою політичною активністю населення, уважно відслідковуючого за перипетіями у коридорах влади, і умінні знаходити вихід ізлюбих сенсаційних положень, і державні можновладці, інститути державного управління, і влада на місцях кожен раз опиняються у стані заручника популізму власних щоденних рішень, навіть якщо вони дійсно носять сенсаційний характер. Не кажучи вже про сенсаційність їх декларації і рішень, як вони говорять, «стратегічного характеру».

Більш того, природним чином трансформується і характер філософії популізму. Якщо на початку 90-х років ХХ ст. рішення щодо демократизації управління економікою являлися скоріш популістські сенсаційними по своїй сутності. І, природно, руйнівними за своїми наслідками. Але ті політики, що їх приймали, впевнені в економічній ефективності подібних заходів, у їхній життєвій необхідності і цілеспрямованості. До речі, чого гріха таїти, до такої думки прийшла і більшість вчених економічної науки. Так у другій половині 90-років ситуація різко змінюється. Настрій суспільства, що було обмануте у своєму очікуванні швидкого зростання добробуту, зумовило, природним чином, курс на експансію соціальних програм. Причому, слід зауважити, що все це відбувалося в умовах бюджетного дефіциту. І це все вперше наблизило керівництво держави і деяких вчених-економістів до розуміння щодо небезпечності таких сенсаційних стратегій.

А ситуація трансформувалася таким чином: усвідомив небезпечність дестабілізації економічної системи держави при створенні нової соціально-економічної форми, владні інститути вирішили прийняти ряд заходів щодо зменшення дефіциту бюджету, вибрав для цього стандартний шлях скорочення доходів на соціально-культурні заходи, аж до невиплати «заробітної плати». Все це зачіпало інтереси впливових груп, структур, індивідуальностей, окрім робочого класу.

Саме такий ситуаційний підхід і призвів вчених-економістів до питання, що мало істотне значення щодо

подальшої політики трансформації економічної системи, що зачіпала і соціальну сферу — у явному вигляді була сформульована задача щодо соціальної вартості реформ, що проводилися. Із економічної публіцистики щодо необхідності реформування господарського механізму його було переведено у площину соціально-економічну на офіційному рівні. Більш того, із вуст вчених чітко було озвучено тезу про необхідність болючості характеру будь-якої економічної реформи. Було акцентовано увагу на необхідності розробки прозорої проблеми бюджетного дефіциту, лібералізації економічних постулатів і формування на цій основі конкурентного середовища для вітчизняних товаровиробників.

Але найсенсаційнішою стратегією, що дозволяла у концентрованому вигляді дати характеристику як політико-економічним процесам 90-х років ХХ ст., так і підґрунтям, на основі якого трансформувалися ці процеси у перше десятиліття ХХ ст., явилось усвідомлення нових явищ, таких як формування загальної концепції конфліктного середовища і визначення причин нарощування конфліктів. Цей феномен захопив кількісно і якісно всі прошарки населення, проник у всі сфери суспільного життя і завів розум і політиків, і вчених далеко від стовбового шляху соціально-економічного розвитку. І він буде пізнаватися і усвідомлюватися не одне десятиліття. Адже нормальний природний розум відразу його усвідомити не в змозі.

Все більш зрозумілим стає те, що різні соціальні угруповання (які, навіть, не можливо привести до традиційного офіційного соціологічного розподілу: робочий клас, колгоспне селянство і трудова інтелігенція) мають далеко не однозначне уявлення щодо перспектив політичного і економічного об'єстрою знову сформованого соціуму.

Зрозуміло, що проблема не зводиться лишень до намірів окремих регіонів стати самостійними, повноправними державними структурами (КАР, Галіція, Донбас і т. ін.), або ж щодо особистих політичних амбіцій, незважаючи на те, що це і сьогодні має місце. Значно більш сутнім моментом було і є принципово різне розуміння ними перспектив економічних і політичних реформ, майбутнього об'єстрою громадського суспільства, яке має право прийти на зміну старому.

Усі ці процеси стали зовнішньою формою вияву конфліктів у глибину при перерозподілу влади в умовах природної трансформації суспільної формації. Завдяки цьому виникла ситуація інституціональної невизначеності.

Боротьба за владу дуже скоро змінила вагові співвідношення (оцінку важливості приймаємих рішень), політичні фактори і аргументи зайняли домінуюче положення, тоді як економічні цілеспрямованості відійшли, як кажуть, «на задній план». Економічні процеси стали заложниками політичних рішень, а економічна політика формувалася під тиском політичних протистоянь. Сенсаційні стратегії прийняли віртуальний характер.

І тут постає питання: «А що ж воно таке ці сенсаційні стратегії»? У чому їх сутність? Що лежить в основі їх змісту?

Якщо підійти з позицій класичних підходів, то слід було б визначитися що є первинним, а що вторинним у самому понятті «сенсаційні стратегії». Чому відповідає саме слово «первинні»? Найбільш приблизно — це те, що заставляє до чогось рухатися — «стратегія». А що таке «стратегія» за змістом? Ніхто і ніколи такого визначення не давав. Особливо в економічній політиці. Правда, у військовому ділі це щось на зразок «що буде у далекому майбутньому». Загальним розумінням, без наповнення конкретним змістом. Тобто, «стратегія — це майбутнє». Можливо! Але що ж це таке? Майбутнє можна уявити собі лишень віртуально. І тільки. Але ж «уява» у кожного своя і залежить тільки від менталітету людини та рівня його знань. Тобто, від інтелектуального потенціалу кожного і соціально-економічних категорій інституціональних структур держави.

У природі все упорядковано так, що ми або ж щось спостерігаємо, як щось десь віддзеркалюється, або ж ми кількісно чи якісно визначаємо те, що десь відбувається. Звичайно, у вас можуть при цьому виникати запитання, наміри розсортировувати те, що ви сприймаєте (те, що пізнаєте) на деякі, на ваш погляд, досить самостійні частини, розділити усе на «чорне» і «біле».

Утримайтесь від цього. В природі все взаємопов'язане взаємообумовлене. Еволюція не може бути правою чи неправою. Вона просто те, що вона є. Енергію природи

можна використовувати, але стільки ж і повернути їй, щоб не порушити процес оновлення. Але енергія природи просто є. Таким же чином мобільний зв'язок можна використовувати для ділових перемов чи освідченні у коханні. Бо мобільний зв'язок просто є.

А майбутнього матеріалізованим не існує. Так, має місце наше віртуальне уявлення на основі усвідомлення пізнаного, нових знань. Майбутнє — це детерміноване у просторі і часі наше минуле. Воно не може бути поганим чи хорошим, воно просто є. Воно складає наш сукупний менталітет, як підґрунтя для зростання сукупного інтелектуального потенціалу. А майбутнє таке, яким ми його проектуємо.

Майбутнє, скоріш за все, складається із множини питань, проблем, процесів, на які все менше і менше стандартних відповідей.

Єдина теорія відносності Ейнштейна не дає на них відповіді. Світом править різноманіття процесів. І скоріш питання, їх різноманіття, а не відповіді визначають майбутнє. Тож постає висновок: на шляху у майбутнє не варто покладати надії тільки на різноманіття розроблених технологій — вони вже минуле. Все, що вони можуть нам дати — це відповіді на питання.

Якщо ви здатні задавати своєчасні і необхідні питання і задавати ці питання скоріш за інших — ваше майбутнє гарантовано. Але слід пам'ятати, що через мить вам доведеться думати про інші питання в ім'я стабільності вашого майбутнього. А потім і про наступні. Бо ж природний життєвий цикл і складається із пізнання, усвідомлення пізнаного і наукового обґрунтування усвідомленого.

Майбутнє неможливо передбачати. Його можна спроектувати на основі нових знань. Його необхідно творити. Майбутнє народжується через інновації у розвиток. Не оптимізацією, не удосконаленням відомого і не за рахунок узурпації минулого. Майбутнє створюється тотальною інноваційністю. Що це таке? Це спосіб життя, напрямки думок, здатність мислити усіх разом і кожного, за все і скрізь. І цьому немає кінця. Це щільність сукупного інтелектуального потенціалу.

Що ж стосується інновацій — то це тільки і не стільки задача зміни технологій, машин і процесів. Це

сукупність процесів і аспектів діяльності підприємств, організацій, регіонів, держави в цілому, як складних саморегулюючих соціально-економічних систем. Це поновлення інтелектуального потенціалу особого складу працюючих і соціальної сфери послуг.

Більш того, всезагальна інноваційність — це і зміна уваги чи неуваги щодо оточуючого середовища. Вихід із середовища, в якому увага концентрувалася на «або-або», чи на «безглуздому абстракціонізмі». І, звичайно, перехід до середовища, де увага фокусується на досягненні «і цього, і того, і іншого» водночас. Але мова не йде про пріоритети «крайності», нехтуючи «усредненними» рішеннями.

Нові підходи незаперечно вимагають і нових знань. Експансія діяльності призводить не тільки і не стільки до необхідності концентрації зусиль на власній компетентності, скільки скорочує час, період діяльності, який є у вас для реалізації власного інтелектуального потенціалу чи представлених переваг.

В соціальному середовищі, що функціонує в режимі реального часу, здатність працювати на випередження не має собі вартості. Якщо у вас є чітке уявлення що саме складає вашу компетентність, то треба діяти зі швидкістю світла.

Працювати швидко і ефективно це, звичайно, не тільки фізичний показник. Це задача кращої організації роботи. У суспільстві, що засноване і функціонує на основі знань, мозок завжди отримує перемогу над мускулами. Бо ж на думку вчених різних країн, у процесі суспільних відносин, сукупний інтелектуальний потенціал використовується від 5 до 15 %.

Бистроплинність — це не тільки і не скільки вищий рівень знань, це означає рівень еластичності нашого мозку, це означає що ви наділені людським розумом. Бо сьогодні конкурують тільки на основі знань.

Але, слід пам'ятати, що знання недовговічні. Якщо ви їх не використаєте сьогодні, вони стануть марними. Тобто, або ви стаєте швидшим, або ви забути.

У нових між особових і суспільних відносинах у соціально-економічному аспекті обмежень щодо швидкості дії немає, незважаючи на те, що швидкість дії є запорукою успіху. Необхідність якнайшвидшого понов-

лення — це те, що можна пристосувати до кожного, що стосується усіх і кожного улюбій сфері діяльності.

Вміння організовувати роботу на основі новітніх знань — це вправність у досягненні видатних результатів на основі використання інтелектуального потенціалу щодо течії творчих ідей.

Які ж критерії економічного становища нашої стратегії?

Перш за все давайте подивимося де ж ми сьогодні знаходимося. У якому стані наша економічна система?

Останні десять років самостійності показали, що Україна знаходиться в ситуації активної «запаздывающей модернизации» зверху, політичним шляхом. Більш того, все чіткіше проявляється ганебне коло «рецидивующей модернизации»: намагання верхів щодо перерозподілу сфер впливу; гноблення не «по закону», а силою влади альтернативної діяльності; не вміння і небажання аналізувати інші погляди на дійсність; відсутність аналізу соціально-економічних проблем засобами масової інформації; невраховування зовнішніх впливів на соціальні ситуації та інше. Це все заставляє постійно знаходити деякий, майже не досягає мий, оптимум необхідних темпів економічних і політичних реформ і придатної їх вартості. А вони можуть як мати, так і не мати людського змісту, соціальних відзнак і історичного майбутнього. То ж дуже не просто зрозуміти що вони неприйнятні. Визначити зміст, напрямок цього потоку в цілому практично неможливо.

Вони, як правило, відрізняються не тільки і не стільки своїми внутрішніми властивостями, але і місцем у нерозподільчому історичному потоці. У природних стабільних процесах інерційні періоди розвитку геометрично збігаються з лінією історичного процесу що відбувся, де вже не видно окремих відрубаних не відбувхися гілок. Завдяки цьому, а може і в супереч цього, удавано приведені до оптимуму реформи наповнені збитковими і хаотичними діями, різнонаправленими по відношенню до створюваної тенденції.

Звідси в наше майбутнє, як існуючі у суспільній свідомості соціальні цілі, не просто суперечливе, але і розірване, роздірене, так як у суспільстві слабне інтеграція і вона не набирає необхідної практичної маси загальноприйнятих цивілізованих цінностей.

Існування (саме існування) великої кількості досить кваліфікованого і не досить організованого робочого класу і селянства для захисту своїх інтересів, прав і потреб, являється прикладом непередбачуваності і невизначеності нашого майбутнього. Де економічний розвиток держави або буде успішним (а для цього у нас є і достатні природні ресурси, і індустріальний потенціал, і трудові ресурси з надзвичайно великим інтелектуальним потенціалом, і великий науково-технічний потенціал), або ж подальше нехтування цим надбанням через загальну боротьбу за владу, призведе до подальшого зубожіння і непередбачуваної поведінки робочих, селян і безробітних, результатом чого може бути тільки соціальне обування народу.

Така непередбачуваність підкріплюється масштабами національно-культурної неоднорідності соціума, що тільки ускладнює і без того слабку керованість ним; збільшення економічних обмежень на розвиток промисловості, сільського виробництва, підприємництва; відсутністю збалансованого податкового кодексу; знесиленням ресурсів сільського господарства (трудового і виробничого потенціалу селян); пониженням до неможливого і дискредитацією людського фактору. Що ж стосується культури, системи норм і цінностей нашого суспільства, його рівня духовності і ментальності, то їх визначити (оцінити) надзвичайно важко.

У роботі відтворено концептуальний погляд на єдність виробничих сил і виробничих відносин у сучасних суспільних структурах виробництва, що виражають активне відношення людей до накопичення матеріальних благ, як показника духовного розвитку суспільної формації.

Взагалі, якщо дотримуватися канонів класичної теорії, то «виробничі сили — це система суб'єктивних (людина) і матеріальних (засоби виробництва) елементів, що відтворюють активне відношення людей до природи, яке полягає у матеріальному і духовному освоєнні і розвитку її багатств (цінностей), в процесі чого відтворюються умови існування людини та виконується процес її розвитку» (переклад з російської мови автора).

Але ж початок ХХІ століття віддзеркалив нові соціально-гуманітарні трансформації, які вимагають нових підходів щодо визначення змісту і якості виробничих

сил, які не тільки б окреслювали, але й обумовлювали б пріоритетні параметри глобального соціально-екологічного й духовного порядку сучасного світу та визначали б ті технологічні зрушення, що формували б підґрунтя подальшого економічного розвитку. Не має сумнівів, що ключова роль технологічного базису в процесі економічного зростання більшості країн світу є їх державним пріоритетом структурних зрушень в економіці. Водночас сфера впливу наукоємних технологій обмежується не тільки системою економічних відносин, але й такими соціально-суспільними важелями, як ВВП, обсяг промислового виробництва, зайнятість населення (величина безробіття), продуктивність праці та надійність і довговічність технологічного обладнання, а також змістом суспільної формації, яка, у свою чергу, формується й існує під впливом саме технологічних новацій.

Немає сумнівів, що саме технологічна база суспільства визначає темпи економічного зростання більшості країн світу, як тих, що вважаються провідними, більш розвиненими, так і тих, що тільки на початку великих зрушень. Саме в сьогоденні за такого підходу з'явилася нова концепція, що дістала назву «технологічного способу виробництва» як динамічної системи технологічних відносин. Вважається, що виробничі відносини в сьогоденні, завдяки оптимізації внутрішніх виробничих процесів, трансформувалися в систему технологічних відносин, за яких характер внутрішнього їх змісту визначається характером операції чи переходу в технологічному процесі. Саме завдяки послідовним змінам у технологічному способі виробництва визначається характер технологічного розвитку, їх впливу на структурні зрушення в економіці взагалі, завдяки чому одна система технологічних відносин на основі діалектики внутрішніх процесів переходить в іншу. Відбувається природна трансформація всієї соціально-суспільної формації.

Ключова роль технологічного фактору в процесі економічного зростання більшості країн світу сучасності матеріалізується через систему державних технологічних пріоритетів, які формують і поновлюють технологічну базу суспільства та трансформують систему технологічних відносин, що, у свою чергу, визначають характер

та стратегію соціально-економічного зростання суспільства тієї чи іншої формації.

Визначаючи багатовекторність науково-дослідних і проектних розробок у сфері поновлення технологічної бази, слід відзначити, що найменш дослідженими залишаються питання їх економічної суті, визначення їх цінності та інтелектуальної власності, як елементу національного багатства країни, як характеру технологічних відносин і у сфері виробничих сил, і у сфері виробничих відносин.

Виробничі відносини сьогодення — це сукупність технологічних, технічних та економічних відносин між членами суспільної формації, що формуються в процесі виробництва залежно від його характеру й рівня та відносин власності, обумовлюючи технологічну базу та соціально-економічну структуру суспільства. Це відносини, що слід розглядати не тільки як взаємодії між людьми, які є головним ланцюгом (точніше, механізмом) відносин у соціально-економічній системі, але й як відповідні взаємодії між суспільною формацією й Природою. Матеріалізація цих взаємодій формує нову концепцію технологічної бази суспільства (її виробничі сили) та надає динамічності розвитку інтелектуального потенціалу, що, у свою чергу, визначає характер технологічної основи виробництва шляхом послідовної реалізації знань та зміни виробничих відносин. У результаті чого саме зміни в технологічній базі суспільства мотивують зміни в соціально-економічній системі тієї чи іншої суспільної формації, що базується на підґрунті технологічного способу виробництва як динамічної системи технологічних відносин.

Таким чином, ми отримуємо можливості проектування концепції регулюючих параметрів розвитку моделей соціально-політичних і соціально-економічних систем, що можуть водночас урахувати виробничий потенціал суспільства й виробничі відносини людей, технологічну базу й соціально-політичні та соціально-економічні підґрунтя, екологічні суб'єктивні й суб'єктивні чинники розбудови соціально-суспільної формації, невід'ємною частиною якого являється моральний та духовний імператив. При цьому поступальний розвиток соціосупільної формації тієї чи іншої цивілізації являється основою соціа-

льно-економічною закономірністю соціокультурної динаміки розвитку. Це говорить про те, що такий вид складних саморозвивальних систем не можна розглядати з відривом від інших, навіть, на перший погляд, малозначущих чинників, зовнішнього впливу чи індивідуальних підходів.

Науково-технічна революція сучасності пропонує шлях до громадянського природного суспільства та суспільного виробництва, у технологічному відношенні незрівнянно більш складного, ніж минуле чи, навіть, сучасне в найбільш розвинених країнах. Непомірно зростають вимоги до професійної компетентності й соціальної відповідальності не тільки тих, хто працює в тій чи іншій галузі виробництва, обслуговування, соціокультурній чи освіті й охорони здоров'я, але всіх членів суспільства, навіть дітей і немовлят, як складових загального інтелектуального й соціокультурного потенціалу суспільної формації. А обмін виробничою, соціальною й економічною інформацією, виходячи з сукупності технологічної бази, стає все більш глибоким, значущим та багатогранним. Щоб успішно функціонувати така складна соціально-економічна саморозвиваюча суспільна система має потребу в універсальному багатогранне підготовленому робітнику чи службовцю, який володіє знаннями у своїй професії та науковим світопізнанням.

Сьогодення визнає, що інноваційна діяльність у галузі вдосконалення технологічної бази для складних саморозвиваючихся соціально-економічних систем є одним із стратегічних чинників розвитку, основним чинником стратегії як держави в цілому, так і окремих підприємств різного підпорядкування й форм власності. В основі занепаду й зростання національної економіки лежать не економічні показники й соціальні чинники (вони є похідними), а техніко-технологічний потенціал виробничих сил. Ось чому головним чинником функціонування складних соціально-економічних саморозвиваючихся систем є не статична конкуренція поміж суб'єктами виробництва чи країнами, а потенціал виробничих відносин через конкуренцію з боку нових виробів чи послуг, що базуються на нових технологіях як результату творчого використання сукупного потенціалу суспільства, галузі, підприємства, фірми. Саме інноваційна діяльність

через удосконалення, виготовлення, упровадження та використання прогресивного обладнання на підприємствах створює необхідні умови для процесів пошуку та розробки новітніх технологій, що, у свою чергу, трансформує виробничі відносини через системи організації виробництва та вдосконалені методи управління ним. То є процеси безперервного та прискореного техніко-технологічного, технологічного й організаційного оновлення суспільного виробництва через трансформацію виробничих сил є незворотнім та мобілізуючим весь інтелектуальний потенціал у відтворенні виробничих відносин.

При цьому слід зазначити, що фізичне спрацювання технічних засобів виробництва відступає «на задній план» порівняно з моральним старінням утілених у нього знань. На протязі декількох років використання, а іноді вже під час будівництва (створення) підприємства, що має протягом деякого часу випускати це обладнання, старіють і техніка, і технологія. Процес охоплює не тільки уречевлені в технологічному обладнанні, у виробничих силах загалом, а й живі знання, носієм яких є творча ініціативна діяльність кожної людини, що не може не позначатися й на виробничих відносинах.

У безперервний цикл оновлення предметно-речових та суб'єктно-особових виробничих сил науково-технічна революція на кожному із своїх переходів трансформує і виробничі відносини. У сьогоденні ж вона внесла безпрецедентну інверсію: уперше в історії соціально-економічного розвитку темпи зміни поколінь техніки (виробничі сили) стали стрімко випереджати темпи зміни поколінь працюючих (виробничі відносини), що не може не викликати диспропорції оновлення та розвитку. Тепер уже протягом життя одного покоління людей, упродовж активної їх трудової діяльності, у передових галузях суспільного виробництва відбувається зміна декількох поколінь техніки, яка суттєво впливає на трансформацію виробничих сил. І цей процес змінює соціально-економічну сутність суспільства, трансформуючи в свою чергу і виробничі відносини. Опосередковані і, тим більш, віддалені у часі соціо-суспільні наслідки науково-технологічного розвитку, не те, що широкою громадкістю, але й державними інституціями та більшістю науковців, у повній мірі не усвідомлені. Між тим, проблеми суспі-

льно-економічного реформування, як у нас в державі, так і за кордоном, потребують нагального усвідомлення та наукового пошуку. Результати наукових досліджень за останні 5—6 років підтверджують, що не розібравшись в питаннях теорії, не внівши прозорості в поняття економіки, технологічної організації виробництва та управління ним, неможливо розв'язати питання практики удосконалення взаємодії виробничих сил і виробничих відносин.

Розглядаючи історико-графічні цикли розвитку суспільства людей, неможливо не помітити, що таким чином, як промислова революція не породила першепочаткові уречевлені засоби виробництва з нічого (за умови відсутності зразків), науково-технічна революція не створила виробничу силу знань на пустому місці. Але ж обидві ці технологічні за своєю суттю революції послідовно, крок за кроком трансформували існуючі, як і попередньо необхідні умови виробництва в його відносно самостійні й визначальні чинники: перша перевтілила ручні інструменти в машини, а первинне ремесло в промислову індустрію; друга, разом з емпіричним знанням і збагаченим досвідом, трансформувала в індивідуальну творчу економічну діяльність системне використання потенціалу їх інтелекту, без якого практично не можливо ідентифікувати виробничі сили й виробничі відносини. Головним же наслідком цих двох революцій є те, що вони не тільки передбачили можливості, але й підготували підґрунтя для третього виду—інтелектуальної революції, сутність якої полягає у використанні першооснови суспільного розвитку — сукупного інтелектуального потенціалу. Такий підхід формує базис нового напрямку філософської думки — філософію соціально-економічних відносин в умовах нестабільності й непередбачуваності динаміки суспільного розвитку. Якщо найбільш опосередковано давати оцінку досягненням у цьому напрямку, то слід розглядати цей підхід з позицій теорії складних саморозвиваючихся соціально-економічних систем. Для таких систем притаманним є поняття стану, коли система, її стан обґрунтовується у визначений термін часу й обумовленому просторі. Динаміка таких систем проявляється у зміні її стану внаслідок впливу зовнішнього середовища та властивостей внутрішнього стану

у визначений термін. А основними засобами виробництва є не трудові, матеріальні й фінансові ресурси, а інтелектуальний потенціал людей, їх мозок, який визнано дивовижним, непередбачуваним і неосяжним механізмом суспільного розвитку.

Принципово важливі відмінні властивості функціональних процесів самоорганізуючихся систем полягають у тому, що на тлі одноманітного збільшення чи зменшення параметрів системи можливі раптові неочікувані зміни її стану. Система зазнає впливу процесів біфуркації, а це вже притаманне катастрофі, що обумовлене нелінійними зв'язками між елементами й процесами.

Звичайно, для відкритих систем з нелінійними зворотними зв'язками подібний по суті катастрофічний стан, як правило, значно складніший, ніж звичайний процес біфуркації з дійсно катастрофічними наслідками. Опісля проходження стану біфуркації подальша еволюція системи перестає бути однозначною: вона функціонує по одному з альтернативних сценаріїв, що значно відрізняються. Поведінка такої системи після проходження кордону катастрофи стає парадоксальною, немов би роздвоєною. Причому в діяльності цих напрямків фундаментальну роль починають набувати випадковості, другосортні фактори, з енергією подвоєною керуючою інституцією, її людським потенціалом інтелекту. Саме в такому стані знаходиться наша держава як велика саморозвивальна соціально-суспільна система, де головну роль відіграють другорядні впливові процеси політичних партій і окремих горе-політиків. І нічого «гріха потайки тримати», вони сьогодні відіграють головну роль і справляють вирішальний вплив на перехід системи на той чи інший еволюційний, як правило, розроблений, фальшивий сценарій. І відбувається це тільки тому, що в царині критичної точки цим другорядним, надуманим процесам ніщо й ніхто не заважає, а саме соціально-економічна, політична, культурна система втратила стійкість, вийшла з режиму самоуправління.

У повсякденному житті люди все частіше й частіше стають перед ситуаціями, які потребують від нас усе нового рівня пізнання можливого та усвідомлення необхідного для прийняття кваліфікованих, оптимально ефективних управлінських рішень від яких залежить гід-

ний вихід із тої чи іншої ситуації. Досвід пізнання можливого та рівень усвідомлення необхідного неможливо визначити кількісними показниками — це більш біо-енергоінформаційна субстанція, яка нас огортає, нами керує, нас удосконалює, заставляє жити влюбих умовах доки функціонує програмний комплекс кожного з нас — мозок.

Вивчаючи досвід минулих століть, ми усвідомлено розуміємо, що благополуччє існування кожної країни, її розвиток, а також розвиток тієї чи іншої соціально-суспільної формації історично формувався на рівні використання природних, трудових і матеріальних ресурсів у сукупному інтелектуальному потенціалі цих країн. Прогнозуючи майбутнє, ми все частіше переконуємося, що ці ресурси з кожним кроком уперед втрачають своє значення.

Зростає лишень сукупний інтелектуальний потенціал суспільства плюс рівень сукупних знань соціально-суспільної формації. Зараз не тільки високорозвинені країни, але й ті, що намагаються ними стати, усе більше й більше конкурують не якістю товарної продукції, яка теж має гідне значення, а рівнем сукупних знань суспільства. І саме це стає новим «полем брані» як для країн, так і для її суб'єктів виробництва.

З боєм і жалем у душі високоінтелектуальні вчені України намагаються осмислити те, що не піддається усвідомленню: маючи багатющі природні ресурси, золоті руки працівників, найбагатші можливості великих інвестицій у розвиток і бути державою «третього світу», і все це тільки через те, що державою керують низькоінтелектуальні безграмотні себелюби — люди, які ніяк не можуть усвідомити, що вирішальним чинником виживання, стабілізації і розвитку є першокласні виробничі сили на основі новітніх технологій та високовпорядковані виробничі відносини на основі інтелектуального потенціалу й духовності — це наші люди та їх рівень знань.

Для України все залежить лише від уміння направляти в необхідне річище роботу умів, того самого дивовижного й неосяжного механізму, який може швидко й надійно розробляти та запускати у виробництво нові й нові першокласні моделі й виробничих сил, і виробничих

відносин, які здатні забезпечити не рух, стрімкий політ у майбутнє.

Розробляючи на цій основі соціосинергетичні моделі у повній відповідності матеріалістичному розумінні історії, ми водночас отримаємо можливість урахувувати достатньо повну сукупність чинників, роль кожного з яких на тому чи іншому відрізку історичного буття може бути різною залежно від конкретних умов. Але в повній сукупності стратегічного бачення вони дозволяють проектувати динамічні моделі соціокультурного й економічного розвитку. Відтворюючи таким чином складний синтез процесів, ми отримаємо можливість реалізації саморозвитку соціально-суспільної системи в повній відповідності філософії розвитку С. Булгакова, згідно з його «Философией хозяйства» — «...сделать подлинным центром эволюционных моделей непосредственно самого человека с его творческой самобытной индивидуальностью».

Отже, потрібна методологія, що дозволяла б програмувати найбільш ефективні сценарії соціокультурного розвитку, головним критерієм оцінки яких був би інтелектуальний потенціал. Бо ж уже сьогодні у високорозвинених країнах сукупний інтелект суспільства складає основну частку національного валового продукту та виступає в ролі головної складової виробничих сил і виробничих відносин. І саме через це проблема створення умов і конкретних механізмів оперативного перевтілення сукупного інтелектуального механізму в інтелектуальний капітал як фундаментальної основи розвитку суспільства є надзвичайно актуальним, пріоритетним державним Інноваційним соціосупільним завданням. Причому, мається на увазі не створення якоїсь інституції управління, а національна ідея всезагальної інноваційності як «образ думки», який стосується кожного й усіх, інноваційність усього й скрізь на основі уявлення, натхнення, неповторності, творчої ініціативи. Інноваційність на основі сукупного інтелектуального потенціалу як технологічної бази зростання та відтворення сукупного інтелектуального потенціалу суспільства, його виробничих сил, як технологічної бази й виробничих відносин на основі духовності та толерантності. Це означає, що інноваційність повинна бути в більшості аспектів ді-

яльності не тільки кожного індивідуума, а всього підприємства, організації, фірми.

Тож, якщо ми маємо намір зрівнятися з високорозвиненими країнами в їх розвитку й обійти їх, ми повинні переглянути своє відношення і щодо організації виробничих сил, і щодо управління виробничими відносинами, і щодо координації темпів зростання й розвитку. Для цього нам необхідна інноваційність на всіх рівнях, слід переглянути всі аспекти нашої діяльності: нашу місію, нашу стратегію, темпи використання як запозиченого, так і накопиченого власного досвіду, шляхи найбільш раціональної та ефективної роботи. Змістом усього цього є переосмислення того, що і як ми робимо, моделювання нових підходів до нашого життя, створення умов конкурентних переваг як у виробничих силах, так і, тим більше, у виробничих відносинах. Тим більше, що досвід у цьому напрямку у нас є власний.

Необхідно відмітити, що революційні перевтілення соціально-суспільних систем у період їх розвитку виникають періодично протягом тисячоліть: і коли з'являлись електрострум та двигун внутрішнього згорання, і коли появлялись телеграф, радіо, телефон та телевізор, і коли з'явилися оргтехніка, комп'ютер та інформаційні технології, і в періоди розвитку ринкових відносин і т.п. 1 кожного разу суспільство піддавалось серйозним змінам в організації виробничих сил та системах оперативного управління виробничими відносинами. Причому організаційна структура виробничих сил завжди розглядалася як пасивна статистична характеристика внутрішнього наповнення системи організації суспільства, що формувалася протягом століть його розвитку. При цьому процеси реструктуризації пов'язувалися з реформуванням технологічної бази, впровадженням нових організаційних, інформаційних та управлінських технологій, що суттєво позначалося й на внутрішньому укладі суспільства, на його місці в зовнішньому середовищі, на його зв'язках із зовнішнім середовищем.

Ось тут треба відмітити, що люба організація, як соціально-суспільна система, точно так же, як і організація як технологія, як процеси, має суттєво неоднорідну внутрішню структуру по складу суб'єктів і технології їх діяльності. Ось чому однією з основних умов

існування (функціонування) і розвитку будь-якої організації є наявність загальної цілі її суб'єктів та кожного індивіда цих суб'єктів. Причому цілі поділяються на дві категорії: організаційні (формальні) й автономні (неформальні: непередбачувані й невизначені). Організаційні цілі саморозвивальних систем чітко структуровані і проєктуються на основі місії організації як суспільно-соціальної системи, яка, у свою чергу, трансформується в конкретні цілі суб'єктів системи. І таким чином формується розгалужена система цілей: від більш загальних і довгострокових цілей на верхньому рівні до більш конкретних і короткострокових — на нижньому. А якщо на базі всієї сукупності цілей (як формальних, так і неформальних) спроектувати багатомірну модель, або поле цілей, де цілі будуть представлені у вигляді векторної форми, то однорідність (однонаправленість) чи неоднорідність (різнонаправленість) загальної картини може говорити про ступінь конфліктності структури організації.

Аналізуючи функціонуючі соціосистеми, доцільно зробити висновок, що, по-перше, існує поле цілей, на яке потрапляють і реалізуються як організаційні, так і автономні цілі; по-друге, організаційні цілі піддаються формалізації й проєктуються у вигляді організаційної технології, а автономні цілі, як правило, є самодостаточними: непередбачуваними й невизначеними, і реалізація їх залежить тільки від інтелектуального рівня. Отже, у разі відсутності сильної системи підтримки формальних цілей системного управління, вільний простір поля цілей заповнюється автономними цілями. Що й відбулося в соціосистемі нашої держави.

Слід підкреслити, що завдяки тому, що автономні цілі простіші за своєю структурою (вони мають більш просту організаційну структуру, їх ціллю є задоволення потреб більш низького рівня, формуються на основі особистих, а не суспільних цілей, мають простішу систему реалізації), — вони скоріш упроваджуються, але менш ефективні, і від них складніше позбавитися, а тому вони виводять організацію на хибний шлях, система втрачає управляємість.

Таким чином, неструктування саморозвивальних складних соціосистем має, по крайній мірі, дві принципові характеристики: по-перше, превалювання автоном-

них цілей над організаційними перенацілює увагу з зовнішніх факторів на внутрішні взаємовідносини — система стає менш врівноваженою й менш здатною до реагування на зміни зовнішнього середовища, збільшується вірогідність прийняття не тільки неефективних, а й невірних рішень; по-друге, превалювання силових і переговорних відносин збільшує конфліктність як окремих індивідів, так і суб'єктів управління, управлінських інституцій і, як наслідок, понижується сама ефективність системи.

По мірі розвитку виробничих сил і виробничих відносин підвищення життєвого рівня, формування різноманітних потреб людей і переходу їх до внутрішніх цінностних настанов, саморозвивальні системи мутували, змінювали усталені форми організації та вдосконалювали свою внутрішню структуру. У цьому плані слід підкреслити найхарактерніші чинники, що відображали внутрішній характер саморозвитку:

- провідну роль у такому творенні відіграють робітники інтелектуальної сфери, їх сукупний інтелектуальний потенціал; від них більшою мірою залежить успіх, ніж від власників виробничих сил; вони володіють значно більшою свободою, ніж традиційно найманий персонал; вони, як правило, вважають за краще працювати не на фірму, підприємство чи організацію, а разом з нею, працювати як колеги, а не підлегли;

- виробнича діяльність суб'єктів соціосистеми перестає бути сукупністю технологічних операцій та окремих технологічних переходів, перевтілюючись у єдиний виробничий процес, в основі якого інтелектуальний потенціал кожного й усіх; у результаті чого вирішальні позиції займають спеціалісти з високим інтелектуальним потенціалом, які володіють найбільш повною та адекватною інформацією щодо плину цього єдиного процесу;

- найважливішим елементом, що визначає єдність суспільства, організації, підприємства, фірми, стає не проста матеріальна залежність індивідів, у рамцях якої на основі духовності моральна єдність забезпечується станом взаємної довіри.

Тож, з часом суспільна формація, як і будь-яка складна соціально-економічна саморозвивальна система, проходить через сутнісну трансформацію, що зумовлюється

різким зростанням сукупного інтелектуального потенціалу в забезпеченні її діяльності, унаслідок чого традиційні чинники власності на засоби виробництва втрачають своє основоположне значення, віддаючи пріоритети інтелектуальному потенціалу.

За такого підходу належну оцінку слід надати реальному місцю в економіці розвинених країн високотехнологічним компаніям, для яких технологічний прогрес, завдяки пониженню вартості технологій, підірвав їх позиції. Це призвело до того, що все більше й більше висококваліфікованих спеціалістів знаходять можливості втілення своїх здібностей у невеликих фірмах, що відрізняються високою мірою свободи індивідуальної діяльності, без орієнтованих напрямків на традиційно розуміючу економічну ефективність. Усе це призводить до широкого розповсюдження структур малого та середнього бізнесу, які можуть бути організовані з мінімальними інвестиціями й основним надбанням яких є інтелектуальний потенціал та природні здібності їх засновників. Розвиток малого та середнього бізнесу потребує не поєднання основних виробничих сил, а зміни моделі виробничих відносин на основі партнерства творчих індивідуальностей, цілі яких набувають більш неекономічного характеру, а самі вони стають не стільки елементами суспільства, скільки спільністю гурту. Саме ці творення організують індивідуальну творчу економічну діяльність не на основі директив чи наказів, не на основі рішень більшості чи, навіть, консенсусів, а на підґрунті внутрішнього ініціативного погодження цілей та намірів індивідів. Уперше мотиви діяльності виявляються вище, ніж її стимули. Це організація діяльності на основі єдності світогляду й духовності кожного, на основі використання Інтелектуального потенціалу кожного й у сукупності всіх.

РОЗДІЛ III

КОНЦЕПТУАЛЬНО-АНАЛІТИЧНА СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙ РОСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Треба любити життя як творчість, як плин до кращого майбутнього. Навчіться пізнавати життя і усвідомлювати пізнане. Любіть вчитися у життя — не тільки у школі чи ВУЗі — це обов'язкове.

Важливо вміти вчитися: навчатися — це первинне, а вчитися в інших людей — це те, що мотивує до кращого життя.

Без пізнання невідомого, без усвідомлення пізнаного, без подальшого наукового обґрунтування усвідомленого посилити інтелектуальний потенціал людини майже неможливо.

Творіть життя! Проектування бажаного то і є майбутнє!

Володимир Ткаченко

У зв'язку із зростанням вагомості потенціалу людини та його впливу на господарську діяльність суспільства, все гостріше постає питання: «Чи є суспільне господарство функцією людини, наслідком її природної функції щодо ініціативної економічної діяльності, а чи людина є функцією господарства, як наслідку її ініціативної економічної діяльності?».

Вікове ставлення до людини як феномену Природи, з її природною біоенергетичною функцією щодо ініціативної творчої діяльності, у сьогоденні повертається надзвичайно новою стороною, яка полягає у філософському урозумінні: чи є людина річчю, біооб'єктом, біоенергосистемою, тлумачення чого слід шукати в безособовому об'єктивному світі речей, що і визначає саме господарські процеси, як такі, або ж, навпаки, останні самі впливають із природи господарюючого суб'єкта — біоенергосистеми — і породжуються її ініціативною творчою діяльністю — кожного і в сукупності. Така загальна постановка питання, значною мірою, і зумовлює філософський підхід до розв'язання проблеми інтелектуального потенціалу як підґрунтя зростання на за-

садах творчої діяльності, наслідком якої є економічна складова.

Хіба ж може хтось заперечувати, що і сьогодні, як і 200—300 років тому, найважливішою рисою суспільної свідомості є її економічний механізм, що ініціативна творчо-економічна діяльність людини як вираження взаємодії людини як біоенергоінформаційної системи і природи як біоенергосистеми спрямовується духовно-моральними цінностями: здібністю свідомого мислетворення та зростання інтелекту.

Поринаючи у сутність взаємодії біоенергоінформаційної системи — людини — і біоенергосистеми — природи, — можна помітити, що в основі і людини, і природи є біоенергетичні, тобто, надприродні, процеси, які ще мало пізнані.

Ось чому людина як суб'єкт діяльності, і тільки людина, має можливість синтезу природних функцій: свободи і ініціативи та ще їх необхідності.

То ж, мабуть, не випадково, людина — суб'єкт діяльності, який ще в філософії Канта характеризується антиномією свободи і необхідності, що усвідомлюється як протилежність безмежної потужності свободи хотіння і немочі свого діяння.

Природа свободи — то є абсолютність і безмежність прагнень кожного. А подолання меж між свободою хотіння і неміччю свого діяння може відбутися тільки через творчу ініціативну діяльність, що полягає в трудовому господарському впровадженні суб'єкта в об'єкт існуючої соціально-економічної формації. При чому, стихія природи для людини виступає як необхідність і, в той же час, залежить від її процесів. А суб'єкт, в силу природи своєї свободи, весь час прагне, через розвиток продуктивних сил соціально-економічної формації і зростання свого багатства, підкорити весь світ своїй волі, зробити його прозорим, а з механізму природних процесів зробити соціальний механізм суспільної формації, як продовження свого власного фізичного тіла.

Принципово, природно, людина може хотіти і хоче всього і, навіть в своїй уяві, може все. Вона може в своїй уяві бути подобою Божою і представником Вищого Розуму і брати участь в «обробітку садів Едему», і в

той же час, може — і робить це — розбестити, згубити землю, ставши сама плоттю або знаряддям «диявола», що буває частіше. При чому, в своєму людинобожному і миробожному вигляді може творити «зле». За власною її уявою, могутність людини є лише засобом її свободи і, в той же час, знаряддям її свободи.

Сьогодні «економізм» став «партійною догмою соціал-демократів» і їм подібних, світоглядною філософською базою науки про господарство і господарювання з позицій політичної економіки. Ось чому, як і не одне століття тому, завдання науки в цілому полягає в тому, щоб розбити, розвінчати цей наївний догматизм, зробити предметом особливого філософського дослідження ініціативну творчу економічну діяльність суб'єктів суспільної формації як природного феномену життєтворення і як підставу зростання інтелектуального потенціалу суспільства. Бо та або інша філософія господарювання, яка встановлює принципи і дає орієнтири економічного зростання, не є результатом наукового узагальнення, а привноситься до науки а priori, зумовлюючи той або інший характер її висновків, що робить можливим для неї філософсько-дискусійний перегляд її апіорно-світоглядних основ.

У сьогоденні більшість владних структур різних держав, різні партії, угруповання чомусь в основі своєї діяльності посиляються на «демократію», «демократичні постулати» і т. ін. Але! Що ж воно таке, ця «демократія»? Що в своїй основі приховує? Яка її природна складова? Якщо одним оком зазирнути у різні словники, то можна помітити одне і те ж: «demos» — народ, а «kratos» — влада. Тобто, дослівно: демократія — це народна влада. Але чомусь за основу взяли «принцип організації колективної діяльності на підставі участі в ній усіх членів суспільства, регіону, підприємства, товариства». А куди ж подівся принцип народовладдя?

То ж чи не доцільніше нам розглядати суспільну формацію, її обустрій як результат творчої ініціативної економічної діяльності її суб'єктів, як синтез їх свободи і її необхідності?!

То ж чи можемо ми і чи маємо підстави, з позицій особистості і функціонуючої соціально-економічної формації, з позицій свободи і творчості особистостей, що

наповнюють існуючу соціально-економічну формацію, ототожнювати і прирівнювати чи порівнювати природно існуючі процеси, спонукуючи аж до «соціологічного детермінізму» — соціологізму в економіці?

Всі соціологічні і політологічні поняття і, так звані, «законы» мають схожість з методами статистики. С. Булгаков на початку XX століття в роботі «Философия хозяйства» говорить, маючи на увазі ці поняття: «Ці абстракції можуть бути застосовані лише до характеристики сукупностей і придатні тільки ... у певних межах, як статистичне середнє. Вони можуть виражати деякі рівнодіючі індивідуальних фактів, але аж ніяк не зумовлювати ці факти».

Немає сумніву, що вони належать до наслідків і аж ніяк не до причин, а тому, в суворому розумінні, не можуть розглядатися як «законы», що примушують сумніватися в самому існуванні цієї науки.

Критично ставиться С. Булгаков і до методів політекономії. «Для відомого орієнтування, — пише він, — в явищах життя, в певному відношенні, має значення, наприклад, навіть фікція «економічної людини», вироблена політекономією. Але якщо розглядати її через призму життя, ... виходить, як правило, потворне і прямо неправильне уявлення».

Є об'єктивні підстави рахувати, що всі закономірності, які описуються в соціологічних і політичних науках, мають сенс лише за умови, що в даному комплексі явищ і причин не відбувається щось нове і що дійсність у певних межах одноманітна і раз у раз повторюється. Ні «закономірності» соціологічних наук, ні «закономірності» політичних наук, ні політекономія як наука не відкриваються в результаті еволюції природних процесів, а привносяться методологічно сукупністю розуму індивідів — біоенергоінформаційних суб'єктів соціальної формації, становлячись світоглядним підґрунтям соціального пізнання і усвідомлення пізнаного. І не дивно, що свобода і творчість кожного індивіда суспільства в надзвичайній мірі ігноруються, випадають з поля зору соціальної науки, а в політології абсолютно відкидаються представниками політичних партій, блоків і фракцій, які скрізь загипнотизовані своєю власною методологією, своїми власними узурпо-

ваними бажаннями накопичення власного, а не суспільного капіталу.

Не має сумнівів, що межею соціального детермінізму для вченого є свобода людини. Але не в напрямку грабевів, розбою, насильства над іншими, а в напрямку свободи ініціативної творчої діяльності. Навіть і тоді, коли ця діяльність розрахована в ім'я власного добутку. Бо добробут кожного суб'єкта суспільної формації у своїй сукупності складає, як раз, добробут суспільства в цілому. І саме в цьому слід шукати новий вид причинності — «причинність через свободу», тобто, «живу, природну причинність біоенергосистем». Але слід уявляти при цьому, що свобода ніколи не була рівнозначною випадковості, відхиленню або індетермінізму. Ось чому протиставлення свободи діяльності і діяльності через необхідність слід відносити до нового способу спричинення: діяльність через законодавство як необхідність регламентування — регулювання — і діяльність через свободу творчості. Діючи в певних рамках, людина ними послуговується, але не пасивно, механічно, а творчо.

Тож, чи не доцільніше було б вивчати джерела життя, його енергетичні закономірності, а не «що таке гроші і де їх взяти»? Звичайно, є й інші думки, і нехай будуть, — чим їх більше, тим скоріш, можливо, ми прийдемо до чогось розумного. Ми не збираємось кому-небудь щось доводити, не збираємось заперечувати гроші — вже запізно, — не збираємось заперечувати експлуатацію праці, чи доводити, що вона є — вона є. Наше дослідження має іншу мету: вона полягає в надзвичайній простоті підходу: чи існують у природі сили, які примножують, або могли б примножувати наші багатства? Де ці сили природи: у фізичному тілі людини чи в його дусі, чи може в навколишньому середовищі, чи у космічному просторі? Чи може ще у череві матері закладається той програмний комплекс, який не розкривається до кінця життя? Скоріш, так воно і є.

Бо що таке гроші? На наш погляд, гроші — це лише металеві та паперові знаки як міра вартості ініціативної індивідуальної творчої діяльності, що виконують роль загального еквівалента. Тобто, віддзерка-

люють загальну вартість фізичних зусиль у процесі індивідуальної творчої діяльності людини як еквівалент нею опосередкованого фізичного труда. Загалом, гроші — це міра вартості товару, яка з часом стала мірою обміну товарами, що переросла в міру накопичення капіталу, який починав «працювати», незалежно від міри опосередкованого фізичного труда. З часом, гроші стають мірою пригноблення людей чи держав іншими, більш заможними, державами. Загалом же, по мірі набуття «умовної цінності», гроші, в решті-решт, стають мірою амбіцій і зневаги, ворожнечі і пригноблення, як між фізичними особами, так і державами, що породжує думку щодо глобалізації процесів розвитку як стабільності життя. Але ж, це тільки так здається. Насправді ж, це все методи пригноблення і рабства. Це заходи управління соціально-економічними відносинами між державами. Концентрація влади насилля і підкорення.

Але ж, якщо виходити з положень дарвінівської гіпотези розвитку природних процесів, то все це у сукупності слід розглядати як показники розвитку і зростання в цілому цивілізацій, що існували на планеті Земля, — причому, зростання, як підтверджують дослідження, по мірі зростання сукупного інтелектуального потенціалу землян, — у прямій залежності одне від одного. Тож, чи не слід, нарешті, землянам зробити висновок: шлях розвитку і зростання лежить через відмирання грошей як міри вартості фізичної праці в товарі? Бо ж сьогоднішня на перший план виводить показник інтелекту. Тим більш, що цей показник слід відзеркалювати не стільки в товарі, скільки у мірі пізнання природних процесів як підґрунтя стану цивілізації загалом і кожної держави окремо. Доречи, якщо говорити про держави, то чи не слід розглянути і коректність цього визначення? Тим більш, що і глобалізація, в основі своїй, має намір розвитку єдиного громадського суспільства.

Тож, чи не доцільнішим було б розглядати не гроші, а міру інтелекту в оцінці потенціалу діяльності, як такої, як основи оцінки рівня життя у всіх його аспектах. Дослідження показали, що рівень розвитку земної ци-

вілізації дістав такого стану, коли гроші не є мірою, показником рівня життя.

Пошуки єдиної фізичної основи Всесвіту і єдиної фізичної взаємодії у Всесвіті тисячоліття залучали і залучають до себе найкращі уми людства. В результаті чого, у сьогодення в різних галузях знань нагромадилося в чималій кількості емпіричних фактів, які не одержали адекватної інтерпретації в рамках існуючої наукової парадигми. Більш того, відоме мереживо теоретичних проблем, рішення яких викликає цілий ряд досить серйозних світоглядних труднощів. В той же час, саме вони здавна непокоїли розум людей. Людину завжди цікавили рідкісні і не пояснені явища — феномени. Але чи можуть вони мати місце в економіці? В такому разі не так вже й банально виглядає, можливо, одне з найголовніших запитань сьогодення: «Що ж тоді таке економіка в своїй субстанції?».

Тлумачний словник російської мови С.І. Ожегова і Н.Ю. Шведової тлумачить, що це є «сукупність виробничих відносин, які відповідають рівню розвитку продуктивних сил суспільства, домінуючий спосіб виробництва суспільної формації». А яка ж сутність виробничих відносин? То є «відносини між людьми, індивідами в процесі суспільного виробництва, обміну, розподілу і споживання матеріальних благ, основою яких є та чи інша форма власності». Тобто, в основі лежить ініціативна творча економічна діяльність індивідів суспільної формації, що існує. Але, яка ж міра кожного? Як її визначити? Звичайно, кожен скаже, що є узагальнений історично термін оцінки матеріалізації фізичної праці — вартість як міра людської праці. Здається, що ми отримали вичерпну відповідь. Але, ми збагнули лише суть явища, а суть — це вже субстанція, її треба розпізнати. Добренько усвідомити пізнане. А потім науково довести, що сучасне технократичне суспільство людей поринуло у свою діяльність таким чином, що розгубило поняття суті самої себе. Зосередившись на понятті матерії як першооснови світобудови, забули, що і сама людина і Всесвіт мають в основі своїй два види матерії, абсолютно ідентичні за фізичними властивостями, молекулярно-корпускулярну і біоенергоінформаційну субстанцію як усвідомлену духовність.

Але оскільки, з погляду класичної фізики, протягом тисячоріч єдино можливим поглядом на обустрій Всесвіту був і залишається «матеріалізм» як єдино реальна наукова парадигма, а більшість «аномальних явищ» не пов'язані з безпосереднім «видимим» або «що відчувається», тобто, матеріальною взаємодією, то вже на початку 70-х років XX сторіччя масово з'явилися в розумі вчених інтуїтивні розуміння, що в цих явищах в наявності маються деякі ознаки інформаційно-енергетичного обміну. Причому, феномени усвідомлення цього явища неможливо зрозуміти, враховуючи тільки розум людини. Необхідно враховувати й інтуїтивний канал сприйняття, пізнання, який, маючи класичну фізичну основу, проте, логічно досить глибоко пов'язаний з тими ж поняттями «душі» і «духовності». Не маючи ніяких інших зухвалих думок, можна констатувати, що єдиним фактором, що об'єктивно є результатом глибокого матеріалістичного світогляду, є фактор пізнання і усвідомлення чисто природних процесів, що не мають і не допускають ніякої містики. Звичайно, сучасний рівень знань поки що не дозволяє пояснити деякі з явищ або результати експериментів, але вже всім відомо, що науці сьогодення вже тісно в рамках пізнаного матеріалістичного світогляду старої парадигми.

Тож, чи вірно буде розуміння, що наші багатства примножуються завдяки тільки людським м'язам? Ні! Ми намагаємося з'ясувати тільки субстанцію «вартості» наших фізичних зусиль. Виходячи з наших міркувань, можна усвідомити, що «вартість» — це енергія, яку випромінює людина під час ініціативної економічної діяльності. Так? Те ж саме відбувається і у процесах будь-якої діяльності. Але відомо також, що і різної потужності. То яка ж вона, ця сама енергія? Звідки вона з'являється — тільки з наших фізичних зусиль, чи її джерела у чомусь іншому?

Питання надзвичайно складне. Але найбільша складність полягає у тому, що всі суспільні процеси, їх сутність і природна енергетика приховані від наших очей грошовими знаками. Не має значення якими — гривнею чи доларом, чи євро, чи ще якимись. І що загальна криза світового співтовариства породжена саме

діяльністю людей в ім'я «єдиного для всіх Бога» — грошей. Ця криза — безпосередній наслідок тріумфу матеріалістичного господарсько-технічного мислення, в основі якого — ті ж «гроші» і самовпевненість самодостатнього людського розуму. Сьогодні головною парадигмою сучасної цивілізації є примат економічного початку, в основі якого — ті ж самі «гроші».

Найтрагічнішим є те, що ця парадигма однакова як на Заході, так і на Сході. І там і тут ставиться задача за допомогою технічного розвитку максимальним образом задовольнити економічні потреби визначеної, більшої або меншої, частини громадян власних країн. І навіть у суперечці між соціалізмом і капіталізмом, мова йшла тільки про способи здійснення цієї задачі.

На Заході перемогу одержав економічний позитивізм з егоїстичними вузько національними інтересами, що має тенденцію до перевтілення, за думкою німецького філософа Хесле, в економічний націонал-соціалізм. Причому, визнання західної моделі ринкового господарства як домінанти не виводить те чи інше суспільство з безвиході економічної парадигми. І, якщо ринкові відносини вважати центральною сферою загальної культури і сприймати це не тільки економічно, але і як зміну духовності — а це проглядається у всіх високорозвинених країнах, де головним Богом є гроші, — то проблеми нашого суспільства будуть тільки збільшуватися.

Доречі, і державне регулювання виробничих відносин здатне лише почасти корегувати, а не змінювати в корені стихійну суть самодостатньої ринкової системи як механізму координації соціально-економічних відносин суспільної формації.

Взагалі, якщо дотримуватися канонів класичної теорії, то «виробничі сили — це система суб'єктивних (людина) і матеріальних (засоби виробництва) елементів, що відтворюють активне відношення людей до природи, яке полягає у матеріальному і духовному освоєнні і розвитку її багатств (цінностей), в процесі чого відтворюються умови існування людини та виконується процес її розвитку».

Але ж, початок ХХІ століття віддзеркалив нові соціально-гуманітарні трансформації, які вимагають нових

підходів щодо визначення змісту і якості виробничих сил, які не тільки б окреслювали, але й обумовлювали б пріоритетні параметри глобального соціально-екологічного і духовного порядку сучасного світу та визначали б ті технологічні зрушення, що формували б підґрунтя подальшого економічного розвитку. Не має сумнівів, що ключова роль технологічного базису в процесі економічного зростання більшості країн світу є їх державним пріоритетом структурних зрушень в економіці. В той же час, сфера впливу наукоємних технологій обмежується не тільки системою економічних відносин, але й такими соціально-суспільними важелями як ВВП, об'єм промислового виробництва, зайнятість населення (величина безробіття), продуктивність праці та надійність і довговічність технологічного обладнання, а також змістом суспільної формації, яка, в свою чергу, формується і існує під впливом саме технологічних новацій.

Не має сумнівів, що саме технологічна база суспільства визначає темпи економічного зростання більшості країн світу — як тих, що вважаються провідними, більш розвиненими, так і тих, що тільки на початку великих зрушень. Саме у сьогоденні, за такого підходу, з'явилася нова концепція, яка дістала назву «технологічного способу виробництва» як динамічної системи технологічних відносин. Вважається, що виробничі відносини у сьогоденні, завдяки оптимізації внутрішніх виробничих процесів, трансформувалися у систему технологічних відносин, за яких характер внутрішнього їх змісту визначається характером операції чи переходу у технологічному процесі. Саме завдяки послідовним змінам у технологічному способі виробництва, визначається характер технологічного розвитку, їх впливу на структурні зрушення в економіці взагалі, завдяки чому одна система технологічних відносин на основі діалектики внутрішніх процесів переходить в іншу. Відбувається природна трансформація всієї соціально-суспільної формації.

Ключова роль технологічного фактору в процесі економічного зростання більшості країн світу сучасності матеріалізується через систему державних технологічних пріоритетів, які формують і поновлюють технологіч-

ну базу суспільства та трансформують систему технологічних відносин, що, в свою чергу, визначають характер та стратегію соціально-економічного зростання суспільства тої чи іншої формації.

Визначаючи багатовекторність науково-дослідних і проектних розробок у сфері поновлення технологічної бази, слід відзначити, що найменш дослідженими залишаються питання їх економічної суті, визначення їх цінності та інтелектуальної власності як елементу національного багатства країни, як характеру технологічних відносин і у сфері виробничих сил, і у сфері виробничих відносин.

Виробничі відносини сьогодення — це сукупність технологічних, технічних та економічних відносин між членами суспільної формації, що формуються в процесі виробництва, в залежності від його характеру і рівня та відносин власності, обумовлюючи технологічну базу та соціально-економічну структуру суспільства. Це відносини, які слід розглядати не тільки як взаємодії між людьми, що являються головним ланцюгом, точніше, механізмом, відносин у соціально-економічній системі, але й як відповідні взаємодії між суспільною формацією і Природою. Матеріалізація цих взаємодій формує нову концепцію технологічної бази суспільства, її виробничі сили, та надає динамічності розвитку інтелектуального потенціалу, що, в свою чергу, визначає характер технологічної основи виробництва шляхом послідовної реалізації знань та зміни виробничих відносин. В результаті чого, саме зміни в технологічній базі суспільства мотивують зміни в соціально-економічній системі тої чи іншої суспільної формації, що базується на підґрунті технологічного способу виробництва як динамічної системи технологічних відносин.

Таким чином, ми отримуємо можливості проектування концепції регулюючих параметрів розвитку моделей соціально-політичних і соціально-економічних систем, що можуть в одночасі врахувати виробничий потенціал суспільства і виробничі відносини людей, технологічну базу і соціально-політичні та соціально-економічні підґрунтя, екологічні суб'єктивні і суб'єктивні фактори розбудови соціально-суспільної формації,

невід'ємною часткою якого являється моральний та духовний імператив. При цьому поступальний розвиток соціо-суспільної формації тої чи іншої цивілізації є основною соціально-економічною закономірністю соціокультурної динаміки розвитку. Це говорить про те, що такий вид складних саморозвиваючих систем не можна розглядати з відривом від інших, навіть, на перший погляд, малозначущих факторів, зовнішнього впливу чи індивідуальних підходів.

Науково-технічна революція сучасності пропонує шлях до громадянського природного суспільства та суспільного виробництва у технологічному відношенні незрівнянно більш складному, ніж минуле чи, навіть, сучасне у найбільш розвинених країнах. Непомірне зростають вимоги до професійної компетентності і соціальної відповідальності не тільки тих, хто працює в тій чи іншій сфері виробництва, обслуговування, соціокультурної, освітнянської чи охорони здоров'я, але всіх до одного членів суспільства, навіть дітей і немовлят, як складових загального інтелектуального і соціокультурного потенціалу суспільної формації. А обмін виробничою, соціальною і економічною інформацією, виходячи з сукупності технологічної бази, стає все більш глибоким, значущим та багатограним. Щоб успішно функціонувати, така складна соціально-економічна саморозвиваюча суспільна система має потребу в універсальному багатогранне підготовленому робітникові чи службовці, що володіє знаннями у своїй професії та науковим світопізнанням.

Намагання людини пізнати та зрозуміти закони, за якими регулюється її життя, ніколи не зупинялися. Але, все ж таки, «істина» знаходилася за маревом, що покривало таємницею вищі наміри від усвідомлення матеріального людиною. Тож, усвідомити «істину» здатні лише ті, що мають здібності керувати своєю свідомістю та пізнавати свій внутрішній світ, а не блукати у зовнішньому.

У неусвідомленні матеріальних відчуттів людини і знаходиться «ключ» до розкриття закуліси істини. То хіба можна сумніватися у тому, що той, хто говорить, нічого не зрозумів від пізаного, а той, хто щось пізнав, не говорить. Пізнане і усвідомлене ще не сформу-

льоване, бо воно не має ще наукового обґрунтування, не матеріалізоване в планах, що наповнюють сенсом всі матеріальні слова і символи.

Але символи — це лише «ключ» до завіси, за якою знаходиться істина. Як правило, завіса так і залишається невідкритою, тому що все, що знаходиться поза нею, залишається непоміченим.

Тож, якщо ми спроможні усвідомити, що усі «ключі», усі матеріальні символи — це лише проява, уявлення, це лише додаток до великого «першого і фундаментального закону» природи і істини, ми зуміємо відтворити уяву, яка дозволить нам проникнути за завісу.

Автентичний учень прочитає і між рядками і оводіє мудрістю. Тому, у кому живе світло, відповідь мудрість, що занотована в словах і скрижалях.

А слова і скрижалі нетлінні, незнищенні, бо вони наділені високоенергетичною субстанцією стійкості до будь-яких природних впливів матеріального світу. Іншими словами, їх «атомна структура» зафіксована і не підвласна ніяким змінам. У цьому відношенні, вони порушують матеріальний «закон іонізації». Але вони відповідають тональності хвиль мозку, виокремлюючи відповідну ментальну вібрацію у читача, здатного логічно мислити, матеріалізуючи, таким чином, закодовану інформацію. Системність інформації у словах і скрижалях, як мудрість у вигляді опанованої інформації, вміщує у собі, як основу, надбання минулих цивілізацій.

Мудрість же як масив опанованої інформації про стан минулого примножується у читача, який читає з відкритими очима і світлим серцем, у сотні разів. Читайте — вірте чи не вірте, але читайте. І вібрації вашого мозку відлунням пройдуть у вашій душі.

У цьому суть і сутність Вселенської Гармонії.

На підґрунті власного досвіду, ми розуміємо, що красиві слова не нагодують, красивими словами «ситуцій не будеш» і здивувати когось красивими словами майже неможливо.

То що ж ми маємо: живемо як живемо, як усі навкруги. Тобто, живемо «за течією», з надією, що нам поталанить більше. А якщо ні — то така вже наша доля. І

при цьому кожен вважає себе розсудливою людиною із здоровим розумом.

Але вважатись на те, що все обумовиться саме по собі, є не гідним людини із здоровим глуздом. Тож, треба здобувати здоровий глузд як рівень, який обособлює в собі цілий набір компетенцій, що мотивують здатність людини працювати успішно в різних умовах повсякденного життя, забезпечуючи собі свободу вибору рівня і якості життя.

Отже, щоб жити красиво, слід учитися не красиво говорити, а набувати цілого ряду компетенцій як мотивованих здібностей до виконань цілої низки відповідних видів діяльності. Тільки відповідна праця відтворює красиве і якісне життя. Тож, давайте, будемо вчитися жити красиво.

Сьогодення визнає, що інноваційна діяльність у галузі удосконалення технологічної бази для складних саморозвиваючих соціально-економічних систем є одним із стратегічних факторів розвитку, основним чинником стратегії як держави в цілому, так і окремих підприємств різного підпорядкування і форм власності. В основі занепаду і зростання національної економіки лежать не економічні показники і соціальні фактори — вони є похідними, — а техніко-технологічний потенціал виробничих сил. Ось чому головним фактором функціонування складних соціально-економічних саморозвиваючих систем є не статична конкуренція поміж суб'єктами виробництва чи країнами, а потенціал виробничих відносин через конкуренцію з боку нових виробів чи послуг, що базуються на нових технологіях як результату творчого використання сукупного потенціалу суспільства, галузі, підприємства, фірми. Саме інноваційна діяльність через удосконалення, виготовлення, впровадження та використання прогресивного обладнання на підприємствах створює необхідні умови процесам пошуку та розробки новітніх технологій, що, в свою чергу, трансформуює виробничі відносини через системи організації виробництва та удосконалені методи управління ним. Таким чином, процеси безперервного та прискореного техніко-технологічного та організаційного оновлення суспільного виробництва через трансформацію виробничих сил є незворотними та мо-

білізуючими весь інтелектуальний потенціал у відтворенні виробничих відносин.

При цьому слід зазначити, що фізичне спрацювання технічних засобів виробництва відступає на задній план, у порівнянні з моральним старінням втілених в нього знань. На протязі декількох років використання, а іноді уже під час будівництва чи створення підприємства, що має випускати це обладнання, старіють і техніка і технології. Процес охоплює не тільки уречевлені в технологічному обладнанні, у виробничих силах загалом, а й живі знання, носієм яких є творча ініціативна діяльність кожної людини, що не може не позначатися і на виробничих відносинах.

В безперервний цикл оновлення предметно-речових та суб'єктно-особових виробничих сил науково-технічна революція на кожному із своїх переходів трансформує і виробничі відносини. У сьогодення ж вона внесла безпрецедентну інверсію: уперше в історії соціально-економічного розвитку темпи зміни поколінь техніки (виробничі сили) стали стрімко випереджати темпи зміни поколінь працюючих (виробничі відносини), що не може не викликати диспропорції оновлення та розвитку. Тепер вже на протязі життя одного покоління людей, впродовж активної їх трудової діяльності, у передових галузях суспільного виробництва відбувається зміна декількох поколінь техніки, яка суттєво впливає на трансформацію виробничих сил. І цей процес змінює соціально-економічну сутність суспільства, трансформуючи, в свою чергу, і виробничі відносини. Опосередковані і, тим більш, віддалені у часі соціо-суспільні наслідки науково-технологічного розвитку не те, що широкою громадськістю, але й державними інституціями та більшістю науковців, у повній мірі, не усвідомлені. Між тим, проблеми суспільно-економічного реформування, як у нас в державі, так і за кордоном, потребують нагального усвідомлення та наукового пошуку. Результати наукових досліджень за останні 5-6 років підтверджують, що, не розібравшись в питаннях теорії, не внівши прозорості в поняття економіки, технологічної організації виробництва та управління ним, неможливо розв'язати питання практики удосконалення взаємодії виробничих сил і виробничих відносин.

Розглядаючи історико-графічні цикли розвитку суспільства людей, не можливо не помітити, що так, як промислова революція не породила першопочаткові уречевлені засоби виробництва «з нічого» (за умови відсутності зразків), так і науково-технічна революція не створила виробничу силу знань на пустім місці. Але ж, обидві ці, технологічні за своєю суттю, революції поспідовно, крок за кроком трансформували існуючі, як і попередньо необхідні умови виробництва в його відносно самостійні і визначальні фактори: перша перевтілила ручні інструменти в машини, а первинне ремесло в промислову індустрію; друга, разом з емпіричним знанням і збагаченим досвідом, трансформувала в індивідуальну творчу економічну діяльність системне використання потенціалу інтелекту, без якого практично не можливо ідентифікувати виробничі сили і виробничі відносини. Головним же наслідком цих двох революцій являється те, що вони не тільки передбачили можливості, але й підготували підґрунтя для третього переходу — до інтелектуальної революції, сутність якої полягає в використанні першооснови суспільного розвитку — сукупного інтелектуального потенціалу. Такий підхід формує базис нового напрямку філософської думки — філософію соціально-економічних відносин в умовах нестабільності і непередбачуваності динаміки суспільного розвитку. Якщо найбільш опосередковано давати оцінку досягненням у цьому напрямку, то слід розглядати цей підхід з позицій теорії складних саморозвиваючих соціально-економічних систем. Для таких систем притаманним є поняття стану, коли система, її стан обґрунтовується у визначений термін часу й обумовленому просторі. Динаміка таких систем проявляється у зміні її стану внаслідок впливу зовнішнього середовища та властивостей внутрішнього стану у визначений термін. А основними засобами виробництва являються не трудові, матеріальні і фінансові ресурси, а інтелектуальний потенціал людей, їх мозок, який визнано дивовижним, непередбачуваним і неосяжним механізмом суспільного розвитку.

Принципово важливі відмінні властивості функціональних процесів самоорганізуючих систем полягають у тому, що, на тлі одноманітного збільшення чи змен-

шення параметрів системи, можливі раптові неочікувані зміни її стану. Система зазнає впливу процесів біфуркації, а це вже притаманне катастрофі, що обумовлено нелінійними зв'язками між елементами і процесами.

Звичайно, для відкритих систем з нелінійними зворотними зв'язками подібний, по суті, катастрофічний стан, як правило, значно складніший, ніж звичайний процес біфуркації з дійсно катастрофічними наслідками. Опісля проходження стану біфуркації, подальша еволюція системи перестає бути однозначною: вона функціонує по одному із значно відмінному альтернативному сценарію. Поведінка такої системи після проходження кордону катастрофи стає парадоксальною, немов би роздвоєною. Причому, в діяльності цих напрямків фундаментальну роль починають набувати випадковості, другосортні фактори, з енергією, подвоєною керуючою інституцією, її людським потенціалом інтелекту. Саме в такому стані знаходиться наша держава, як велика саморозвиваюча соціально-суспільна система, де головну роль відіграють другорядні впливові політичні процеси — партій і окремих політиків. І нічого «гріха потайки тримати», вони сьогодні відіграють головну роль і справляють вирішальний вплив на перехід системи на той чи інший еволюційний, як правило, підроблений, фальшивий сценарій. І відбувається це тільки тому, що в царині критичної точки цим другорядним, надуманим процесам ніщо і ніхто не заважає, а соціально-економічна, політична, культурна система втратила стійкість, вийшла із режиму самоуправління.

У повсякденному житті люди все частіш і частіш зіштовхуються з ситуаціями, які потребують від нас все нового рівня пізнання можливого та усвідомлення необхідного для прийняття кваліфікованих, оптимально ефективних управлінських рішень, від яких залежить гідний вихід із тої чи іншої ситуації. Досвід пізнання можливого та рівень усвідомлення необхідного неможливо визначити кількісними показниками — це більш біоенергоінформаційна субстанція, яка нас огортає, нами керує, нас удосконалює, заставляє жити влюбих умовах, доки функціонує програмний комплекс кожного із нас — мозок.

Вивчаючи досвід минулих століть, ми усвідомлено розуміємо, що благополуччя існування кожної країни, її розвиток, а також розвиток тої чи іншої соціально-суспільної формації історично формувався на рівні використання природних, трудових і матеріальних ресурсів у сукупному інтелектуальному потенціалі цих країн. Прогнозуючи майбутнє, ми все частіше переконуємось, що ці ресурси з кожним кроком вперед втрачають своє значення.

Зростає лише сукупний інтелектуальний потенціал суспільства, плюс рівень сукупних знань соціально-суспільної формації. У сьогоднішні не тільки високорозвинені країни, але й ті, що намагаються ними стати, все більш і більш конкурують не якістю товарної продукції, яка теж має достойне значення, а рівнем сукупних знань суспільства. І саме це стає новим «полем суперечки» як для країн, так і для їх суб'єктів виробництва.

З боєм і жалем в душі, високоінтелектуальні вчені України намагаються осмислити те, що не піддається усвідомленню: маючи багатющі природні ресурси, золоті руки працюючих, найбагатші можливості великих інвестицій в розвиток — і бути державою «третього світу», і все це тільки через те, що державою керують низькоінтелектуальні безграмотні себелюби — люди, які ніяк не можуть усвідомити, що вирішальним фактором виживання, стабілізації і розвитку є першокласні виробничі сили на основі новітніх технологій та високо впорядковані виробничі відносини на основі інтелектуального потенціалу і духовності — це наші творчі люди та їх рівень знань.

Для України все залежить лише від уміння направляти в необхідне річище роботу умів — того самого дивовижного і неосяжного механізму, який може швидко і надійно розробляти та запускати у виробництво нові і нові першокласні моделі і виробничих сил. і виробничих відносин, які здатні забезпечити не рух, а стрімкий політ у майбутнє.

Розробляючи на цій підставі соціосинергетичні моделі, у повній відповідності матеріалістичному розумінні історії, ми, водночас, отримуємо можливість враховувати достатньо повну сукупність факторів, роль

кожного з яких на тім чи іншим відрізку історичного буття може бути різною, в залежності від конкретних умов. Але в повній сукупності стратегічного бачення вони дозволяють проектувати динамічні моделі соціокультурного і економічного розвитку. Відтворюючи складний синтез процесів, ми отримаємо можливість реалізації саморозвитку соціально-суспільної системи у повній відповідності філософії розвитку С.Н. Булгакова, згідно з його «Философией хозяйства»: «... зробити справжнім центром еволюційних моделей безпосередньо саму людину, з її творчою самобутньою індивідуальністю».

Отже, потрібна методологія, яка дозволяла б програмувати найбільш ефективні сценарії соціокультурного розвитку, головним критерієм оцінки яких був би інтелектуальний потенціал. Бо уже сьогодні у високорозвинутих країнах сукупний інтелект суспільства складає основну частку національного валового продукту та виступає в ролі головної складової виробничих сил і виробничих відносин. І саме через це проблема створення умов і конкретних механізмів оперативного перевтілення сукупного інтелектуального механізму в інтелектуальний капітал як фундаментальної основи розвитку суспільства є надзвичайно актуального, пріоритетного значення державною інноваційною соціо-суспільною задачею. Причому, мається на думці не створення якоїсь інституції управління, а національна ідея всезагальної інноваційності, як «образ думки», який стосується кожного і усіх, інноваційність всього і скрізь на основі уявлення, натхнення, неповторності, творчої ініціативи, інноваційність на основі сукупного інтелектуального потенціалу як технологічної бази зростання та відтворення самого сукупного інтелектуального потенціалу суспільства, його виробничих сил, як технологічної бази виробничих відносин на основі духовності та толерантності. Це означає, що інноваційність повинна бути у більшості аспектів діяльності і не тільки кожного індивідуума, а і всього підприємства, організації, фірми.

Тож, якщо ми маємо намір зрівнятися з високорозвиненими країнами у їх розвитку і обійти їх, ми повинні переглянути своє відношення і до організації

виробничих сил, і до управління виробничими відносинами, і до координації темпів зростання і розвитку. Для цього нам необхідна інноваційність на всіх рівнях, слід переглянути усі аспекти нашої діяльності: нашу місію, нашу стратегію, темпи використання, як запозиченого, так і накопиченого власного досвіду, шляхи найбільш раціональної і ефективної роботи. Змістом усього цього є переосмислення того, що і як ми робимо, моделювання нових підходів до нашого життя, створення умов конкурентних переваг, як у виробничих силах, так, ще більше, у виробничих відносинах. Тим більше, що досвід у цьому напрямку у нас є власний.

Необхідно відмітити, що революційні перевтілення соціально-суспільних систем в період їх розвитку виникають періодично на протязі тисячоліть: і коли появлялись електрострум та двигун внутрішнього згорання, і коли появлялись телеграф, радіо, телефон та телевізор, і коли з'явилися оргтехніка, комп'ютер та інформаційні технології, і в періоди розвитку ринкових відносин і т.п. І кожен раз суспільство піддавалось серйозним змінам в організації виробничих сил та в системах оперативного управління виробничими відносинами. Причому, організаційна структура виробничих сил завжди розглядалася у якості пасивної статистичної характеристики внутрішнього наповнення системи організації суспільства, що формувалася в період століть його розвитку. При цьому процеси реструктуризації пов'язувались з реформуванням технологічної бази, впровадженням нових організаційних, інформаційних та управлінських технологій, що суттєво позначалося і на внутрішньому укладі суспільства, на його місці у зовнішньому середовищі, на його зв'язках із зовнішнім середовищем.

Ось тут треба відмітити, що будь-яка організація як соціально-суспільна система, а також організація як технологія, як процеси, має суттєво неоднорідну внутрішню структуру за складом суб'єктів і технологій їх діяльності. Ось чому, однією із основних умов існування, функціонування і розвитку будь-якої організації є наявність загальної цілі її суб'єктів та кожного індивіда цих суб'єктів. Причому, цілі поділяються на дві ка-

тегорії: організаційні — формальні — і автономні — неформальні (непередбачувані і невизначені). Організаційні цілі саморозвиваючих систем чітко структуровані і проєктуються на основі місії організації як суспільно-соціальної системи, яка, в свою чергу, трансформується в конкретні цілі суб'єктів системи. І, таким чином, формується розгалужена система цілей: від більш загальних і довгострокових цілей, на верхньому рівні, до більш конкретних і короткострокових — на нижньому. А якщо на базі всієї сукупності цілей, як формальних, так і неформальних, спроектувати багатомірну модель, або поле цілей, де цілі будуть представлені у вигляді векторної форми, то однорідність, односпрямованість, чи неоднорідність, різноспрямованість, загальної картини може говорити про ступінь конфліктності структури організації.

Аналізуючи функціонуючі соціосистеми, доцільно зробити висновок, що, по-перше, існує поле цілей, на яке потрапляють і реалізуються, як організаційні, так і автономні цілі; по-друге, організаційні цілі піддаються формалізації і проєктуються у вигляді організаційної технології, а автономні цілі, як правило, є самодостатніми (непередбачуваними і невизначеними), і реалізація їх залежить тільки від інтелектуального рівня. Отже, у разі відсутності сильної системи підтримки формальних цілей системного управління, вільний простір поля цілей заповнюється автономними цілями. Що і відбулося в соціосистемі нашої держави.

Слід підкреслити, що, завдяки спрощеній організаційній структурі, коли ціллю є задоволення потреб більш низького рівня — особистих, а не суспільних, — автономні цілі легше реалізуються, скоріше впроваджуються, але менш ефективні і від них складніше позбавитися, а тому вони виводять організацію на хибний шлях, де система втрачає управляємість.

Таким чином, за відсутності структурування саморозвиваючих складних соціосистем, маємо: по-перше, превалювання автономних цілей над організаційними, що перенацілює увагу з зовнішніх факторів на внутрішні взаємовідносини — система стає менш врівноваженою і менш здатною до реагування на зміни зовнішнього середовища, збільшується вірогідність прийнят-

тя не тільки неефективних, а й невірних рішень; по-друге, превалювання силових і переговорних відносин збільшує конфліктність, як окремих індивідів, так і суб'єктів управління, управлінських інституцій і, як наслідок, понижує саму ефективність системи.

По мірі розвитку виробничих сил і виробничих відносин, підвищення життєвого рівня, формування різноманітних потреб людей і переходу їх до внутрішніх цінностних установок, саморозвиваючі системи мутували, змінювали усталені форми організації та удосконалювали свою внутрішню структуру. У цьому відношенні, слід підкреслити найхарактерніші фактори, що відображали внутрішній характер саморозвитку:

- провідну роль у такому творенні відіграють робітники інтелектуальної сфери, їх сукупний інтелектуальний потенціал; від них у більшій мірі залежить успіх, ніж від власників виробничих сил; вони володіють значно більшою свободою, ніж традиційно найманий персонал; вони, як правило, віддають перевагу праці не на фірму, підприємство чи організацію, а разом з нею, працювати як колеги, а не підлеглі;

- виробнича діяльність суб'єктів соціосистеми перестає бути сукупністю технологічних операцій та окремих технологічних переходів, перевтілюючись в єдиний виробничий процес, в основі якого — інтелектуальний потенціал кожного і всіх; як результат, вирішальні позиції займають спеціалісти з високим інтелектуальним потенціалом, які володіють найбільш повною та адекватною інформацією щодо плину цього єдиного процесу;

- найважливішим елементом, що визначає єдність суспільства, організації, підприємства, фірми, стає не проста матеріальна залежність індивідів, а моральна єдність на основі духовності, яка забезпечується станом взаємної довіри.

Тож, з часом, суспільна формація, як і будь-яка складна соціально-економічна саморозвиваюча система, проходить через сутнісну трансформацію, що обумовлюється різким зростанням сукупного інтелектуального потенціалу в забезпеченні її діяльності, внаслідок чого традиційні фактори власності на засоби виробництва втрачають своє основоположне значення, віддаючи

пріоритети інтелектуальному потенціалу. За такого підходу, належну оцінку слід надати реальному місцю в економіці розвинених країн високотехнологічним компаніям, для яких технологічний прогрес, завдяки пониженню вартості технологій, підірвав їх позиції. Це призвело до того, що все більше і більше висококваліфікованих спеціалістів знаходять можливість втілення своїх здібностей у невеликих фірмах, що відрізняються високою мірою свободи індивідуальної діяльності, альтернативне традиційному усвідомленню економічної ефективності. Все це приводить до широкого розповсюдження структур малого та середнього бізнесу, які можуть бути організовані з мінімальними інвестиціями і основним надбанням яких є інтелектуальний потенціал та природні здібності їх засновників. Розвиток малого та середнього бізнесу потребує не поєднання основних виробничих сил, а зміни моделі виробничих відносин на основі партнерства творчих індивідуальностей, цілі яких набувають більш неекономічного характеру, а самі вони стають не стільки елементами суспільства, скільки групи. Саме ці утворення організують індивідуальну творчу економічну діяльність не на основі директив чи наказів, не на основі рішень більшості чи навіть консенсусів, а на підґрунті внутрішнього ініціативного погодження цілей та намірів індивідів. Уперше мотиви діяльності виявляються вище, ніж стимули. Це організація діяльності на основі єдності світогляду і духовності кожного, на основі використання інтелектуального потенціалу кожного і всіх у сукупності.

Озирнувшись назад, не має значення як глибоко, віртуально ми побачимо, що благополуччя тієї або іншої соціально-економічної формації історично будувалося на умілому використанні природних, фінансових і трудових ресурсів. Маючи намір заглянути вперед, можна, швидше за все, побачити, що ці чинники вже не так багато означають. Швидше за все, вони перестали бути рушійною силою — нині не можна добитися процвітання тільки за рахунок природних багатств або бути багатим, наростивши банківський капітал. Не можна бути процвітаючою країною і за рахунок збільшення щільності народонаселення. І цьому достатньо прикладів.

Так в чому ж суть знецінення історично підтверджуваних цінностей? Перш за все, чим були або є ці три кити, на яких розвивалася людська земна цивілізація?

Природні ресурси — це компоненти природи, що використовуються людиною. Принаймні, так визначає Великий енциклопедичний словник. Сьогодні справа така, що величезні природні ресурси, які залучаються до сучасної людської діяльності, досягли таких розмірів, що це не просто загостило проблеми їх раціонального використання, але і поставили людство на грань виживання в глобальному масштабі. Про це вже багато сказано, написано, але не знайдено шляхів порятунку або ухвалення кардинальних рішень.

Фінансові ресурси — це створені людиною ресурси у вигляді капіталу, грошових знаків, що використовуються для виробництва товарів і послуг і приносить дохід. На рівні промислових підприємств капітал, фінансові ресурси, — це вся сума матеріальних цінностей, речей, і грошових коштів, що використовуються у виробництві. У банківській сфері — це вартість, в грошовому виразі, що приносить додаткову вартість. Образно кажучи, фінансові ресурси в банківській системі — це гроші «в нікуди». Ось чому кризові явища сьогодення стосуються не суспільства, соціальної формації, а банківської системи, яка бачить своє спасіння тільки в пограбуванні інших.

Залишається третій «стовп» — трудові ресурси. На цьому виді ресурсів варто зупинитися детальніше. Трудові ресурси — це «поняття вітчизняної економічної науки, близьке по значенню економічно активного населення, що враховує працездатне населення, яке володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для роботи в народному господарстві».

Історія знає багато прикладів боротьби за те, щоб ми повірили, що всі три види ресурсів і всі багатства суспільства належать народу, і що робочі повинні володіти засобами виробництва. Сьогодні це визнано всіма і у всьому світі. Найімовірніше, що це було завжди. Завжди робочі володіли ними, просто ми, люди, не розуміли цього. Не розуміли, що не тільки і не стільки треба

застосовувати мускульну силу, фізичну працю,, щоб отримати додаткову вартість. У сучасних умовах, в компаніях і на фірмах розвинених країн від 70% до 85% всього, що робиться людьми, робиться з використанням своїх мізків, тобто, за допомогою їх інтелекту. Світова наукова еліта стверджує, що основним засобом став людський мозок.

Всім відома історична фраза Генрі Форда: «Дивно, але як тільки мені потрібна пара робочих рук, я отримую усього робочого на додачу». Звичайно, Генрі Форд був не правий, він отримував не фізичне тіло, а біоенергоінформаційну систему з дивовижним і незбагненим механізмом управління — людським мозком. Час показав, що ідеально влаштований і абсолютно індивідуальний людський мозок значно перевершує традиційні засоби виробництва — сировину, робочу, фізичну, силу і грошові накопичення. Бо завдяки цій сірій речовині, люди можуть бути винахідливими, вони можуть висувати нові ідеї, ставити нові цілі і розробляти шляхи їх досягнення, міняти правила виробничих і міжособових відносин. Люди можуть бути емоційними і розсудливими, а їх дії зваженими і ефективними. Сьогодні вирішальний чинник — сама людина, її знання і вміння, придбаний досвід і природні навички. І успіх бізнесу, ефективність підприємницької діяльності, результати людських відносин залежать від здібностей, знань і вміння направляти в потрібне русло безальтернативну роботу розумів. Ось чому і природні ресурси, і накопичений капітал, і фізична праця — робоча сила, в історичному визначенні, — втрачають свою значущість. Ось чому все частіше і частіше з вуст державних діячів високорозвинених країн ми чуємо слова «про війну знань». Ось чому, так звані, і «сімка», і «вісімка» високорозвинених країн останніми роками так багато уваги приділяє питанням формування єдиного освітнього і наукового простору, створення умов, сприяючих притоці високоінтелектуальних молодих людей і мізків. Курс спрямовано не на перевагу в силі і техніці, а на перевагу в рівні сукупного інтелектуального потенціалу держави.

В даний час багато учених, філософів і соціологів говорять і пишуть про необхідність подальших

корінних реформ і різного роду удосконалень у сфері освіти, виховання і підвищення загального соціально-культурного рівня, про невідповідність останніх вимогам природного розвитку і надмірну технологізацію нашого життя. При цьому мальована багатьма дослідниками картина глобалізуючого миру, з надуманою, так званою, постіндустріалізацією, містить в собі не-обдуману копійований західний зразок, що свідомо від-водить громадську думку від належного обліку реаль-них фактів непередбачуваної дійсності, що динамічно змінюється.

Утішно лише те, що, у міру того, як початок корін-них реформ українського суспільства все більш йде в минуле, вони з сфер політичних дискусій і боротьби суспільних течій переміщуються в сферу наукового до-слідження. Це вселяє надію отримати результати ана-лізу, як взаємозв'язків і взаємного впливу природних соціально-економічних процесів усередині нашого сусп-ільства, так і непрогнозованих, в соціальному плані, впливів навколишнього середовища.

Із самого початку трансформація багатоукладної соціально-економічної системи суспільного облаштуван-ня нашого суспільства стратегічно мислилася як бага-тогранна мегакомплексна надзадача — подальше під-вищення добробуту населення, поліпшення умов його матеріального і духовного життя, розвиток соціально-культурного потенціалу. Один до одного — завдання попередньої суспільної формації.

Рішення цих задач обумовлювалось, в першу чергу, двома групами чисто соціально-економічних проблем: з одного боку, різкою динамізацією, у напрям соціалі-зації, зростання продуктивних сил, а з іншої — вдос-коналенням господарського механізму у напрям ста-білізації економіки. Що стосується першого, то акцент був зроблений на проведення глибокої структурної пе-ребудови промислового комплексу у напрям конверсії військового виробництва. Проте, для проведення скіль-ки-небудь осмисленої соціальної політики в умовах гло-балізації світової економіки необхідно було забезпечи-ти, як мінімум, 4% зростання національного доходу. А якщо врахувати, що можливостей зростання за раху-нок залучення нових матеріальних, фінансових і люд-

ських ресурсів також практично не було, то і отримали те, що отримали, — повний розвал промислового комплексу, падіння агропромкомплексу і, природно, не зростання національного доходу, а його негативні характеристики.

Та все ж, принциповою особливістю кінця ХХ сторіччя стала зміна техніко-технологічного підходу в розвитку суспільства соціально-економічним. Мабуть вперше в офіційній риторичі, мова зайшла про активізацію людського чинника, підвищення життєвого рівня населення і його духовності як умов трансформації всієї системи суспільних відносин. Економістам, соціологам і політологам, навіть філософам, бо така постановка зачіпала ментальний рівень народу, треба було ретельніше розібратися з цими установками, наповнити їх конкретним змістом. І на практиці, саме дані проблеми, а зовсім не питання структурних перетворень народно-господарського комплексу встали в центрі економічних дискусій і економічної боротьби.

Були навіть концептуально обґрунтовані нові підходи:

- по-перше, необхідність додання динамізму розвитку продуктивних сил шляхом зосередження інвестиційних ресурсів в пріоритетних секторах економіки;

- по-друге, здійснення трансформації виробничих відносин, зміна суспільно-економічної структури соціальної системи;

- по-третє, необхідність гуманізації системи суспільних відносин, подолання однобокого технократичного підходу до рішення соціально-економічних задач;

- по-четверте, мотивація важливості підвищення добробуту і задоволення зростаючих потреб людей;

- по-п'яте, проведення курсу традиційних представлень трансформації економічної суті суспільної форми;

- по-шосте, загострення полеміки про сутність не-трудових доходів і ролі держави в їх елімінуванні;

- по-сьоме, необхідність використання товарно-грошових відносин як важливого стимулюючого важеля розвитку продуктивних сил.

Можна ще стільки ж привести концептуально обґрунтованих підходів, проте, всі вони носили вельми

обережний характер і обов'язково супроводжувались обмовками про змінну природу, як вартісних механізмів, так і виробничих відносин, і неприпустимість сталих товарно-грошових відносин.

Чи було це сенсаційною стратегією? Звичайно, було. Бо і для зарубіжних державних діячів і політологів, і для вітчизняних економістів і соціологів такий поворот в системі суспільних відносин з'явився повною несподіванкою. Інша справа — як надалі розвивалися події і які принципи були узяті в основу цієї стратегії.

Як і сьогодні, так і 10—12 років тому, мовилося і про необхідність вдосконалення системи розподілу по праці, що проявилось в ранній, але поверхневій децентралізації розподільних механізмів, при одночасному різкому посиленні спроб державного втручання в «оцінку справедливості розподілу», і про сутність нетрудових доходів і ролі держави в їх елімінуванні, і про те, що відхилення від існуючих принципів розподілу і господарювання можуть породити і породжують такі негативні явища, як трудова і соціальна пасивність, дармоїдство, моральний нігілізм, приховані форми перерозподілу доходів і благ, при цьому неодмінно присутні посилення на необхідність використання товарно-грошових відносин як важливого стимулюючого важеля розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

І все ж таки, подібні розмови велися і ведуться велими обережно і обов'язково супроводжуються підтекстом природності вартісних механізмів і неприпустимості при використанні товарно-грошових відносин приниження ролі планового початку.

Але суть проблеми — не в цьому. І навіть не в тому, що і в період економічної реформи 1965 року, і під час так званої «перебудови» 1985 року, і під час спроби виходу з кризової ситуації 1995 року базою для подальшого опрацювання теоретичних основ соціально-економічної трансформації суспільної формації була вибрана «теорія господарського механізму», яка була і до теперішнього часу представляє особливий розділ політекономії, що стала з часом одним з найдинамічнішим напрямом радянської економічної науки, яким керуються і маститі учені, і автори дисертаційних робіт, і, природно, державні інституції.

Суть проблеми — в тому, що для економістів, які виросли на хвилі широких і відвертих дискусій тих років, подальші роки не стали часом наукового відробітку аргументів і механізмів здійснення майбутніх господарських перетворень. Через це і сенсаційність схвалюваних рішень, і подальші спроби перетворень і реформування економічної системи не були науково підготовленими і кожного разу «захлиналися» в своїй безпорадності. А політизування суспільної формації, у тому числі і економічної науки, привело до того, що незабаром була знайдена ідеологічна ніша і всі питання трансформації економічної системи були віддані на відкуп ідеологізованій ортодоксальній політекономії. Природно, це привело до загальної думки про необхідність «глибокого вдосконалення господарського механізму». І стали розглядати останній як самостійний об'єкт дослідження, який можна аналізувати і реформувати, решта всіх проблем основ соціально-економічної трансформації суспільної формації залишилася поза увагою учених. Логіка такого концептуального підходу дає деяку свободу аналізу і ухваленню стратегічних рішень, але і накладає жорсткі і потенційно вельми небезпечні обмеження, які неминуче повинні позначатися в майбутньому.

Таким чином, хочемо ми цього чи ні, відбулося явне зрушення у напрямку посилення популістської складової при розробці і здійсненні економічної політики. І перш за все, у формуванні і функціонуванні інститутів влади і того ж механізму управління соціально-економічною складовою. Суспільно-громадська формація увійшла до стану, коли її вище керівництво, інститути державної влади не можуть ухвалювати оптимальні економічно ефективні рішення. Стало модним ухвалювати сенсаційні рішення, що йдуть явно в розріз з настроями громадської думки, що незабаром повинно було і вже позначається на характері і ефективності управління економікою. Суспільство увійшло до стану з нерегульованістю розділення властей. При високій політичній активності населення, що уважно стежить за подіями у владі, і умінні знаходити вихід з будь-яких ситуативних положень, уряд і інші інститути влади кожного разу виявляються заручниками популярності

власних поточних, щоденних рішень, навіть якщо вони носять сенсаційний характер, не говорячи вже про сенсаційність їх декларацій і рішень стратегічного характеру.

Більш того, природнім чином трансформується і характер філософії популізму. Наприклад, рішення початку 90-х років XX сторіччя про демократизацію управління економікою були популістські сенсаційними, за своєю суттю. І природно, руйнівними по своїх наслідках. Але політики, що приймали їх, були упевнені в економічній ефективності подібних заходів, в їх життєвій необхідності і виправданості. До речі, чого «гріха таїти», до такої думки відразу ж прилучилася і велика частина маститих учених економічної науки.

Проте, в другій половині 90-х років ситуація різко міняється. Настрої в суспільстві, розчарованому в своїх очікуваннях швидкого підйому добробуту, зумовили, природнім чином, курс на експансію соціальних програм. При цьому відмітимо, що це все — в умовах бюджетного дефіциту. Але це ж вперше наблизило керівництво держави і ведучих учених до розуміння небезпеки таких сенсаційних стратегій.

А ситуація трансформувалася таким чином: усвідомивши після перших років створення нового соціально-економічного середовища небезпеку дестабілізації економічної системи держави, владні інститути вирішили прийняти заходи щодо обмеження дефіциту бюджету, вибравши для цього стандартний шлях скорочення доходів на соціально-культурні заходи, аж до не виплат «заробітної плати». Це не зачіпало інтереси ніяких впливових груп, структур, індивідів.

Саме такий ситуативний розвиток привів учених-економістів до дуже суттєвого питання, що стало одною з домінант подальшої політики, що істотно зачіпає і соціальну сферу, — в явному вигляді було сформовано завдання про соціальну ціну реформ, що проводилися. З економічної публіцистики про необхідність реформування господарського механізму воно було переведено в площину суспільно-громадську на офіційному рівні. Більш того, з вуст учених чітко прозвучала теза про неминучість хворобливого характеру будь-якої економічної реформи. Було акцентовано увагу на необхід-

ність вироблення ясної програми реформ і, перш за все, швидкого рішення проблеми бюджетного дефіциту, лібералізації економічних постулатів і формування на цій основі конкурентного середовища для вітчизняних товаровиробників.

Але, мабуть, найсенсаційнішою стратегією, що дозволяє в концентрованому вигляді охарактеризувати як політико-економічні процеси 90-х років XX сторіччя, так і базис, на основі якого трансформуються ці процеси в перше десятиліття XXI століття, є усвідомлення нових явищ: формування загального конфліктного середовища і опис причин наростання конфліктів. Цей феномен, який захопив кількісно і якісно всі верстви населення, проник у всі сфери суспільного життя і відвів розуми і політиків і учених далеко від головного шляху соціально-економічного розвитку, що пізнаватиметься не роки, а десятиліття. Бо нормальний природний розум його усвідомити не в змозі.

Все більш ясним стає, що різні соціальні угруповання, що далеко не зводяться до традиційного для офіційної соціології ділення на робочий клас, колгоспне селянство і трудову інтелігенцію, мають далеко не однакові уявлення про перспективи політичного і економічного облаштування знов сформованого соціуму. Проблема, зрозуміло, не зводиться лише до прагнення окремих регіонів стати самостійними, повноправними державними утвореннями (Кримська автономія, Галіція, Донбас) або, тим більше, до особистих політичних амбіцій (Януковича, Тимошенко та ін.), хоча це властиво, повною мірою, і сьогодні. Набагато суттєвішим моментом було і принципово різне розуміння ними перспектив економічних і політичних реформ, майбутнього суспільного облаштування, яке повинне прийти на зміну старому. Всі ці процеси стали зовнішньою формою прояву глибинного конфлікту в сфері перерозподілу влади в умовах природної трансформації суспільної форми. З ліквідацією вертикалі влади, виникла ситуація інституційної невизначеності.

В результаті боротьби за владу дуже швидко мінялися вагові співвідношення важливості рішень, політичні чинники і аргументи зайняли домінуюче положення, тоді як міркування економічної доцільності

відійшли на задній план. Економічні процеси стали заручниками політичних рішень, а економічна політика формується в результаті політичного протистояння. Сенсаційні стратегії набули віртуального характеру.

Так в чому ж суть і зміст сенсаційних стратегій?

Давайте, почнемо з того, що спробуємо визначити первинне і вторинне у виразі «сенсаційні стратегії». Що є «первинне»? Найприблизніше — це рушій, те, що примушує жити, рухатись, до чогось прагнути. Відтак, в нашому випадку, це стратегії. Що таке «стратегії»? Точного визначення поки що ніхто не дав, хоча підходів до цього багато. Давайте, дамо своє визначення: стратегії — це майбутнє. Цілком пристойно. Але майбутнє можливо передбачити лише віртуальне. І тільки!

У природі все влаштовано так, що або ви спостерігаєте, як щось відбувається, або визначаєте те, що відбувається. Так, у вас може при цьому виникнути спокуса розсортувати сприймане — пізнане — на деякі, на ваш погляд, вельми самостійні частини, поділити все на «чорне» і «біле». Але у природі все взаємозв'язане і взаємообумовлене. Еволюція не може мати рацію або не мати рації. Вона просто те, що вона є. Енергію природи можна використовувати для відтворення чогось, але тільки не її самої. Це людині не посильно. Енергія природи просто є! Мобільний зв'язок можна використовувати для переговорів і для ділового або іншого листування. Мобільний зв'язок просто є. А майбутнього не існує. Це лише наше віртуальне уявлення на основі усвідомлення нами пізнаного. Майбутнє — детерміноване у просторі та часі наше минуле. Воно не може бути хорошим або поганим. Воно може бути таким, яким ми його створимо!

Майбутнє, скоріше, складається із множини питань, на які все менше і менше стандартних відповідей. Єдина теорія не дає на них відповідей. Миром править різноманіття процесів. І скоріше, питання, їх різноманіття, а не відповіді визначають майбутнє. Звідси висновок: на шляху в майбутнє не варто сподіватися на різноманіття розроблених технологій — вони — минуле. Все, що вони можуть нам дати — це відповіді на наші питання. Якщо ви здатні ставити своєчасні і потрібні пи-

тання, питання унікальні, і ставити такі питання швидше за інших — ваше майбутнє гарантоване. Але знайте, що через мить вам доведеться подумати про нове питання, в ім'я стабільності вашого майбутнього. А потім про наступне, бо природний життєвий цикл складається з пізнання можливого, усвідомлення пізнаного і наукового обґрунтування усвідомленого.

Майбутнє неможливо передбачити — його можна проектувати на основі усвідомлення пізнаного, його потрібно створювати! Майбутнє народжується через інновації — не оптимізацією, не вдосконаленням відомого і не за рахунок вивчення суспільного. Майбутнє створюється тотальною інноваційністю!

Що це таке? Це образ думок всіх і кожного, всього і скрізь. І цьому немає кінця. Це щільність сукупного інтелектуального потенціалу. Інновації — це не просто питання застосування чи зміни високих технологій, машин і процесів. Це сукупність процесів і аспектів діяльності підприємства, організації, регіону, країни в цілому. Це зміни інтелектуального потенціалу кадрового складу і сфери послуг.

Більш того, тотальна інноваційність — це і зміна уваги або неуваги до навколишнього середовища, до постачальників і споживачів вашої продукції або послуг. Відходу від моделі, в якій увага зосереджувалась на одному чи другому, і переходу до моделі, де увага фокусується на досягненні і того, і цього одночасно. Не йдеться про створення умов розумного балансу. Йдеться про пріоритети «крайності», нехтуючи «усередненими» рішеннями.

Нові ролі неминуче вимагають нових знань. Експансія діяльності приводить не тільки і не стільки до необхідності концентрувати всі зусилля на власній компетентності, скільки скорочує час, який є у вас для реалізації власного потенціалу або наданих переваг. У соціальному середовищі, яке функціонує в режимі реального часу, здатність працювати на випередження не має ціни. Якщо у вас є чітке розуміння, що саме складає вашу компетентність, треба діяти із швидкістю світла.

Працювати швидко — це, звичайно ж, не тільки фізичний показник. Це питання кращої організації

роботи. У суспільстві, заснованому на знанні, мізки завжди отримують перемогу над м'язами. Бо, на думку вчених різних країн, в процесі суспільних відносин сукупний інтелектуальний потенціал використовується від 5 до 15%. А зараз уявіть собі, що виробничий потенціал був би завантажений на ті ж 5—15%.

Швидше — це означає вище рівень знань, це означає еластичніше наш мозок, це означає, ви наділені людським розумом. Сьогодні конкурують тільки на основі знань. Але, на жаль, знання недовговічні. Якщо ви їх вчасно не використовуєте, вони стануть даремними. Таким чином, ви або швидкі, або забуті. У нових міжособових і суспільних відносинах, в соціально-економічному аспекті, обмежень за швидкістю немає. Швидкість — це все, це запорука успіху. Необхідність швидкого оновлення — це те, що стосовно до кожного, стосується всіх і кожного в будь-якій сфері діяльності.

Насильство — це спосіб привласнити особисту власність, закон — спосіб перетворити неупорядкований грабіж на контрольовану продуктивну роботу, право — спосіб поставити закон на службу суперечливим інтересам класу власників, гроші — спосіб придбати право, капітал — спосіб виробити гроші. Далі теорії немає, оскільки унікальність капіталу як виробничого відношення полягає в тому, що він є відношення, що самовідтворюється, є спосіб виробити самого себе.

Так навіть щось шукати далі? Це питання і погубило нас — і не лише нас. А в нім-то і міститься прірва помилок.

Уміння організувати роботу на основі новітніх знань — це мистецтво досягнення видатних результатів з використанням сукупного інтелектуального потенціалу на основі потоку творчих ідей.

Які ж критерії спроможності нашої стратегії?

Перш за все, давайте, подивимося, де ми знаходимося. Україна знаходиться в ситуації активної запізнілої модернізації згори, політичним шляхом. Більш того, все виразніше виявляється порочний круг рецидивуючої модернізації як спроби зверху перерозподілити сфери впливу, перегляд актів приватизації державних об'єктів, переслідування не згідно з законом, а силою власті альтернативних дій і т. ін. Це все вимушує по-

стіжно знаходити деякий, майже недосяжний, оптимум необхідних темпів економічних і політичних реформ і прийнятної соціальної їх ціни, що може як мати, так і не мати очевидного людського сенсу, соціальних відтінків і історичного майбутнього. Тому це дуже важко зрозуміти, це не сприймається. Визначити зміст, спрямованість цього потоку в цілому практично неможливо.

У природних стабільних процесах інерційні періоди розвитку геометричне співпадають з лінією історичного процесу, що відбувся, де вже не видно окремих відсічених гілок, що не «відбулися». Ці ж, штучно приведені до оптимуму реформи, йдуть наче «під кутом» до основної лінії, оскільки вони наповнені надмірними і хаотичними діями, різноспрямованими по відношенню до тенденції, що склалися.

Звідси, майбутнє як існуючі в суспільній свідомості соціальні цілі не просто суперечливо, але і розірвано, розрізнено, оскільки в суспільстві слабше інтеграція і воно не набирає необхідної критичної маси загальноприйнятих цінностей.

Існування, саме існування, великого достатньо кваліфікованого і недостатньо організованого для захисту своїх інтересів робочого класу і селянства є прикладом непередбачуваності нашого майбутнього, де або економічний розвиток України буде успішним — а для цього є у нас і достатні природні ресурси і трудові ресурси, і могутні інтелектуальний, науковий і технологічний потенціали, високий рівень індустріального розвитку — або подальше зволікання, через загальну боротьбу за владу, і, за ним, подальше зубожіння викличуть непередбачувану поведінку і тих, хто працює, і безробітних, результатом якого може бути тільки соціальний вибух або диктатура влади.

Ця непередбачуваність підсилюється масштабами національно-культурної неоднорідності соціальної форми, що ще більше ускладнює і без того слабку керуваність соціумом, збільшенням економічних обмежень на розвиток промисловості, сільського господарства і підприємництва, відсутністю, до недавнього часу, збалансованого податкового кодексу, висмоктуванням ресурсів сільського господарства — трудового і виробничого потенціалів села, — зниженням до мінімуму і

дискредитацією людського чинника. Особливості культури, система норм і цінностей нашого суспільства, його рівень духовності важко оцінити однозначно.

І все ж таки, не дивлячись на таку слабку привабливість стану, в якому ми знаходимося, чи є у нас якийсь шанс на його поліпшення? Так, є. Виходячи з результатів досліджень, в цілях виходу з процесу запізнілої модернізації, слід здійснити в найкоротший часовий відрізок ряд заходів соціально-економічного, політичного і організаційного характеру. Основні з них наступні:

По-перше, мобілізація соціального потенціалу суспільства, тобто, сукупного інтелектуального потенціалу соціуму, енергії населення. Це може бути успішним тільки у випадку, якщо формуються і розвиваються мотиви соціально-економічної діяльності. У всьому світі вважається, що найбільш ефективною в даній ситуації є підприємницька мотивація. Соціальна форма цієї мотивації — приватний інтерес. Він заснований на не жорстко пов'язаному з трудовими відносинами і умовами праці способі отримання доходу і на, найбільш сильній, накопичуваній перевазі — приватній власності на засоби виробництва.

Труднощі, що виникають при такому способі мобілізації соціального потенціалу, пов'язані, в першу чергу, з тим, що розвинена, тобто, ефективна і соціальне прийнятна, підприємницька мотивація формується зовсім не відразу. Більш того, її первинні форми бувають малоефективними через сильну залежність від іноземного капіталу та від місцевої державної бюрократії, орієнтації тільки на надприбуток, через схильність обертати грошові накопичення в нерухомість, майно, а не в капітал, або переводити і зберігати останній в зарубіжних банках, що інвестує розвиток інших держав, а не своєї власної. Наголошується переважання на перших етапах самокорисливих інтересів, підступності, насильства, розмивання норм суспільної поведінки, корупції, фаворитизму.

І все ж таки, зусилля мобілізації соціального потенціалу суспільства повинні бути спрямовані не на боротьбу з цими труднощами, не на викорінювання їх з свідомості соціуму, а на формування в цій свідомості

як класичних ознак соціального підприємництва — раціональності відношення до світу цінностей і норм, правил поведінки, високого рівня домагань, готовність до ризику і повної відповідальності за свою долю, тобто, відмова від соціальної захищеності, — так і, найбільш яскраво виражені, сучасні ознаки — високої політичної і соціальної культури, економічної освіченості і професійної компетентності, правової свідомості і високого рівня знань.

По-друге, створення гнучкої і динамічної соціальної структури: формування і розширення середніх верств населення, середнього класу соціуму як постійного природного джерела економічної активності, збільшення їх ролі в суспільстві — як у сфері економічної так і політичної.

Наголос тут необхідно ставити на створенні стійкого соціального консенсусу між різними соціальними групами, між працедавцями і працівниками, між державою і підприємцями, між державою і профспілками, між підприємцями, працедавцями, і профспілками, між приватним і державним та регіональними секторами економічної діяльності. Особливе значення може набувати при цьому використання культурних і національних традицій: сумлінності, працьовитості, відповідальності, образу мислення і дисципліни, що нам не позичати ні у кого.

Проте, для вирішення завдання соціального консенсусу вирішальну роль грає розвиток політичної культури, свого роду, культури громадянськості, прояв якої важливий при активній участі мас у формуванні політичних і економічних рішень стратегічного плану. При цьому передбачається, що політична культура не тотожна політичній системі. Політична культура — це система сприйняття і пізнання індивідом соціально-політичного миру, своєрідна інформаційна база для локальних і стратегічних оцінок цього світу і визначення свого місця і ролі в соціально-політичних процесах, формування здібностей орієнтації і оцінки політичних рухів.

Саме розвиток культури громадянського суспільства на даному етапі є однією з основних мотивацій мобілізації соціального потенціалу.

По-третє, формування правової свідомості соціуму і законодавчої бази. Як показує зарубіжний і сучасний вітчизняний досвід, найскладніше і найважче формується саме правова свідомість. Політична активність виникає достатньо швидко. Потреба в економічній компетентності формується значно повільніше, оскільки, з одного боку, без неї якийсь час ще можна обійтися, з іншого боку, наш народ не звик рахувати — за нього все це виконувала держава. Тому раціональне відношення до своєї індивідуальної діяльності найчастіше порушується неконтрольованим прагненням до самоствердження, до перевищення самооцінки, насторожено-агресивним відношенням до найманої праці, до його організованої соціальної активності.

Правова свідомість громадян високорозвинутих держав базується на законодавчій базі, федеральних і відомчих актах. Правова свідомість вітчизняних підприємців часто будується за типом «подвійної моралі»: у якихось соціальних відносинах закон і «правила гри» дотримуються, в інших — як-то, в гонитві за прибутком, збагаченням — ні або не обов'язково. Така правова необов'язковість, звичайно ж, пов'язана з тіньовим походженням їх ініціативної економічної діяльності. Природно, що такий зв'язок є соціальне небезпечним через активне використання методів лобіювання, корупції, економічного насильства і інших видів протиправної і соціальне несхвалюваної поведінки, що залучає до своєї сфери всі великі маси людей. Крім того, «тіньові» вдачі, привчаючи до надприбутку, не дають підприємницькій мотивації стати по-справжньому економічно ефективною.

У будь-якій високорозвиненій державі створена законодавча база, яка не тільки захищає підприємницьку діяльність, але і сприяє використанню результатів НДДКР на користь всієї економіки, для чого формуються механізми їх реалізації в адміністративно-організаційному, інформаційному і технічному аспектах.

По-четверте, формування і активізація колективістської мотивації мобілізації соціального потенціалу суспільства, соціуму. Як правило, в основі цього завдання лежать цінності колективного інтересу і відповідальності, громадського обов'язку і соціальної рівно-

сті в процесах ініціативної творчої індивідуальної економічної діяльності.

Колективний інтерес може бути побудований на тій системі матеріальної і моральної винагороди, яка жорстко прив'язана до трудових зусиль колективу на основі цінності ініціативної індивідуальної економічної діяльності кожного і суспільної колективної власності, що складається з сукупності індивідуальної власності. Більшість західних соціологів і вітчизняних економістів вважають колективний інтерес, на відміну від приватного інтересу, менш природною, але сильнішою формою економічної зацікавленості. Та все ж, багато хто концентрує увагу на пошуку тих форм суспільної власності, які могли б створювати справжню колективність, але з яскраво вираженою індивідуальністю, гарантованою правовою захищеністю. Йдеться про такий тип соціальних відносин, який формує колективний інтерес з яскраво вираженою індивідуалізацією як ефективним мотивом суспільної економічної діяльності.

Психологічні передумови для цього у нас мають глибоке соціальне коріння, і вони з покоління до покоління, з минулої соціальної формації до нової формації тільки міцніють. За роки нашої складної історії розвитку сформувався стійкий монолітний тип мотивації, який не укладається ні в класичну північноамериканську схему, де мотивація «досягнення», заснована на індивідуалізмі, протиставляється мотивації «приналежності», ні в японський тип, де все ж таки превалюють індивідуальні акценти, оскільки для найбільш ефективних наших працівників характерні, скоріше, безпосередньо колективістські, ніж індивідуалістичні орієнтації.

По-п'яте, створення ефективного механізму управління природним посиленням соціальної диференціації суспільства. Це відбувається, перш за все, за рахунок посилення стихійних процесів при розподілі і перерозподілі соціальних благ. І це ж пов'язано з неминучим, в умовах радикальних змін в економіці, відставанням соціальної інфраструктури, з необхідністю заморожування зарплати, зростанням інфляції і безробіття, що приводить до об'єктивної необхідності в серйозному скороченні соціальних програм.

Створюється ситуація посилення стихійної неконтрольованої диференціації, оскільки такий контроль може перешкодити накопиченню капіталу, збільшенню вкладень в економічний розвиток, підвищенню економічної активності в цілому.

Само по собі, зростання нерівності розглядається як негативний, такий, що дестабілізує суспільство, чинник. Тому потрібні ефективні важелі дії не тільки на збільшення соціальної диференціації, але і на можливості її зниження, яке відбувається через багато процесів: структурних змін в економіці; науково-технічного розвитку, що відкриває нові економічні можливості; зростання рівня утворення населення, що полегшує вертикальну мобільність суспільства; активної перерозподільної політики.

Проте, цей процес не відбувається автоматично, просто услід за економічним зростанням. Велике значення має соціальна політика держави, політичний чинник в цілому. І дуже важливим стає процес виникнення і посилення соціал-демократичних і соціалістичних партій і рухів як захисників інтересів найманої праці, високооплачуваного робочого класу, що, перш за все, формується.

По-шосте, створення механізму цілеспрямованого державного регулювання процесу зовнішньоекономічної взаємодії і його наслідків.

Посилення соціальної напруги відбувається через те, що суспільство переглядається «вибірково», тільки там, де це вигідно інвестуючій країні або фірмі, або міжнародній фінансовій організації. Тому міжгалузева, міжрегіональна, міжшарова нерівність збільшується. Причому, держава-боржник, як правило, не має можливості успішно блокувати виникаючу через це соціальну нестабільність, компенсуючи нерівність. А міжнародні організації-кредитори або інвестори висувають як прямі вимоги відмову від державного регулювання доходів і цін.

Крім того, іноземний капітал може активно виступати з місцевими державними елітами проти місцевих підприємців, так само, як і з останніми — проти перших. І в тому і в іншому випадку важко досягти необхідного для стабілізації і мобілізації соціального потенціалу консенсусу в суспільстві, інтеграції його сил.

По-сьоме, створення ефективної системи оперативного управління процесами мобілізації соціального потенціалу, формування гнучкої соціальної структури і взаємодії, як із зовнішнім середовищем, так і з внутрішнім соціальним середовищем.

Якщо управління не справляється з нестабільністю, не знаходить компромісів для постійно змінних інтересів різних груп, що стикаються, не контролює ситуацію, воно виходить з під контроль, виникає соціальна криза, основні прояви якої — недовіра до соціальних інститутів, держави. При тотальній кризі з-під контролю управління виходить вся соціально-економічна система і її структура.

Соціальна криза — це слідство, хоча, разом з тим, і причина некерованості соціальної системи, неефективності функціонування соціальних інститутів. У цих умовах насильство стає все більш поширеним засобом вирішення соціальних проблем, вирішення соціальних конфліктів, відстоювання групових і індивідуальних інтересів.

Виходячи з логіки і базової мотивації сьогодишньої української влади, тобто, владної команди, не дивлячись на її різноманітність і приналежність різним партіям і течіям, з їх мільярдним доларовим станом, вже сьогодні доводиться вирішувати три життєво- і глуздоутворюючих питання:

- як легалізувати свої гігантські накопичення, що знаходяться в інших державах і інвестують чужий розвиток;

- як створити надійну систему, що дозволяє інвестувати власні засоби у власні або державні справи;

- як уникнути надмірної недружньої уваги правоохоронних органів своєї держави, США і Євросоюзу до гігантських накопичень, створених у той час, коли офіційна зарплата ніколи не перевищувала 50 тис. \$ на рік.

А якщо врахувати, що українська державність увійшла до нового етапу свого розвитку — юність позаду, починається непростий період зрілості — то від них буде потрібно якісно вищого рівня відповідальності, стратегічної далекоглядності і здатності сформулювати довгострокову доктрину розвитку. Доведеться узяти на

себе повну відповідальність за реалізацію в найближчі 5—10 років деяких системоутворюючих політичних, економічних і соціальних програм — від легітимації об'єктів приватизації до промислової модернізації — з метою якісного зниження енергоємності виробництв і технологічного їх оновлення, що зажадає поставити загальнонаціональні інтереси над приватними.

РОЗДІЛ IV

ФІЛОСОФІЯ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Таким чином, теорія організаційного управління ХХ ст. розглядає об'єкт управління як складну відкриту систему систем. Такий підхід істотно вніс корективи в теорію і практику управління, оскільки потребує принципово нового механізму управління як соціальними так і економічними аспектами. В результаті чого теорія державного і регіонального управління, нажаль, пішла не по системному принципу, а волюнтаристським шляхом комплексного розглядання проблем управління взагалі. У сучасній літературі активно використовуються узагальнені і досить уособлені поняття одного напрямку: держава, регіон, економіка, соціум, суспільство. Такий підхід суттєво ускладнює механізм управління, що у більшості випадків не приносить бажаного результату. Особливо умовними стали механізми управління промисловими підприємствами, так як останні втратили дієву організаційну структуру і теорія систем на цих об'єктах не спрацьовувала. Що і віддзеркалювалося на механізмах управління державою, регіоном чи економічною системою. Бо саме ці системи структурувалися на основі промислових підприємств, як складної саморегулюючої соціально-економічної системи.

Для більш опосередкованого вивчення (дослідження) цієї проблеми проблем, преш за все, зробимо спробу дати розгорнутий понятійний апарат і, в першу чергу, само поняття «складної саморегулюючої соціально-економічної системи», так як саме цей термін у сьогоденні дуже рідко використовується і в ужитку повсякдення і в наукових виданнях і не має чіткого однозначного визначення.

Перш за все «соціально-економічна система» — це сукупність різних понять, опосередкованих в єдине ціле: соціум (від лат. *socium* — загальне, спільне), тобто, колектив людей, що функціонує за законом загального для всіх соціального, економічного і культурного життя;

Соціальний (від лат. *socialis*), тобто, громадський — віддзеркалюючий суспільні відносини людей, їх загальне громадське життя;

Соціологія (фр. *sociologie* від лат. *societas* — суспільство + гр. *logos* — вчення) — наука про суспільство, загальних і специфічних законах розвитку суспільно-економічних формацій і механізмах їх діяльності, або ж окремих соціально-демографічних групах;

Соціологія (лат. *societas* — суспільство + *metreo* — вимірюю), у загальному підході це соціально-психологічна методика щодо визначення між особових відносин у колективі людей;

Соціологія ефективного управління — головна сфера діяльності по управлінню соціально-економічними системами, що уособлює увесь комплекс соціальних наук: соціологію, інженерну психологію, соціальну психологію, антропологію, економіку, педагогіку, політику, тісно пов'язаних з мотивацією та поведінкою людей у колективі (підприємстві, фірмі, організації і т. ін.);

Економіка (від гр. *oikonomike* — вміння ведення господарства). На наш погляд економіка — система господарювання за повним технологічним циклом життєдіяльності, коли підвищення заробітної плати повністю залежить від підвищення продуктивності праці, яка повністю компенсує підвищення витрат на робочу силу;

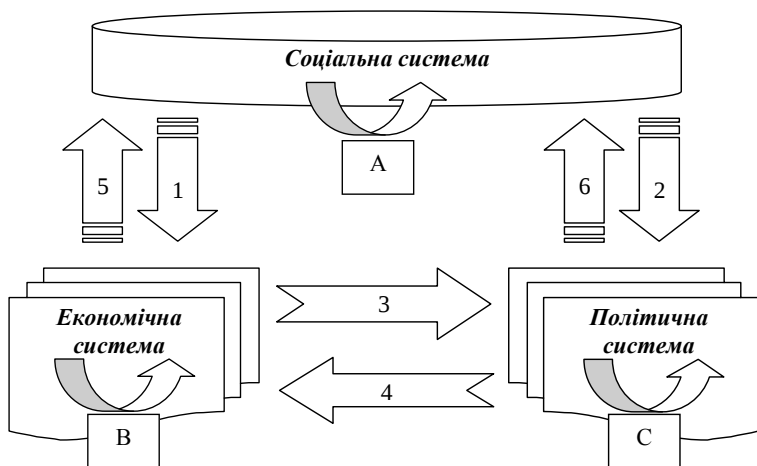
Економіка (від гр. *oikonomike* — вміння ведення господарства + *metreo* — вимірюю), тобто, методи визначення кількісних взаємозв'язків економічних об'єктів і процесів (технологічно-організаційних циклів) за допомогою математично-статистичних методів і моделей

Слід зауважити, що економетричними вважається тільки ті економічно-математичні моделі, які дозволяють проводити операції статистики, за кожною із перемінних економетричної моделі стоїть визначений статистичний індикатор, у тою чи іншою точністю вимірюючи якусь із сторін господарського механізму;

Економізм — принцип обґрунтування будь-якої соціальної, політичної і культурної діяльності з точки зору існуючого економічного базису, дозволяю чого отримати впевненість у тому, що ключем до зверхності одного класу над іншим являється організаційна технологія виробництва;

Економіка підприємства — сукупність економічних, соціальних, політичних і культурно-моральних процесів, що відбуваються на підприємстві як складній соціально-економічній системі і поділяються на функціональні процеси і інституціональні підсистеми.

То ж, як бачимо, великі саморегулюючі соціально-економічні системи — це сукупність організаційних структур підсистеми, процесів, методів і принципів різної природи і за змістом і за функціональними можливостями, які присутні у визначеному просторовому і часовому періоді дії, взаємопов'язаними між собою за повним організаційно-технологічним циклом, досягнення визначної мети по забезпеченню ефективного функціонування щодо покращення (постійно зростаючого) життєвого рівня людей (рис. 4.1).



Де: 1 — потреби, труд, підприємницькі здібності; 2 — мораль, норми права, культура; 3 — економічні закони, механізми взаємодії елементів; 4 — нормативно-правове забезпечення господарської діяльності, регулювання економічних процесів; 5 — реалізація створених благ; 6 — нормативно-правове забезпечення; А — споживання благ і відтворення соціальної підсистеми; В — відтворення економічної підсистеми на підставі адекватних етапів 1, 4, 6; С — створення та підтримка механізму функціонування підсистеми: формування структури і складу підсистеми на підставі пп. 2, 3, а також розробка та удосконалення нормативно-правового забезпечення на підставі результатів А і В

Рис. 4.1. Структура соціально-економічної системи і взаємодія її підсистем

Природно кожна із підсистем структурно має свій, притаманний тільки їй, рідкісний набір елементів, упакованих в унікальний механізм функціонування. В якості соціально-орієнтованих елементів виступають колективи людей і окремі індивіди: сім'я, група людей на виробництві, колективи підприємств, фірм, об'єднань, району, регіону, галузі, держави, які в рамках системи водночас є і факторами створення результатів діяльності (товарної продукції, матеріалів, послуг) і користувачами результатів своєї діяльності. В якості економічно орієнтованих елементів у складних соціально-економічних системах виступають господарюючі суб'єкти: підприємства різних організаційно правових форм і методів, підприємці різних призначень, які, з одного боку, являються споживачами соціально орієнтованих елементів у вигляді трудових ресурсів і підприємницьких здібностей інтелектуального потенціалу, а з другого боку, виробниками визначуваних благ. Що ж стосується політично орієнтованих елементів, то у їх якості виступають: система права, законодавча база і органи державної влади, які, з одного боку, виконують функції планування зростання і розвитку як самої соціально-економічної системи, так і середовища в якому вона функціонує, удосконалення її організаційної структури та системи управління і контролю, а з іншого боку, є соціальним замовленням як визначуваних благ, так і конкретних виробників.

Отже, саморегулюючу соціально-економічну систему слід розглядати як складну систему систем, умовно вважаючи її закритою системою. Складність таких систем у тому, що вони, з одного боку, організаційно складаються з множини систем за функціональною необхідністю, з іншого — кожна із них являється сукупністю систем більш-менш іншого порядку за ієрархією (рис. 4.2). До того ж люба соціально-економічна система вміщує підсистеми різної природи: наприклад, соціальну, яка сама по собі мотивує історичний, культурний, науково-технологічний аспекти діяльності і, в той же час, має право соціального замовлення на той чи інший життєвий рівень. Або економічну, якій притаманні виробничий, трудовий і фінансовий потенціали з правом їх використання і нарощування. Чи політичну

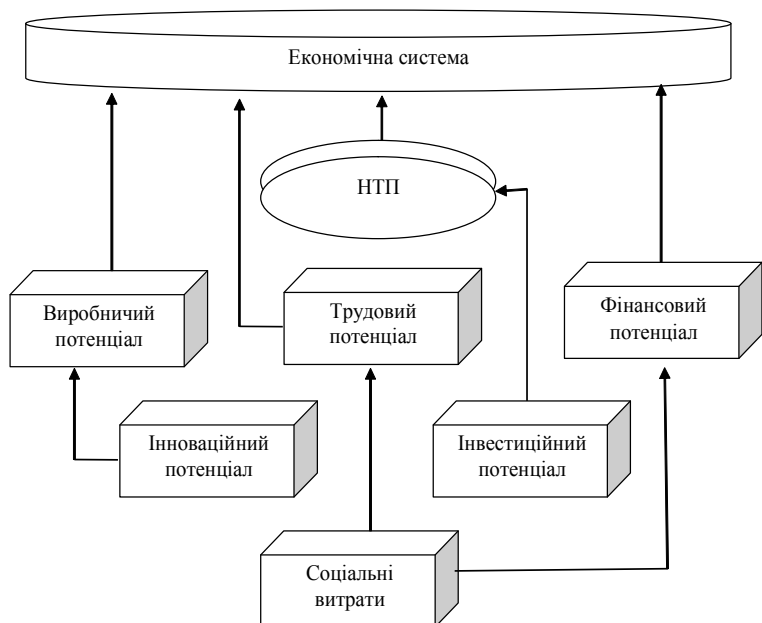


Рис. 4.2. Структура економічної системи

з правом узагальнення і координації навколо цільових пріоритетів. Тож постає питання двійних вимірів: рівня системи і природи підсистеми щодо їх необхідності (рис. 4.3).

Необхідно узагальнити, що в складних саморегулюючих соціально-економічних системах, кожна із підсистем уособлює тільки їй притаманну свою власну місію, вектор якої направлено на розв'язання комплексу задач щодо забезпечення функціональних можливостей самої системи, таких як:

- життєздатність системи;
- пристосовність до змін;
- стабільність функціонування;
- усталеність рівнодії;
- забезпечення надійності функціонування;
- забезпечення взаємодії окремих підсистем;
- цілісність взаємодії елементів підсистеми;
- реакція щодо зовнішніх подразників;
- самовідтворення системи.

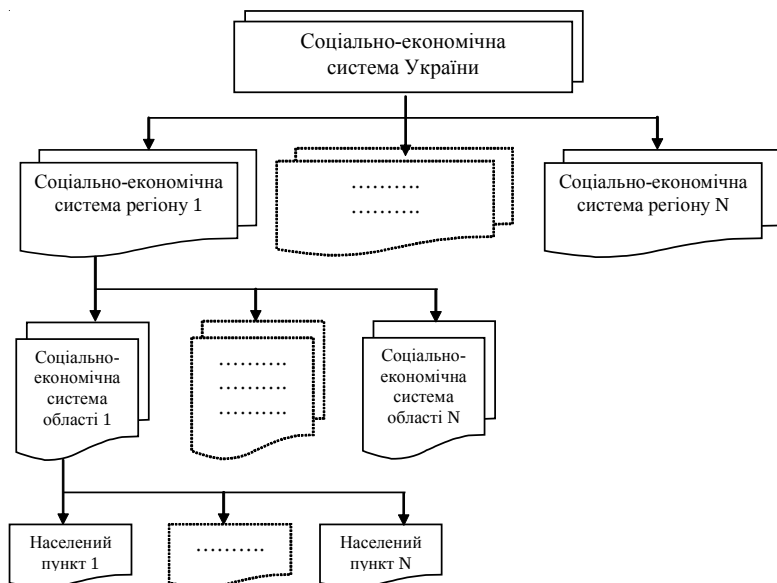


Рис. 4.3. Рівні соціально-економічної системи

Слід звернути увагу щодо забезпечення стабільності функціонування та розвитку складних саморегулюючих соціально-економічних систем — задача надзвичайно складна, у зв'язку з тим, що базовими умовами функціонування та розвитку таких систем їх структуризація повинна відбуватися у напрямку двох паралельних векторів:

- визначення адекватних взаємозв'язків між елементами і підсистемами організаційної структури складної саморегулюючої соціально-економічної системи;

- визначення паритету між підсистемами складної саморегулюючої соціально-економічної системи, тобто, узгодження змістових характеристик, потреб та можливостей усіх конкретно взятих підсистем і самої соціально-економічної системи щодо забезпечення відповідності вимогам та забезпечення взаємозв'язків з конкретними елементами та іншими підсистемами.

Класичність підходів щодо розбудови складних саморегулюючих систем говорить, що якщо система організаційно (оргструктурно) створена, то для нормального її функціонування необхідна і система управління нею (рис. 4.4).

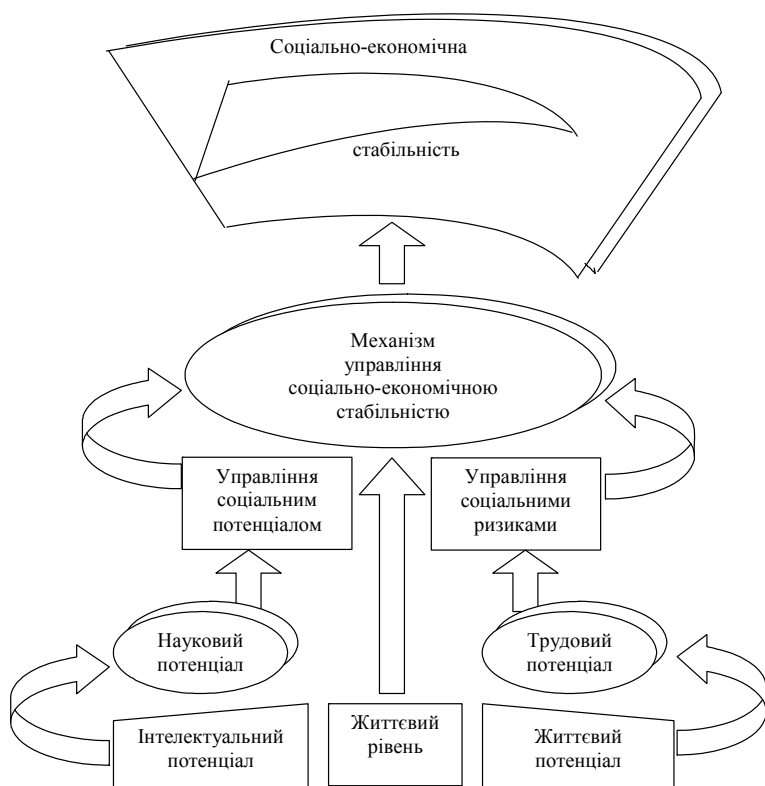


Рис. 4.4. Складові системи управління соціально-економічною стабільністю

Що ж стосується розбудови такої системи управління складною соціально-економічною системою, що необхідно:

по-перше, визначити яка із підсистем складної системи систем являються цільовою, свого роду направляючою.

по-друге, яка із підсистем складної соціально-економічної системи являється керівною, тобто, яка із них має найбільший потенціал — владу та здібна реально вливати на процеси і чи спроможна досягти необхідних цільових установок.

Звичайно, стратегічно розглядаючи місто і цілі складної соціально-економічної системи, можна з впевнені-

стю сказати, що ведучою підсистемою з політичної точки зору має виступати соціальна підсистема. І саме такий підхід щодо стабільності функціонування складних соціально-економічних систем має бути в управлінні на рівні регіонів і держави в цілому.

І, мабуть, сумніватися в такому підході немає сенсу, бо ж саме соціальна підсистема являється двигуном усієї складної саморегулюючої соціально-економічної системи і в той же час вона є і виконавцем цього соціального замовлення і споживачем його.

То ж і економічна підсистема і політична підсистема мають бути створені і відрегульовані у відповідності щодо забезпечення функціонування соціальної підсистеми. При чому стабільність і ефективність функціонування політичної і економічної підсистем забезпечується іншими механізмами. Це вимагає потребу у розгляданні цих проблем окремо.

До речі, на практиці у питаннях влади у самій складній саморегулюючій соціально-економічній системі на рівні підсистем, ситуація не така вже і однозначна (рис. 4.5).

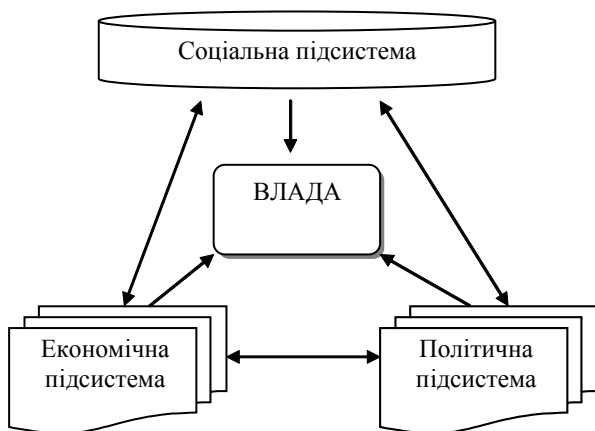


Рис. 4.5. Механізм влади всередині соціально-економічної підсистеми

Владу у цьому випадку слід сприймати як здібність (можливості) тої чи іншої підсистеми реально впливати на формування та шляхи розвитку всієї складної саморегулюючої соціально-економічної системи.

Теоретично та підсистема, яка являється узагальнюючого, цільовою чи спрямовувальною, і є владною що повинна виконувати функцію управління. Але цей підхід має статус справедливого лиш у відношеннях щодо організаційного управління в організаційних системах. У великих саморегулюючих системах соціально-економічного характеру такої однозначності не існує.

Теоретично оптимальна ситуація — це коли всі три підсистеми мають рівновелику владу і систему корегування, підбору системи противаг одного проти іншого. При такій ситуації можна сказати, що складна саморегулююча соціально-економічна система збалансована.

До речі, не враховуючи те, що соціальна підсистема являється пріоритетною за ієрархією і такою буде залишатися при любых можливих явищах і процесах, не дивлячись на зовнішній вплив, вона не може і не повинна бути абсолютно владною підсистемою. Так як соціальна підсистема багато різномірна за своїм складом і організаційною структурою, вона, як правило, не має чіткої єдиної цілі, а значить і єдиного вектора розвитку.

Абсолютна влада соціальної підсистеми — це абсолютна демократія, яка історично довела свою безпідставність. Абсолютна влада економічної підсистеми — це «влада капіталізму». Абсолютна влада політичної підсистеми — це авторитаризм, тоталітаризм, диктатура тих чи інших політичних сил.

То ж, як бачимо, жоден із можливих варіантів не являється оптимальним для складних саморегулюючих соціально-економічних систем державного управління, так як він по-суті порушує природний баланс і понижує інтелектуальний потенціал суб'єктів такої системи.

Сильна влада економічної чи політичної підсистем, без усталених систем стримування і протидії, порушує саму природу складних саморегулюючих соціально-економічних систем, їх призначення. Завдяки цьому виникають ситуації, коли соціальна підсистема на деякому проміжку часу стає другосортною.

Таким чином, завдяки тому, що така ієрархія підсистем не відповідає сутності чи природі складних саморегулюючих соціально-економічних систем і по-суті порушує її стабільність, система або відмирає, або з часом у примусовому порядку відроджує природний

склад, організаційну структуру і ієрархію, але при цьому по-суті різко відстає у своєму розвитку.

Який висновок можливо зробити з вищесказаного? Тільки один. Однією з головних задач в управлінні складними саморегулюючими соціально-економічними системами являється забезпечення стабільності їх функціонування.

Соціально-економічну стабільність необхідно розглядати як можливість складної соціально-економічної системи не відхилятися від заданого напрямку розвитку, протистояти плинним і майбутнім економічним та соціально-політичним змінам і самовідтворення у просторі і часі.

Система (механізм) управління соціально-економічною стабільністю — це комплекс заходів, процесів і процедур щодо забезпечення підтримки організаційної структури складних саморегулюючих соціально-економічних систем, підтримки їх ефективного функціонування в цілях реалізації намічених програм і проєктів.

Особливо слід підкреслити, що в будь-якій системі першочергове значення мають взаємозв'язки між окремими підсистемами, їх елементами та якістю цих зв'язків.

Але, у зв'язку з тим, що у подальшому ми будемо робити акценти на соціальній підсистемі та її стабільності, необхідно відмітити, що виокремлювати соціальну складову із загального контексту і досліджувати її окремо буде не зовсім коректно, так як вона здебільшого забезпечується зв'язками з економічною і політичною компонентами.

Виходячи з цього, у подальшому слід говорити щодо стабільності соціальної підсистеми у тісному взаємозв'язку з економічною складовою. Тож поняття «соціально-економічна стабільність» необхідно тлумачити як стабільність соціальної підсистеми на підґрунті економічних результатів загалом складної саморегулюючої соціально-економічної системи, з адекватними взаємозв'язками між усіма підсистемами (Рис. 4.6).

Складові елементи рис. 4.6 говорять про те, що базовими елементами, критеріями формування і забезпечення соціально-економічної стабільності у складних саморегулюючих соціально-економічних системах являються: забезпечення соціально-економічної справедливості.

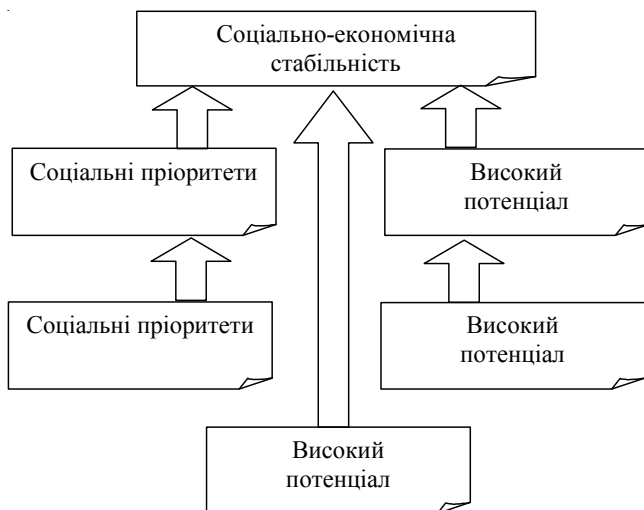


Рис. 4.6. Складові соціально-економічної стабільності

вості, використання трудового потенціалу, забезпечення достатнього життєвого рівня, формування життєвого потенціалу населення (колективу), використання наукового потенціалу. І все це на основі постійно зростаючого інтелектуального потенціалу.

При цьому слід підкреслити, що усі елементи (підсистеми) повинні використовуватися і нарощуватися водночас, паралельно. Неможна розвивати один із елементів за рахунок інших. Причому, якщо активно будуть розвиватися усі елементи окрім одного із них, то недостатній його розвиток, на деякому проміжку часу може здійснити негативний вплив на стабільність усієї складної соціально-економічної системи.

Так, якщо соціально-економічна система буде активно використовувати трудовий потенціал, але при цьому не буде зрушень у підвищенні життєвого рівня суб'єктів і життєвого потенціалу, то соціально-економічна система отримає нову нестабільність. Саме дотримання пропорцій у розвитку і запобігання невідповідності і є тактичною метою у забезпеченні стабільності у складних саморегулюючих соціально-економічних системах.

Однією з базових умов соціально-економічної стабільності є поняття «соціально-економічної справедливості».

вості», яка являє собою міру рівності або нерівності у економічному стані соціальних елементів. До речі, міра рівності визначається як можливість реалізації спорідненого механізму отримання засобів існування для усіх однотипних елементів системи зі схожими характеристиками. Але, слід відмітити, що це правило у рівному аспекті відноситься як до елементів соціальної підсистеми, так і до елементів економічної підсистеми.

Ще однією із ключових проблем забезпечення соціально-економічної стабільності є проблема ефективного використання потенціалу трудових ресурсів, що являється складовою єдиного процесу суспільного виробництва. Саме можливість використати свій потенціал для кожного соціального елементу і буде формувати загальну стабільність складної соціально-економічної системи, і, першу чергу, соціальної підсистеми. До речі, необхідно підкреслити, що ця проблема є однією із найменш актуальних у вітчизняній економіці.

Для подальшого розгляду є необхідність дати визначення поняттю «потенціал трудових ресурсів», або «трудоий потенціал», у контексті системи управління складними соціально-економічними системами.

То ж потенціал трудових ресурсів — це здатність трудових ресурсів щодо виконання покладених на них функцій і, як наслідок, відновленню та розвитку якісних і кількісних характеристик загалом всієї складної саморегулюючої соціально-економічної системи, саморегуляцією якої і є вище сказане. Слід особливо виділити таке поняття, як відновлення трудових ресурсів у контексті управління такими системами. Відновлення трудових ресурсів це, насамперед, реанімація якісних і кількісних їх характеристик. Складність даного поняття полягає у тому, що тут можливі достатньо неоднозначні ситуації.

Наприклад, спостерігається пониження кількісних показників, але при цьому зростає їх якісна характеристика. Тобто, із соціально-економічної системи вибувають 2—3 суб'єкта різних категорій, але з'являється один високої категорії — доктор економічних чи соціологічних наук. Як розглядати таке відновлення? Ми можемо з достатньою впевненістю констатувати зміни в організаційній структурі потенціалу соціально-еко-

номічної системи. Але як чи яким чином можна дати оцінку кількісної складової?

До речі, слід відмітити, що завдяки унікальності об'єкта досліджень щодо потенціалу трудових ресурсів, виникає ціла множина проблем. А саме:

- трудовий потенціал (потенціал трудових ресурсів) являє собою подвійний об'єкт досліджень: труд і підприємництво;

- потенціал трудових ресурсів — єдиний фактор виробництва у економічній системі, що здатний само відтворюватися, причому як нормальному процесу відтворення, так і у звуженому чи розширеному;

- потенціал трудових ресурсів — слабо детермінований об'єкт, який здатен суттєво змінювати свій стан, організаційну структуру і поведінку;

- як об'єкт досліджень потенціал трудових ресурсів є надзвичайно неоднорідним, бо сам об'єкт має велику кількість внутрішніх економічних інтересів, які у той же час являються рушійною силою не тільки трудових ресурсів, але і всієї соціально-економічної системи.

Потенціал трудових ресурсів є одним із основоположних компонентів економічного потенціалу соціально-економічної системи і уособлює в собі дві складові, які є можливість описати деякою множиною показників і, перш за все: кількістю і якістю трудових ресурсів.

Виходячи із співвідношення цих складових формуються моделі управління потенціалом трудових ресурсів (рис 4.7). Причому, тій чи іншій моделі притаманні специфічні вимоги щодо питань управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами.

Що стосується соціальної пріоритетності, то характерним являється розвиток тих економічних елементів, які потребують великої кількості робочої сили.

Основним завданням у питаннях управління соціально-економічною стабільністю є розробка тактичної цілі як максимальна зайнятість. Але пріоритетом розвитку тої моделі є стратегічна ціль, як розробка комплексу заходів щодо підвищення професійної підготовки трудових ресурсів.

Що ж стосується інтелектуального потенціалу трудових ресурсів, то тут характерною ознакою є розвиток

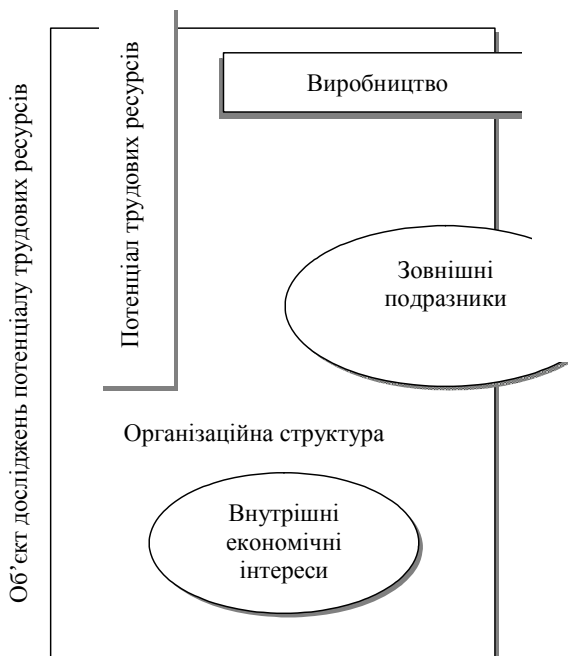


Рис. 4.7. Структура напрямів досліджень потенціалу трудових ресурсів

високотехнологічних і високоінтелектуальних показників трудових колективів від виробництва, галузі, регіону. То ж основна задача управління соціально-економічною стабільністю (тактична ціль) може бути сформульована як максимальне використання інтелектуального потенціалу трудових ресурсів. При цьому пріоритетом розвитку (стратегічна ціль) буде комплекс мір щодо збільшення і стабілізації кількісних показників трудових ресурсів як за рахунок природного приросту, так і за рахунок міграції.

Для моделей загального високого потенціалу характерним є концентрація на визначеному просторі великої кількості висококваліфікованих з високим інтелектуальним потенціалом трудових ресурсів.

То ж складності управління соціально-економічною стабільністю в складних саморегулюючих соціально-економічних системах і полягає у відсутності у них чітких

критеріїв оцінки і пріоритетів діяльності, що потребує системних досліджень у напрямку глибокого розвитку. При цьому у якості стратегічної цілі можна виокремити, перш за все, підтримку балансу між кількісними і якісними показниками, але при цьому слід пам'ятати, що такий підхід володіє величезним потенціалом і його слід не тільки зберегти, але і максимально ефективно використовувати, постійно збільшуючи.

Окрім того, на рівні конкретного регіону, складні саморегулюючі соціально-економічні системи уособлюють в собі і значущі соціально-культурні функції, при таманні тільки цьому регіону. Саме вони являються носіями кваліфікаційного рівня трудових ресурсів, які так необхідні для моделей соціальної пріоритетності, а також моделями пріоритетного розвитку. І саме вони є підґрунтям соціально-економічної стабільності у складних саморегулюючих соціально-економічних системах на рівні регіону в інтелектуальній моделі.

Ось чому одним із ключових проблемних факторів на рівні регіону при забезпеченні соціально-економічної стабільності є фактор управління використанням трудових ресурсів, одним із напрямків якого є управління «зайнятістю» дорослого населення, яке передбачає виконання таких функцій, що, поки що, непридатних соціально-економічній системі на рівні держави: планування напрямків розвитку, організації процесів розвитку у пріоритетних напрямках, мотивація, регулювання і, особливо, контроль виконання.

До речі, для забезпечення високого рівня соціально-економічної стабільності «зайнятість» трудових ресурсів можна і необхідно регулювати: як збільшувати, так і навпаки.

Економічна теорія говорить про те, що для будь-якої економічної системи безробіття — явище шкідливе. Але, в той же час відомо, що «зайнятість» затамувала в собі і досить велику небезпеку. Діло в тім, що з соціальної точки зору відомо, що чим більша частка населення зайнята, тим краще. Але практика доводить, що така «політика» надзвичайно короткозора. Надмірна «зайнятість», як це не парадоксально, порушує соціально-економічну стабільність. Причому не в плинному періоді, а в майбутньому, що є джерелом економічної кризи.

Саме через це в економічній теорії існує поняття «природного обґрунтованого рівня безробіття».

То ж слід пам'ятати, що виконуючи плинні соціальні задачі, ми можемо тим чи іншим чином порушити соціально-економічну стабільність у перспективі і навпаки.

Щоб цього не відбулося, слід враховувати дві компоненти:

- рівень життя, як у самій складній соціально-економічній системі, так і у навколишньому середовищі;

- життєвий потенціал населення регіону, держави.

Рівень життя — це характеристика забезпечення соціальної підсистеми складної соціально-економічної системи, яка вимальовується системою показників. Система показників відтворює співвідношення реальних доходів населення і величину видатків на забезпечення життєдіяльності. Чим більше дане співвідношення, тим вище забезпеченість соціальної підсистеми і, звичайно, вище рівень життя її елементів (рис. 4.8).

А життєвий потенціал можна інтерпретувати як можливу кількість людино-років, яку треба буде прожити деякій сукупності новонароджених на протязі плинного життя. Життєвий потенціал, або період життя, відображує якість фізичного стану трудових ресурсів. Це програмний комплекс живої свідомості кожної людини, як біоенергоінформаційної системи. Теорія економіки класично враховувала лише такі фактори: стать, вік, сімейне положення, система розселення, рівень працездатності, можливість захворювань, необхідність медичного обслуговування.

Класичні підходи не привели у сьогоденні до позитивних результатів, не дивлячись на багато мільярдні інвестиції і величезну кількість задіяного персоналу. Природно, що ця маса дослідників являються тільки потенційним гальмом любих альтернативних проєктів.

Ось чому і виникло питання мотивації пізнання невідомого, усвідомлення пізнаного і наукового обґрунтування невідомих до цього процесів фізичної взаємодії на основі нетрадиційних підходів і принципів нової фізики.

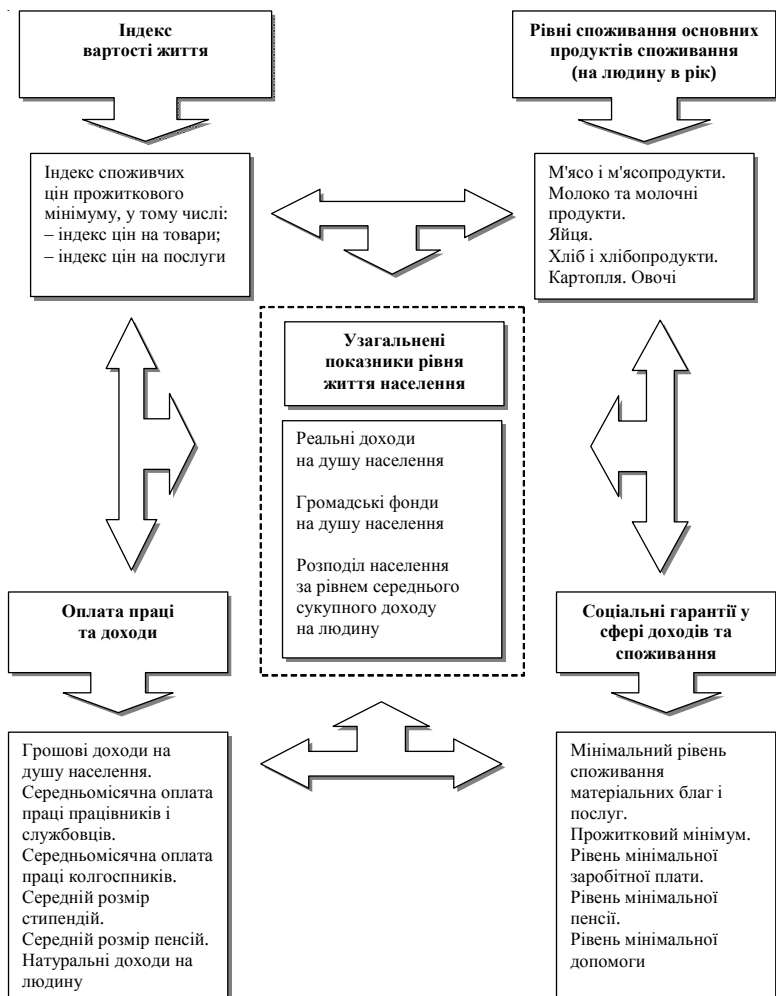


Рис. 4.8. Система показників рівня життя

Та хіба можливо працювати на користь людству сухою, заснулою душею? Хіба можливо сонливому працювати серед бадьорих і не тільки машинально, летаргічно робити любе діло, і розуміти в чому біда і не-доля цих бодрствуючих людей і намагатися допомогти їм виплутатись із цієї біди? Хіба можливо узнати і зрозуміти щось, коли заснула доля, відчуття чогось прекрасного, коли не хвилюється серце, коли немає

тих чудних, яких-то невловимих всеосяжних фантазій.

Вдумуючись у те, що відбувається, виробляючи у собі світопізнання, погоджуючись з тим, що десь існує істина, людина напівсвідомо оцінює все і з цієї оцінки, шляхом фантазії, усвідомлює що потрібно ще, чого не було. Такий ідеал людства у кожного свій, але всі повинні намагатися до його здійснення. Повинні намагатися і намагаються в силу необхідності по природі.

Такому синтезу сфери інтелекту і сфери духовності (естетичного і етичного) в людині відповідає і почуття (як психологічний стан) любові до іншого. І його не можна не враховувати у проектуванні складних саморегулюючих соціально-економічних систем.

Чим більше ми вдивляємось у навколишнє середовище, тим більш стаємо впевненими у тому, що являється одним із жакливих, пагубних явищ у житті. Це недолік правильного погляду у відношеннях, пов'язаних з життям людей. Це те, що життя людей, які бояться втілювати на практиці усвідомлене, воно дуже часто стає пагубним.

Отримуючи не дійсне чи неповне уявлення, змінюючи істину, знесилюючи свою особисту духовність, ми послаблюємо власні сумніви, обмежуємо можливість явищ, які, як правило, підсвідомо для нас залишаються. Не враховуючи цю тезу при проектуванні складних саморегулюючих соціально-економічних систем, ми тим самим понижуємо соціально-економічну стабільність життєвого потенціалу трудових ресурсів.

При неврахуванні усіх факторів можуть бути паго-рби в показниках життєвого потенціалу трудових ресурсів по різних категоріям (різномірність структура життєвого потенціалу). І це буде засвідчувати про те, що соціальна підсистема старіє фізично і морально. Вона буде вимагати оновлення в цілях підтримки закладених характеристик в цілях подальшого розвитку.

На основі перерахованих вище елементів, що входять до складу соціально-економічної системи, проектується модель системи управління. Саме плінний стан даних елементів, їх сильні і слабкі сторони, а також бажаний стан формують систему цілей і задач в системі управління складними саморегулюючими соціально-економіч-

ними системами і визначають технологію розв’язання цих задач.

Сучасна теорія організації діяльності підприємств вимагає нових підходів до рішення принципово нового класу задач. Процесний підхід як одна з найсучасніших і популярних управлінських методологій є інструментом, який полегшує опис взаємодій різних елементів системи, націлених на досягнення єдиної мети. Він дає можливість знайти додаткову ефективність там, де з погляду класичного функціонального підходу її бути вже не може. В цьому одна з основних причин нинішньої популярності процесного підходу.

В межах сучасного підприємства як єдиного цілого виникають суперечності між необхідністю функціональної, спеціалізації і інтеграцією виробничої системи — проблема відображення конкретного об’єкту в інтегруючому процесі управління. Це породжує спеціалізацію в самій системі управління, так само як і в будь-якій управлінській системі формуються ланки по деякому критерію функціонального відособлення відповідно до специфічної структури самого управлінського процесу.

Тому існує необхідність інтегрувати дві підсистеми (виробнича і управління) підприємства в єдине ціле за допомогою удосконалення і розповсюдження процесно-системного підходу в управлінні на адміністративно-управлінську надбудову підприємства. На наш погляд, основний алгоритм побудови бізнес моделі підприємства може бути представлений в наступному вигляді (рис. 4.9).

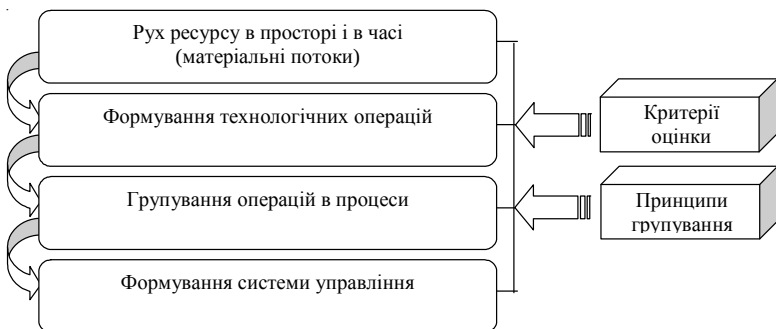


Рис. 4.9. Загальний алгоритм побудови бізнес моделі підприємства

Структуризацію підприємства і його діяльності з подальшою побудовою системи управління найбільш доцільно здійснювати в наступній послідовності (рис. 4.10).

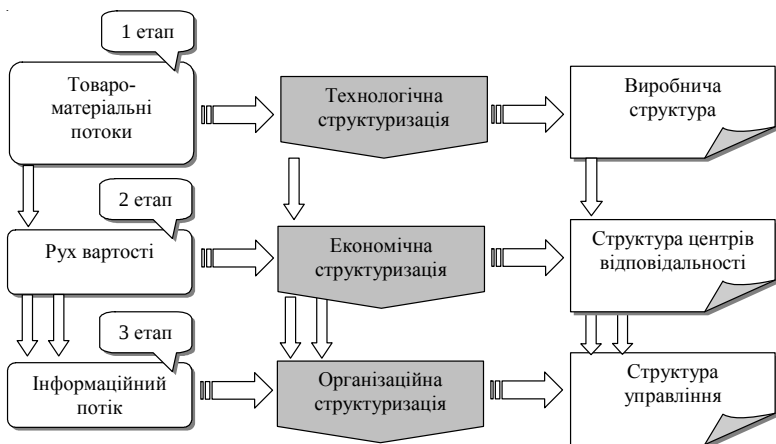


Рис 4.10. Етапи структуризації підприємства

1. Технологічна структуризація — розділення підприємства відповідно до виконуваних операцій з подальшим їх групуванням: робочі місця → бригади → ділянки → цехи → підприємства. Технологічна структуризація здійснюється на основі моделі товароматеріальних потоків в наступній послідовності: Рух матеріалів згідно технологічному процесу → формування робочих зон.

2. Економічна структуризація — розділення підприємства відповідно до економічних процесів (рух вартості), серед яких виділяють формування витрат підприємства на виробництво продукції і отримання доходу. Економічна структуризація здійснюється з метою формування системи критеріїв оцінки ефективності функціонування різних підрозділів підприємства і здійснюється в наступній послідовності: рух вартості → виділення місць виникнення і центрів відповідальності.

3. Організаційна структуризація — розділення підприємства відповідно до поставлених цілей і задач з подальшим формуванням ОСУ. Організаційна структуризація в своїй основі містить модель комунікаційних потоків підприємства і здійснюється в наступній по-

слідовності: інформаційні потоки → ОСУ. Метою організаційної структуризації є встановлення взаємодії між технологічно розрізненими елементами системи.

Необхідно відзначити, що головний принцип побудови моделі управлінських бізнес процесів — це простота і керованість системи. Саме тому найдоцільнішим пропонується угруповання процесів в організаційно-структурованім вигляді.

Особливо важливе значення в порівнянні з вузько-спеціалізованими фірмами мають два додаткові джерела підвищення ефективності (рис. 4.11).

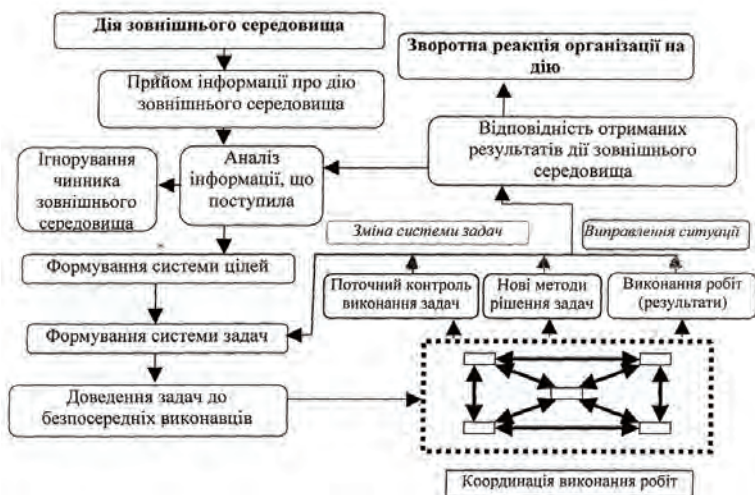


Рис. 4.11. Регуляторний механізм гасіння впливу зовнішнього середовища

Перший — так звана синергія. У разі ефективної взаємодії різних продуктових відділень підприємство дістає можливість створювати якісно нові види продукції і технології з мінімальними матеріальними витратами. Значний ефект дає і збутова синергія.

Друге найважливіше джерело динамічного розвитку диверсифікованої корпорації і підвищення ефективності її діяльності полягає в здатності підприємства формувати таку матрицю «продукція / ринки», яка враховує фази життєвого циклу технологій, продукції і галузей, а також особливості динаміки попиту на різні

види виробів, що випускаються. Це важливо не тільки з погляду протистояння фірми коливанням попиту, але і можливості, одержуючи великі прибутки на розвинених ринках, направляти частину їх на розробку нової продукції і освоєння ринків, що зароджуються.

В сучасних умовах динамічності зовнішнього середовища менеджмент підприємства постійно стикається з проблемами реструктуризації підприємства. На відміну від звичайних підприємств реструктуризація корпорації веде до появи або виключення з її структури цілих підприємств. На рис. 4.12 приводиться узагальнена схема внутрішніх чинників ефективності функціонування підрозділів крупного підприємства.

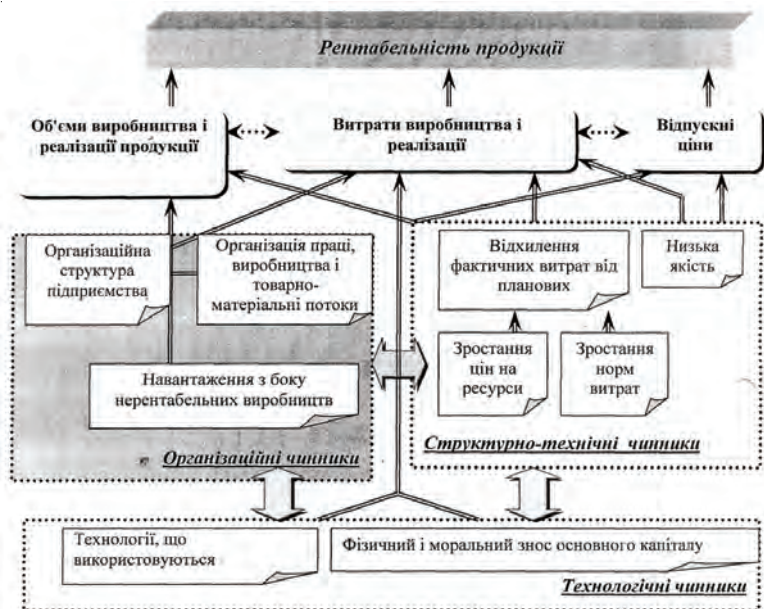


Рис. 4.12. Узагальнена схема внутрішніх чинників ефективності функціонування підрозділів корпорації

Звідси можна зробити висновок, що:

1. Підрозділи з високим потенціалом і конкурентоспроможністю і високим ступенем відповідності стратегічним цілям підприємства розглядаються як ядро організаційної структури корпорації.

2. Рішення про долю підрозділів, не відповідних загальному стратегічному задуму, але конкурентноздатних приймаються на основі детального аналізу ступеня взаємозалежності з іншими підрозділами, перш за все, з підрозділами основного виробництва.

На остаточне рішення про вибір оптимальної моделі підприємства роблять вплив три основні елементи:

I. технологічні особливості і технологічна оптимальність;

II. економічна ефективність;

III. маркетингова необхідність (необхідність розпиленості організаційних підсистем у зв'язку з розпиленістю певних показників (споживачів)).

Організаційна структура повинна реагувати на всі зміни, що відбуваються як в зовнішньому середовищі, так і усередині нього. Всі зміни, що відбувалися в Україні останніми роками, так чи інакше повинні знаходити своє віддзеркалення в змінах організаційної структури підприємств.

Технологічна складова моделей управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами, що показана на прикладі промислового підприємства, при проектуванні має включати у свою структуру соціально орієнтовані методи і механізми, економічно і політично орієнтовані. Саме модель управління соціально-економічною системою має включати дві компоненти: механізм управління соціально-економічною стабільністю і системою управління соціальними ризиками.

Управління соціальними ризиками — це процес виявлення ступеню невизначеності, прийняття і реалізація ефективних рішень, які дозволяють запобігати або знижувати від'ємними впливами неблагопристойних соціально-політичних чи економічних чинників на об'єкт ризику, тобто на соціальну підсистему складової соціально-економічної системи чи окремих її елементів.

Метою управління соціальними ризиками є пониження ступеня ризику соціально-економічної системи та створення оптимальних пропорцій між витратами за пріоритетними напрямками соціального розвитку і ресурсними можливостями системи. Іншими словами можна визначити, що метою управління соціальними ризиками являється можливість створення соціально достатньої території за існуючим обмеженням по ресурсам.

Проектування інтегральної оцінки соціальних ризиків являє собою необхідний інструментарій управління ризиками і являє собою проміжний індикатор ефективності управління. В системі управління соціальними ризиками (рис. 4.13) існують деякі особливості:

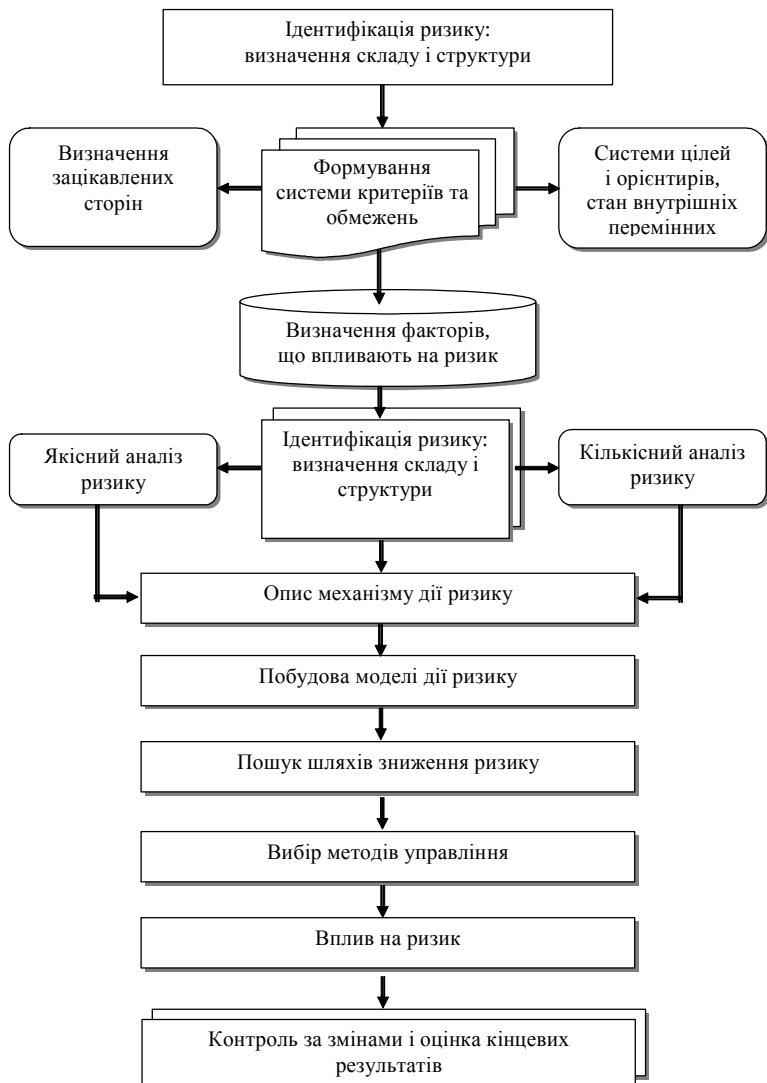


Рис. 4.13. Система управління соціальними ризиками

- складна природа і сама сутність поняття «соціальний ризик», як такий;
- багатогранність прояву соціальних ризиків;
- надзвичайно широка можливість розповсюджень;
- багатоваріантність наслідків;
- масштабність.

Вибір методів проектування систем управління соціальними ризиками є найбільш складним етапом в теорії управління соціальними ризиками, так як вони достатньо трудно піддаються формалізації. При цьому істинну оцінку якості вибраних методів можна отримати тільки після сприйняття прикінцевих результатів.

То ж, не дивлячись на це, при проектуванні системи управління соціальними ризиками, слід якомога глибше обґрунтувати вибір того чи іншого методу, тому що об'єктом ризиків являються сукупності людей і люба помилка може внести суттєві зсуви соціально-економічної стабільності. Саме через це при проектуванні систем управління соціальними ризиками використовуються комбіновані методи.

В управлінні соціальним ризиком можливо використовувати наступні методи:

- активна соціальна політика — профілактика: відмова, виключення, попередження ризиків, пониження збитків, мінімізація втрат, пониження ймовірності виникнення диверсифікації, збір додаткової інформації;
- пасивна соціальна політика — утримання на рівні: прийняття ризику без фінансування, самозбереження, зовнішні джерела (соціальна допомога, компенсації);
- стабільно (усталено) пасивна соціальна політика — передача відповідальності: соціальне страхування, соціальні гарантії.

Аналіз і оцінку результатів, як правило, можна розділити на дві категорії:

- якісний аналіз, орієнтований на визначення факторів ризику, простору їх дій і видів;
- кількісний аналіз, орієнтований на визначення цифрових параметрів окремих ризиків та сумарних їх значень.

Тож, як бачимо, механізм управління складними соціально-економічними системами — це сукупність принципів, правил, процедур та методів їх проектуван-

ня, що використовуються в функціональній системі управління по досягненню заданих цілей. Методи і засоби визначаються виходячи із поставлених цілей і стратегій. Основними методами стратегії в управлінні складними соціально-економічними системами можуть бути:

- короткострокові — економічні;
- середньострокові — соціально-економічні;
- довгострокові — у комплексі економічних.

На основі цих підходів і проектується складні саморегулюючі соціально-економічні системи. Суттєвим є лиш співвідношення їх у системі, де кожен із них може у певному просторовому і часовому періоді домінувати у загальній системі цілей. Причому, перевага віддається цілям першої групи — короткостроковим, що стосуються переважно рішення плинних проблем соціального характеру. Такий підхід являється реактивним за своїм характером і стосується підтримки і збільшення потенціалу складних соціально-економічних систем. Орієнтири на короткострокові цілі переважно стосуються рішення проблем за рахунок використання потенціалу. Загальний потенціал системи «проїдається».

Стабільність соціальної підсистеми, її елементів, а загалом і всієї соціально-економічної системи обумовлюється цілеспрямованою політикою держави в період розв'язання комплексу задач:

- стабілізації життєвого рівня населення;
- формування і розвитку трудового потенціалу населення;
- управління системою безробіття населення;
- утримання стабільного рівня реальних доходів населення;
- розвитку галузей соціальної сфери (освіта, медицина, культура, мистецтво і т. ін.).

Сам механізм управління соціально-економічними системами включає такі найбільш дієві засоби, методи, підходи, як:

- засоби впливу: прямі (прямі впливи на підсистеми і елементи соціально-економічної системи) і посередні (непрямі впливи на стикаючі елементи соціально-економічної системи і вплив опосередковано зв'язкам);
- методи управління: соціально-психологічні (в основі яких засоби мотивації і морального впливу), еко-

номічні (в основі яких використання об'єктивних економічних законів), адміністративно-правові (в основі яких створення і удосконалення законодавства, формальної влади, норм і нормативів діяльності);

— типи впливу: пасивні (створення сприятливих умов для розвитку тих чи інших елементів), помірний і активний (втручання в функціональні можливості того чи іншого елементу підсистеми).

Результати аналізу механізму забезпечення стабільності функціонування складних соціально-економічних систем та управління трудовим потенціалом їх діяльності запевняють, що традиційні методи, схеми, структури не відповідають вимогам сьогодення. Є нагальна потреба проектування принципово інших механізмів управління, у яких особливу увагу слід приділяти не тільки і не стільки особливостям нового механізму, скільки процесам переходу від однієї моделі до іншої. При цьому слід дотримуватися підходів, які б не порушували класичну схему: ціль — задача — проект — повноваження персоналу — технологія (як засіб розв'язання задачі). Як правило, органи управління у сьогоденні складними соціально-економічними системами на тому чи іншому рівні отримують зверху цілі і задачі, але не мають можливості розпорядження підкріпити необхідними повноваженнями і, звичайно, технологією розв'язання задач. Тому задачі розв'язуються або особистими зв'язками, або з порушенням законодавства (рис. 4.14).

Другими особливостями є зміни підходів у мотивації діяльності. Як правило, існує два принципових підходів щодо мотивації: перший — об'єкту мотивації надаються особливі привілеї і він, у результаті особливої поведінки (намірів) намагається зберегти цей стан. Другий підхід полягає у тому, що об'єкту мотивації надається можливість усунути стан незацікавленості шляхом окремих дій і таким чином, його дії будуть спрямовані на досягнення рівноваги і спокою у психологічному плані. Порушення взаємозв'язків між цими підходами розірвану систему мотивації. Саме в результаті цього зсуву і порушується вся система мотивації. Саме через це при проектуванні нового механізму управління слід особливу увагу приділяти підходам мотивації (рис. 4.15).

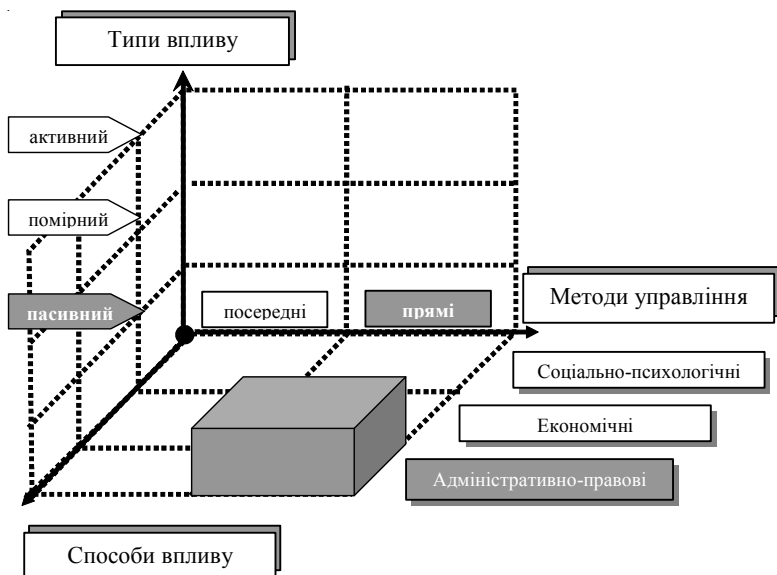


Рис. 4.14. Чинний механізм управління соціально-економічними системами

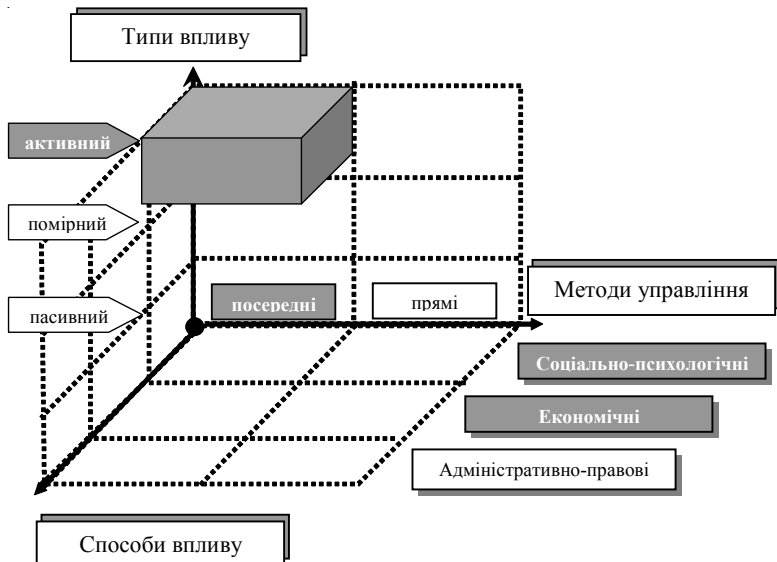


Рис. 4.15. Перспективний механізм управління соціально-економічними системами

Слід також враховувати, що процеси розвитку виробничо-господарських організацій (підприємств, фірм), зміни середовища їх діяльності як складних саморегулюючих соціально-економічних систем, а також умови науково-технічного прогресу висувають нові вимоги до ефективної організації систем управління ними. У зв'язку з цими вимогами системи управління виробничими підприємствами як складними соціально-економічними системами при її проектуванні вимушені враховувати ряд факторів, які по своїй суті являються, навіть, взаємовиключними: гнучкість, масштабність, стабільність і змінність під вимогами зовнішнього середовища, якість виробів і мінімізація витрат і т. ін. Нові умови функціонування, нові цілі і задачі вимагають використання і нових технологій управління складними соціально-економічними системами. З'явилась необхідність розробки методологічних контекстів операційного менеджменту.

У зв'язку з цим, з урахуванням сучасних вимог до розвитку систем управління складними соціально-економічними системами, в останні роки достатньо широко розпочаті дослідження в області удосконалення організаційних структур систем управління:

- проектування організаційних систем оперативного управління підприємствами, фірмами, промисловими комплексами різної форми власності як складних саморегулюючих соціально-економічних систем;

- проектування генеральних схем оперативного управління на основі проектів і програм різних галузей господарського комплексу держави, а також систем оперативного управління територіального, регіонального і місцевого значення;

- розвиток організаційних форм і методів оперативного управління комплексними цільовими національними, державними і галузевими науково-технічними проектами і програмами;

- удосконалення в напрямку розвитку систем управління міжгалузевого значення і міжфункціонального управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами.

Важливою особливістю досліджень став їх дійсний зв'язок з розв'язанням конкретних проблем організації

оперативного управління національним промисловим комплексом.

З теоретичної точки зору у процесі досліджень вкрай необхідно:

- визначення підґрунтя аналізу і проектування організаційних структур систем оперативного управління складними соціально-економічними системами як самостійного об'єкту досліджень;

- визначення закономірностей і принципів проектування таких структур, накопичення і методів обробки широкого спектру емпіричних матеріалів, підтверджуючих ці закономірності.

- розробка системно-цільових підходів у проектуванні систем оперативного управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами;

- методологія проектування організаційних структур програмно-цільового управління складними соціально-економічними системами;

- методологія проектування формальних і неформальних процедур і методів формування організаційних структур систем оперативного управління складними соціально-економічними системами.

Аналіз існуючих і знов сформованих організаційних структур оперативного управління з точки зору сучасних вимог, на основі наукових критеріїв оцінки, показує на те, що вони ототожнюють в собі ряд позитивних значень:

- в значній мірі віддзеркалюють цільову функцію і просторове розміщення виробництва;

- в основі мають досить глибоку і достатньо обґрунтовану функціональну спеціалізацію;

- забезпечують можливість розв'язання першочергових завдань і нормативно-методичне регулювання діяльності усіх елементів соціально-економічної системи (виробничих суб'єктів).

Але, під впливом дії ряду об'єктивних факторів і специфічних організаційних недоробок, виникають і продовжують застосовуватися деякі протиріччя та негативні тенденції, як то:

- незбалансованість повноважень і відповідальності за прийняття управлінських рішень і розпорядження ресурсами, що призводить до падіння виробництва;

— недостатня ефективність форм і методів координації взаємодій окремих елементів, що призводить до порушень у забезпеченні засобами виробництва і комплектуючими, а в результаті пониження продуктивності праці;

— неадекватність організаційного і економічного механізмів, що знижує ефективність управлінських рішень.

Тож, при проектуванні систем управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами слід враховувати головні методологічні положення:

По-перше, організаційна структура систем оперативного управління повинна розглядатися як складна універсальна концепція регулювання виробничо-господарського суб'єкта.

Такий підхід, у свою чергу, вимагає чіткого визначення системи, якою треба керувати: визначення загального призначення суб'єкта, конкретних його цілей і задач, аналізу і концептуального бачення зовнішнього середовища, обміну інформацією і іншими видами взаємодії; визначення взаємозв'язків між виробничо-технологічною і адміністративно-управлінською підсистемами; визначення алгоритму повноважень і відповідності між організаційною структурою що проектується і альтернативними суб'єктами.

По-друге, підґрунтям для проектування організаційної структури системи оперативного управління являється цільова концепція усіх підсистем і елементів системи.

У зв'язку з цим необхідним етапом аналізу і синтезу організаційних структур являється визначення і формулювання цілей організації в їх концептуальному цілісному вигляді (системно), їх декомпозиція по строго визначеним ознакам та їх структуризація. Цим шляхом досягається збалансованість розподілу задач, прав і відповідальності між рівнями і ланцюгами апарату управління, забезпечуючи досягнення ефективних прикінцевих цілей виробничо-економічного, науково-технічного і соціального розвитку.

По-третє, формою вияву організаційних відносин в системі управління являються зв'язки між відокремленими

ланками і рівнями організаційної системи, склад і послідовність яких в рамках заданих відношень можуть бути різноманітними.

У зв'язку з цим, розгляд організаційних структур, як предмету раціонального проектування, повинне включати не тільки визначення складу підсистем і елементів, але і рівнів апарату управління, їх загальних задач і підпорядкування, а також проектування конкретних організаційних механізмів досягнення поставлених цілей — проектування організаційних технологій управління: визначення і регламентацію змісту та послідовності зв'язків між організаційно уособлених підсистем і елементів системи;

У четвертих, творчий характер процесів прийняття рішень і їх реалізації обмежує сферу формальної регламентації і типізації організаційних відносин і зв'язків.

Завдяки цьому, найважливішою вимогою при проектуванні організаційної структури мають стати досягнення необхідної її гнучкості, що забезпечує пристосування до реального різнозабарвлення об'єктивних умов, які виникають у процесі функціонування виробничо-господарської складної соціально-економічної системи.

У п'ятих, аналіз і проектування організаційної структури системи управління не можуть обмежуватися тільки розв'язанням однокритеріальної формалізованої задачі, причому методами одної наукової дисципліни. Вони повинні розглядатися як предмет міждисциплінарного виміру, а їх рішення як обов'язкове використання сукупності формальних і неформальних методів, з обов'язковим використанням організаційного моделювання, методів структуризації цілей, аналогій, експертно-логістичних процедур. Їх застосування вимагає розробки спеціального методичного підходу і механізму, який би був використаний при проектуванні конкретних організаційних структур систем управління складними саморегулюючими соціально-економічними системами та проектування організаційно-інформаційних технологій управління.

Системно-цільовий метод проектування організаційних структур систем оперативного управління, як базовий, має свої відмінності у вигляді укрупненого алгоритму:

— визначається система цілей виробничо-господарської організації і проектується організаційна структура системи управління;

— функції управління формуються у опосередкованій відповідності системи цілей;

— розробляється не тільки технологічне і інформаційне, але і організаційне моделювання процесів управління;

— проектується новий механізм системи управління на усіх рівнях організаційної структури;

— проектуються організаційні форми не тільки лінійно-функціонального, але і програмно-цільового управління.

Таких підхід уособлює деякі переваги в порівнянні з іншими. До них слід віднести можливість забезпечення максимальної відповідності структури системи управління виробничими вимогами і умовам виробництва, використовувати різні організаційні форми, враховувати найбільш прогресивні організаційні підходи, сполучати процес проектування структур управління з її впровадженням.

Специфічні умови оперативного управління сучасними складними саморегулюючими соціально-економічними системами різного призначення потребують врахування множини взаємопов'язаних факторів, множини варіантів прийняття рішень. Сучасне виробниче підприємство — це не тільки система машин, що сполучені і працюють завдяки технологічній системі. Це, перш за все, сукупність людей, пов'язаних між собою відповідними соціально-економічними відносинами, які у свою чергу, обумовлені домінуючим у даному суспільстві засобом виробництва.

Виробниче підприємство у цьому випадку визначається у якості складної комбінації технічних, технологічних, матеріальних і трудових ресурсів як складна саморегулююча соціально-економічна система. Любий реальний виробничий колектив є складним сукупним робочим організмом, або складною гетерогенною біоенергетичною системою із двох груп різнорідних компонентів — людських і матеріальних. І якщо матеріальні об'єднуються у техніко-технологічну систему підприємства (оргструктури), то людські ресурси складають його соціальну організацію.

У об'єктивній дійсності ці дві системи — техніко-технологічна і соціально-організаційна існують лиш у органічній єдності одне з одного і складають складну соціально-економічну систему. Кожне виробниче підприємство включає в собі якості невід'ємної складової складні соціальні утворення, форми, процедури, явища, які являють собою сутні фактори змін соціально-економічної субстанції виробництва. Складне і багатфакторне коло проблем, що відносяться до організації систем управління складними соціально-економічними системами, одними лиш технологічним факторами обумовити систему не можливо.

Функція оперативного управління у суспільному виробництві, як підсистема господарського керівництва, нерозривно пов'язана з кооперацією праці і передбачає:

по-перше, наявність розподілу процесів праці між деякою кількістю працюючих. Тобто, наявність участі в процесі праці (виробництво продукції, реалізацію продукції, наукові дослідження комунікацій і т. ін.) декількох особистостей;

по-друге, наявність прямих зв'язків між цими особистостями.

Обов'язковими умовами цих зв'язків між робітниками у трудовому процесі є наявність відносин щодо власності результатів праці — індивідуальних чи колективних.

Таким чином, управління виробництвом, як наслідок кооперації праці, пов'язано з відносинами щодо розподілу праці і розподілу продуктів праці згідно з кількістю уречевленої праці.

Принципово нове значення суб'єктивних факторів в управлінні складними соціально-економічними саморегулюючими системами віддзеркалюється в усвідомленій цілеспрямованій організаційній діяльності працюючих, що керуються пізнаними законами економічного розвитку. Таке управління повинне базуватися на об'єктивних закономірностях. Але при всім величезним значенні і перевагах об'єктивних економічних законів вони не реалізуються автоматично. Вирішальне значення надається практичній реалізації об'єктивно діючих економічних закономірностей, що у свою чергу

обґрунтовує роль суб'єктивних факторів. Бо ж управління — не самоціль. Його задачі визначаються системою цілей господарства, його місією. А основна ціль у процесі господарського оперативного управління може включати і супідрядні цілі, які у залежності від конкретної ситуації висуваються на перше місце. У зв'язку з цим управління виробництвом набуває цілеспрямованої діяльності. То вже ціль тут виступає як прикінцевий етап багато чисельних операцій, процедур і дій, що документально фіксується як упередження результатів діяльності.

Відношення у системі оперативного управління, як складні економічні, правові і соціальні зв'язки виникають там, де існує кооперація труда. Як тільки з'являється розподіл і кооперація праці, виникає об'єктивна необхідність узгодження зусиль усіх працюючих для досягнення поставлених цілей і прогнозних умов.

Таким чином, управління господарською діяльністю — це складний і неперервний соціально-економічний і організаційно-технічний процес впливу управляючої системи на конкретний керований об'єкт, який і являє собою складну соціально-економічну систему. Цей процес виконується за визначеним технологічним підходом за допомогою системи методів і технологічних засобів. Ціль цього процесу — досягнення керованою системою заданих техніко-економічних і соціальних показників.

Організаційний механізм складних саморегулюючих соціально-економічних систем являє собою сукупність конкретних відносин між людьми. Ці відносини складаються із множини організаційних, інформаційних зв'язків, процесів взаємодії різних елементів, ланцюгів управляючої підсистеми, що виникають в серцевині суб'єкта управління, між суб'єктом і об'єктом управління, між управляючими підсистемами різних рівнів. Такий механізм втілюється опосередковано виконуваних у процесі праці узгодження, координації дій усіх його учасників, виконання процедур управління, вектор яких націлюється на досягнення поставлених цілей і розв'язання конкретних задач, узгоджено з проектом.

З точки зору теорії управління, велике значення має факт необхідності пристосування підприємства, як складної відкритої саморегулюючої соціально-економічної системи, до надзвичайно динамічним не визначенням зовнішнім вимогам. При цьому не так важливо, що конкретно вимагає підвищення динамічності зовнішнього середовища. Важливо те, як до цих змін прилагодитися.

Для сучасних промислових підприємств значне зменшення доли державного замовлення, завдяки якому надавалась гарантія реалізації продукції і інноваційні оновлення матеріально-технічного забезпечення — це додаткові труднощі: необхідність пошуку для себе замовника, споживачів готової продукції, конкуренція на ринку і т. ін.

Саме в цьому, або це і вимагає удосконалення форм і методів управління: дослідження ринку, ефективність реклами своєї продукції, її сертифікація і ліцензування, підвищення бренду підприємства, здатного конкурувати і т. ін.

Відомо, що основною умовою підвищення ефективності функціонування будь-якої системи є саме «системний підхід». За якого так же зміна будь-якого елемента у підсистемах не може істотно змінювати структуру, так само зміна однієї структурної одиниці не може істотно змінювати вплив на внутрішній стан всієї системи.

У складних саморегулюючих соціально-економічних системах у виробництві характерним є множинність не-притаманних одна одній організаційних структур, але притаманних самій виробничій системі. Вони є системами (підсистемами) більш низького порядку. Кожна із цих структур (елементів загальної системи) являють собою сукупність номенклатури елементів складної системи, їх відносин і зв'язків з визначеними виробничими ознаками, сутність яких закладається у представленні бажаних результатів діяльності, сформульованих з урахуванням реальних потреб. Така цілеспрямованість присутня тільки організаційним структурам складних саморегулюючих соціально-економічних систем виробничого спрямування. Які у своєму складі утримують в якості елементів окремих особистостей, колективи людей чи об'єктів, що функціонують під цілеспрямованим впливом людини.

Наприкінці XX ст. саме такий підхід призвів до постановки проблеми у вигляді комплексної автоматизації технологічних процесів, створення автоматизованих систем управління технологічними процесами і на їх основі гнучких виробничих систем, що являють собою системи вищої складності, які являють собою цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів, що створюють особливе поєднання з зовнішнім соціальним середовищем. Такій системі в цілому притаманні властивості, яких не має жодний із складових її елементів. Кожен із елементів у цій системі являються організаційною структурою, що входить у систему більш високого порядку, яка, у свою чергу, виступає як система більш надійного порядку, створюючи таким чином цілову ієрархію у системі управління.

Базовим структурним елементом такої системи стає не окремо взята функція чи вид діяльності, а між функціональний лінійний підрозділ (команда чи група), який повинен відповідати за виконання усього набору функцій для досягнення кінцевого результату.

Такий підхід має цілий ланцюг важливих переваг: по-перше, прискорене виконання дій по прийняттю екстрених рішень при локалізації постійно виникаючих впливів зовнішнього середовища соціуму;

по-друге, концентрація комплексу функцій в одних руках, що забезпечує безперебійне функціонування виробництва;

по-третє, розподіл праці між працюючими у обмеженому просторі, що забезпечує підвищення професійного рівня та ділової кваліфікації спеціалістів, яке дає можливість загальному розширенню знань в рамках спеціалізованого підрозділу та постійного накопичення досвіду роботи;

в-четвертих, прискорена реалізація прийнятих рішень та взаємодія між різними рівнями управління «по-вертикалі» на основі зворотного зв'язку;

в-п'ятих, маневрування виробничими, трудовими та матеріальними ресурсами, мобілізація наявних ресурсів для розв'язання задач, що формуються і реалізуються в системі і приймаються на всьому рівні.

Такій структурі притаманна надзвичайна усталеність у оперативному управлінні не тільки гнучким виробничим

системам, але і великим промисловим об'єднанням, корпораціям, де вони дозволяють досягти високого рівня використання наявних резервів. Вона забезпечує високу ступінь децентралізації оперативного управління виробництвом і створює благопристойні умови для нормального його функціонування в умовах невизначеності впливу зовнішнього соціального середовища.

За будь-якої реконструкції виробничої системи, удосконаленні систем оперативного управління чи проектуванні нових організаційних структур значно зростає кількість виникаючих організаційно-виробничих питань, що потребують невідкладних і дієвих рішень. І від того наскільки удосконаленою, здатною обробляти і усвідомлювати потік інформації являється організаційна структура системи оперативного управління. Залежить ефективність рішень що приймаються, а значить виробничої діяльності в цілому.

В цілях досягнення цього розроблено загальний підхід щодо проектування організаційних структур як в цілому складних саморегулюючих соціально-економічних систем і систем оперативного управління ними. Критерії розроблено на основі економічних законів і соціальних закономірностей, а сутність їх полягає у наступному:

Перший критерій — це ступінь здібності забезпечувати підвищення прибутку за рахунок зростання інтенсивності праці, який в умовах ринку є найважливішим показником діяльності;

Другий критерій — це ступінь можливостей створювати умови для підвищення прибутку за рахунок інноваційного оновлення технічного, технологічного і організаційного розвитку виробництва на основі активізації творчої діяльності і технологічних новацій;

Третій критерій — це ступінь можливостей швидко реагувати на зміни навколишнього соціального середовища і згідно з цим здійснювати організаційні дії, спрямовані на своєчасну і якісну перебудову виробництва;

Четвертий критерій — це ступінь здібностей забезпечувати зростання інтенсивності праці за рахунок використання форм і методів соціального обстрою виробничих колективів;

П'ятий критерій — це ступінь ефективності системи технологічного і виробничого контролю — управлінський контроль на основі контролінгу;

Шостий критерій — це величина темпів зростання та динаміки технічного розвитку виробництва — ефективність інноваційного менеджменту;

Сьомий критерій — це ступінь соціальності і ментальності в системі оперативного управління;

Восьмий критерій — це сутність конвергенції і оновлення — здібність непритаманних елементів оргструктури здобувати у процесі удосконалення подібні риси організаційного проектування;

Дев'ятий критерій — це ступінь взаємозалежності функціональних елементів організаційної структури системи оперативного управління в процесі виробництва;

Десятий критерій — це ступінь визначеності у прогнозуванні і плануванні ходу виробничих процесів.

Перераховані критерії характеризують ступінь можливостей організаційної структури системи оперативного управління, що можуть забезпечити підвищення ефективності діяльності за рахунок зростання інтенсивності праці, пониження витрат, оперативного рахування витрат та максимального використання наявних технологічних, матеріальних і трудових ресурсів при мінімальних енергетичних витратах і покращенні якості продукції що випускається з розрахунком на найбільший попит конкретних користувачів при умовах адекватних ринковим відносинам.

Організаційна структура системи оперативного управління може рахуватись достатньо ефективно у тому випадку, якщо дозволяє не тільки раціонально використовувати наявні ресурси, але і забезпечити активний систематичний пошук можливостей подальшого прискорення технологічного розвитку виробництва на основі реалізації новітніх досягнень науково-технічного прогресу впровадження високих технологій, які підвищать інтенсифікацію праці та якість продукції що випускається при одночасному пониженні витрат.

Але все це неможливо забезпечити простим прискоренням процесів реконструкції, чи лібералізації цін і приватизацією державних підприємств, оскільки все

ці дії не гарантують того, що у результаті їх реалізації дійсно виникне вільна система з ринковими відносинами. В умовах відсутності цілеспрямованих дій, мотивуючих їх створенню, а також їх високоосвічених людей, що створюють їх, результатом може бути всього-на-всього падіння виробництва і пониження загального рівня життя, тобто повну розбалансованість складної соціально-економічної системи.

РОЗДІЛ V

МЕТОДОЛОГІЯ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННІ СКЛАДНИМИ САМОРЕГУЛЮЮЧИМИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

XX століття привнесло нові підходи економічного розвитку країн земної цивілізації. У загальному стані ці підходи можна визначити як інформаційну епоху. Правда деякі вчені називають це після індустріальною епохою. Але дозвольте запитати: «А хіба сьогодні в основі економічного розвитку суспільства не науково-технічний прогрес?» Він ще складніший і сильніший ніж у індустріальну епоху, бо використовує найвищі технології: нанотехнології, біоенерготехнології, інформаційні технології, технології автоматизованого контролю, біотехнології і т. ін. Тож доцільніше буде називати сучасну епоху розвитку інформаційною епохою, що веде до формування громадського суспільства.

Деякі вчені визначають сучасність як «епоху без закономірностей». Це теж, по крайній мірі, некоректне визначення. Так дійсно, сучасна епоха розвитку насичена невизначеністю і непередбачуваністю. Але із напрямків наукового пошуку сучасної є використання загальних принципів поведінки складних саморегулюючих соціально-економічних систем на основі синергетичної методології. А це вже «закономірність», бо в основі цього лежать принципи не лінійності, біфуркації і самоорганізації. Не замкнутість економічно-соціальних систем, їх невизначеність і нерівновагомість соціально-економічних процесів, неоднозначність економічних еволюцій і їх множинність при прийнятті управлінських рішень, то і є закономірності розвитку сучасності.

У якості одного із яскравих прикладів синергізму, який підкреслює універсальність принципів еволюції соціально-економічних систем, можна привести факт виникнення додаткової вартості, яка з'являється за рахунок диверсифікації, або об'єднання двох і більше підприємств чи фірм. Правда, синергізм не завжди є оче-

видним. І це робить об'єднання більш складною проблемою, ніж разові інвестиції чи інновації.

А принцип самоорганізації, як раз і передбачує все більш усвідомлене намагання забезпечити багатоплинність реакцій, адекватних багатовекторності зовнішнього впливу, за яких підприємство зможе проводити усвідомлену стратегію досягнення цілей.

Зростання ж внутрішньої енергетики забезпечується використанням позитивного ефекту масштабу і внутрішнього взаємозв'язку видів діяльності, за рахунок чого понижуються витрати ресурсів на забезпечення зовнішньої стратегії.

Теорія організації складних саморегулюючих соціально-економічних систем потребує нових підходів щодо розв'язання принципово нового класу задач. Тут уже малоефективним являються методи лінійного управління по вертикалі. Потребується розробка теорії процесних підходів, як одного із найбільш сучасних управлінських методологій. Процесний підхід являє собою інструментарій, який забезпечує обґрунтування взаємодії різних елементів складних саморегулюючих соціально-економічних систем, зорієнтованих на досягнення єдиної цілі. Він дає можливість знайти додаткову ефективність там, де, з точки зору класичного функціонального підходу, її не може бути.

У цьому одна із основних причин сучасної популярності процесного підходу, зворотна сторона якої — нескінченний потік наукових робіт щодо визначень, класифікації і інтерпретації процесів. З цим пов'язана і велика кількість різноманітних думок відносно форм подання і методів обґрунтування процесів, а також присутність на ринку багато чисельних програмних продуктів, що націлені на полегшення в проектуванні складних систем і автоматизації діяльності.

Сам по собі процес у своїй сутності і його складові елементи являють собою інструментарій, який дозволяє дати систематизоване обґрунтування процесів, що проходять у складних саморегулюючих соціально-економічних системах. Як правило, процес визначають як сукупність взаємопов'язаних процедур дії, перевтілюючи входи складної системи у виходи. У зв'язку з великою популярністю процесного підходу існує множин-

ність визначень суті процесу, але всі вони так чи інакше мають ідентичне визначення. Автори мають власну думку щодо змісту процесу. Вона полягає у тому, що процес не тільки і не скільки «перевтілює входи у виходи». Процес — це система оперативного управління і функціонуванням складної саморегулюючої соціально-економічної системи і управління процесами, що в ній проходять. Це, дійсно, інструментарій з множинним набором елементів.

Розглянемо сучасне промислове підприємство, як складну саморегулюючу соціально-економічну систему. В рамках сучасного промислового підприємства як єдиного цілого (система) виникають протиріччя між необхідністю функціональної спеціалізації (функціональний розподіл задачі) і інтеграцією виробничої системи — проблемою відображення конкретного об'єкту в інтегруючому процесі управління. Це призводить до того, що в системі оперативного управління формуються ланцюги за деяким критерієм функціонального відокремлення згідно з специфічною структурою самої системи, з необхідністю відображення специфічної структури процедур в об'єкті оперативного управління, а також цілісних організаційних утворень у ньому і її функціонування. При цьому, опосередковано саме виробництво являє собою деякий непривинний, регулярно повторюваний цикл дій по перевтіленню наявних ресурсів із одного стану в інший.

Звідси головним питанням, яке у сучасності ставиться перед науковцями — знайти засоби оптимізації цього внутрішнього протиріччя. На наш погляд шлях один — оптимізація організаційних структур оперативного управління, інтегруючи тим самим функціональну відокремленість, яка у сучасності не дає необхідних результатів.

Слід відмітити, що любі зміни в діяльності підприємств, як складних саморегулюючих соціально-економічних систем, що ініційовані зовнішнім середовищем, слід розпочинати із змісту питання, з того що повинно бути реалізовано, а не з того, хто це буде реалізовувати. Недоречно розпочинаючи реструктуризацію, змінювати організаційну структуру, оптимізувати підприємницькі процеси без розуміння конкретних цілей, що

передбачувало це питання. При цьому «підвищення керованості», «збільшення обороту», «підвищення орієнтованості клієнтів» не являються конкретними цілями.

Але, перш ніж перейти до розгляду даної проблеми більш цілеспрямовано, необхідно встановити різницю у смисловому навантаженні таких понять як «процес» і «функція».

Відправним фундаментом для багатьох досліджень, присвячених процесно му управлінню, являється протиставлення процесного і функціонального підходів, принципово різних, за думкою авторів, і взаємно не сумісних.

Функціональна діяльність — це сукупність процедур, яка необхідна підприємству для розв'язання задач власного виживання і досягнення поставлених цілей. Функція відповідає на питання: «що треба робити?» В рамках любого промислового підприємства можна виділити множинність функцій: функція управління ресурсами, функція управління фінансами, функція управління виробництвом, функція управління реалізацією продукції. функція маркетингу і т. ін.

Підприємницькі ж процеси, у свою чергу, — це процедури реалізації функцій у просторі і часі, тобто, засіб розв'язання підприємницької задачі. Підприємницький процес описує те, як та чи інша задачі мають бути розв'язані, в якій послідовності і в таких варіаціях, а також те, як різнобічні задачі взаємодіють між собою, сполучаючись у підприємницькі процеси діяльності підприємства, фірми чи інше. Тобто, підприємницькі процеси відповідають на питання: «Як робити те чи інше?»

Таким чином, функції і процеси не являються протилежностями, що існують одноосібно. Функція являє собою вертикальний розтин діяльності підприємства в цілому. На відміну від функціонального підходу процесний підхід являє собою горизонтальний розтин діяльності підприємства. За уявою — це лишень різні рівні абстракції. Помітимо, що такого підходу дотримуються у сучасних методиках моделювання діяльності підприємств, фірм, корпорацій та їх організаційного дизайну, як то ARIS, сімейство IDEF і інші.

Однак, навіть при ідеальній системі оперативного управління виникають три принципово уособлені проблеми:

По-перше, визначення взаємовідносин між функціональними підсистемами складної саморегулюючої соціально-економічної системи. Функціональні підсистеми проектують вертикально і з часом стають умовно уособленими, розвиток яких (вектор розвитку) направлено у внутрішнє середовище системи;

По-друге, комунікаційні переходи, тобто, неадекватність інформаційних потоків не дозволяють повного і чіткого визначення стану того чи іншого об'єкту системи управління ні по терміну, ні по об'єму і змісту. Інформація повинна «розливатися» у всіх напрямках без перешкод. Але вона це може виконати тільки у вертикальному розрізі. Горизонтальний розріз пов'язаний ще з більшими перешкодами.

По-третє, як наслідок першого — втрата синергетичного ефекту, що віддзеркалюється у «роздутих» штатах працюючих, розтягнутому у часі процесі прийняття управлінських рішень (потребує великої кількості узгоджень і дублювання дій).

Фундаментальні взаємодії складних саморегулюючих соціально-економічних систем — це взаємодії з заінтересованими сторонами, замовниками, інвесторами, споживачами і т. ін., породжують необхідні зовнішні і внутрішні підприємницькі процеси. То ж для розуміння природи підприємництва важливо розуміти механізми генезису цих процесів. Тобто, які процеси треба ініціювати у зв'язку з взаємодією з кожної заінтересованої сторони. Це означає, що для розумної організації діяльності слід суттєво виділити вимоги споживача — цілі, за якими оцінюються результати діяльності, вибраними критеріями; ресурси — для отримання яких знадобляться інвестори і контрагенти, щодо постанови комплектуючих і, звичайно, послідовність операцій, націлених на перевтілення ресурсів і комплектуючих в товарну продукцію чи послуги, відповідно заявленим цілям.

Саме ця послідовність дій (процедур) і являє собою підприємницький процес, який виймає його опис з різним ступенем щільності. Причому, такий спосіб опи-

су уособлює наявність «фрактальності» — визначення частини процесу верхнього рівня, що володіє усіма властивостями підприємницького процесу.

Однією із причин підвищення актуальності процесно-системного підходу являється, як уже було відмічено вище, є невідповідність технології оперативного управління двох із головних підсистем. Це організаційно-управлінської і виробничо-господарської. Сучасна методологія оперативного управління виробництвом передбачує функціонування виробничої підсистеми на основі визначеної структури, склад і послідовність технологічних процесів (операцій) по виробництву заданого продукту (товару). В основі такого підходу проектування підсистеми у тому чи іншому вигляді лежить технологічна карта на створення продукту. З деякою вірогідністю можна сказати, що у технологічній карті у деяк спрощеній формі як раз і відображені принципи процесно-системного підходу.

Методологія проектування адміністративно-управлінської чи організаційно-управлінської підсистем у складних саморегулюючих соціально-економічних системах принципово інша. По суті, ідеологія такого підходу була сформульована інша. По суті, ідеологія такого підходу була сформульована у 20-х роках 20-го століття. Класичні підходи отримали своє перевтілення і в процесно му підході, де являють собою функціональний розподіл сфери діяльності: маркетинг, ресурси, виробництво, фінанси, персонал Вони виконують п'ять основних функцій: планування, організація, матеріально-технічне забезпечення, організація контролю і мотивація продуктивності.

З тих часів функціональний підхід у організації оперативного управління принципово не зазнав змін. Кожний функціональний простір являє собою умовно уособлений замкнутий простір, вектор напряму, взаємозв'язки між якими відбуваються завдяки впливів вищого рівня управління.

Таким чином, підсистеми оперативного управління підприємством функціонують у розрізі принципово різних методологій. В епоху масового виробництва і не навантажені ринкових відносин, в цілому, таке несумісництво сутнім чином не впливало на підсумкову

ефективність функціонування підприємства, як складної саморегулюючої соціально-економічної системи. Не дивлячись на те, що деякі проблеми все ж таки виникли. Адміністративно-управлінська підсистема, як настрійка складної системи існувала ніби паралельно виробничій підсистемі. І все ж таки, ці дві підсистеми утворювали ніби цільне утворення і границі цього утворення були притаманні дійсності.

В епоху повального маркетингу виробнича підсистема була підпорядкована цілям одного функціонального напрямку, що само по собі також не було проблемою. Але, в умовах сучасних підприємницько-ринкових відносин така невідповідність методологій оказує сутній вплив на ефективність функціонування складної саморегулюючої соціально-економічної системи в цілому.

В умовах динамічності, невизначеності, глобалізації і підвищеного конкурентного тиску, адміністративно-управлінська підсистема стає інертною, не гнучкою і зарегульованою. Вона не здатна адекватно реагувати на зміни у складі і структурі середовища підприємства, як внутрішньо, так і зовнішньо. А ціна помилок, утримання і відмови від перспективних напрямків у сучасності на декілька порядків вище.

Другим важливим фактором оперативного управління сучасним підприємством, як складною саморегулюючою соціально-економічною системою, являється вплив науково-технічної революції. НТР принесла у організацію виробничих підсистем нові технології виробництва і нові засоби оперативного управління.

Сучасна виробнича підсистема складної саморегулюючої соціально-економічної системи володіє такими властивостями: як гнучкість, комплексність організації, автоматизація процедур і операцій, підвищена інформатизація технологічних переходів, універсальність і багатофакторність обґрунтування цих процесів.

Сучасні виробничі підсистеми не володіють багатьма недоліками виробничих підсистем минулого. Ті задачі, що раніш рахувалися як взаємозамінними, у сьогоденні знаходять своє рішення в рамках одної виробничої системи. Нові технології дають можливість різкого скорочення виробничих циклів, виготовляти про-

дукцію з принципово новою системою цінностей, створювати нові товари.

Але нові технології виробництва потребують і нових технологій оперативного управління і його організації. Якщо процес оперативного управління виробництвом розглядати як пошук найбільш ефективної комбінації факторів виробництва (елементів виробничої підсистеми) в цілях мінімізації витрат ресурсів, часу і максимізації якісних показників готової продукції, то сьогодні підприємства стоять перед великим вибором проблемних питань. Саме завдяки новим технологіям кількість таких комбінацій зростає у декілька разів, оскільки різко зросла кількість елементів виробничої підсистеми, при цьому по суті змінилися кількісні і якісні показники кожного із елементів підсистеми.

Кожна нова комбінація таких елементів формує виробничу підсистему з її особливими кількісними і якісними характеристиками. При цьому сама комбінація включає в собі два аспекти: матеріальний (обладнання, інфраструктура, комплектуючі, персонал і т. ін.) і нематеріальний (процедури, операції, зв'язки між матеріальними компонентами). Нові технології передбачають, що між одними і тими ж матеріальними компонентами можуть бути установлені різні зв'язки, що у кінцевому виді будуть давати різні результати. Тобто дві виробничі підсистеми складної саморегулюючої соціально-економічної системи з абсолютно ідентичними матеріальними елементами, але отримуючи різні взаємозв'язки (процеси, процедури) даватимуть на виході системи різні результати.

Оскільки під впливом НТР ми спостерігаємо над сутню трансформацію виробничої підсистеми, то саме виробничі підсистеми і виробничі процеси стають у сьогоденні цільовою орієнтацією всієї системи оперативного управління підприємством. На перший план в системі пріоритетів виходять такі поняття, як: організація виробництва, оптимізація виробничих процесів, ефективність виробництва, організаційна технологія управління. Але тепер ці поняття набувають якісно нового наповнення.

Ось чому у сьогоденні не готова продукція сама по собі, а процеси її творення визначають конкурентоспро-

можність підприємства, як складної саморегулюючої соціально-економічної системи.

Тому існує необхідність інтегрувати дві підсистеми підприємства в одне ціле, за допомогою удосконалення і розповсюдження процесно-системного підходу в оперативному управлінні, на адміністративно-управлінську надбудову в складній саморегулюючій соціально-економічній системі — промислове підприємство. Саме через це виникає необхідність проектувати підприємство як цілісну складну саморегулюючу соціально-економічну систему.

Ми не наполягаємо на тому, що процес ний підхід — «панацея від усіх бід», що принципово змінює систему оперативного управління підприємством, як складною саморегулюючою соціально-економічною системою. Але він надіє можливості отримати додаткові переваги:

По-перше, можливість простої і візрцевої графічної інтерпретації господарської діяльності, що по суті полегшує реалізацію такої важливої вимоги, як можливість візуального контролю. Окрім цього, візуальності створює можливість для забезпечення прозорості інформаційних потоків;

По-друге, ці можливості пов'язані з визначенням зон відповідності і робочих зон, які полегшують формування вимог до працюючих, як спеціалістів виконуючих визначену роботу. Це все полегшує розв'язання важливої управлінської задачі розробки штатного розкладу, який тепер формується більш предметно і точно. Одночасно при цьому формалізується задача підвищення кваліфікації і перепідготовки;

по-третє, все це обумовлено більш простим і надійним визначенням зон контролю і критичних моментів в процесі, особливо за рахунок розбивки процесу на процедури.

Слід пам'ятати, що підприємницькі процеси ініціюються з зовні і реалізуються опісля рішення керівництва щодо цілеспрямованості їх виконання.

Процеси ж оперативного управління у складних саморегулюючих соціально-економічних процесах, головним чином, пов'язані з проектуванням стратегії і з координацією підприємницьких процесів що паралельно відбуваються, при яких усі допоміжні процеси за-

безпечення запускаються час від часу при виникненні у них потреб.

На рис. 5.1, на основі концепції М. Портера щодо ланцюга цінностей представлена базова модель проектування процесної моделі підприємства, як складної саморегулюючої системи, що може слугувати підґрунтям для проектування підприємницьких процесів.

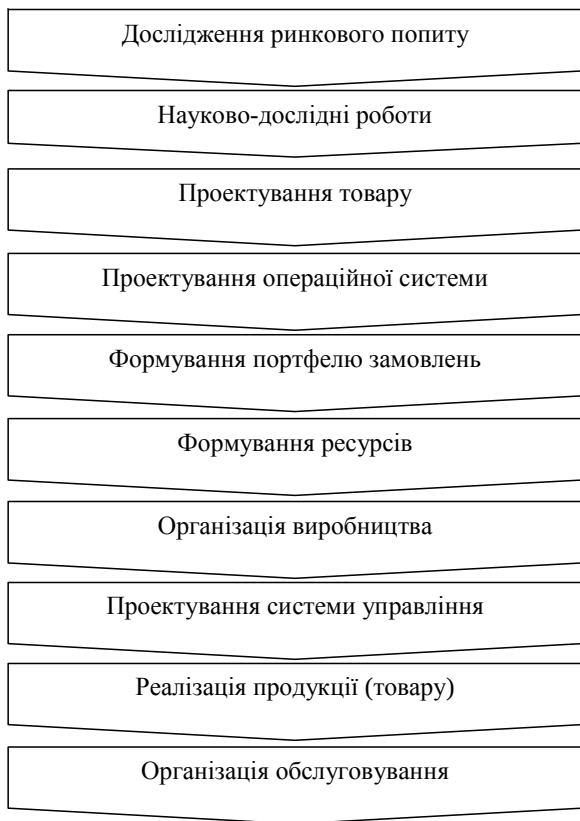


Рис. 5.1. Базова графічна модель проектування процесної моделі підприємства

Окрім базової моделі проектування на основі процесного підходу існують також деяка кількість проміжних етапів, які залежать від специфіки виробничої діяльності і продукції, що випускається, а також особливостей операційної системи підприємства. В уже існу-

ючий операційній системі етап «проектування операційної системи» являє собою вибір режиму роботи згідно з замовленнями і виробничою потужністю, оптимізацією технологічного процесу (додавання, висування, модернізація і т. ін.), оптимізацією трудового процесу, вибір джерел поставки матеріальних і енергетичних ресурсів, контролю якості і т. ін. Фактично це означає «підгонку» існуючої операційної системи під необхідні умови, наскільки це можливо. Тобто, демпфірування розривів між «можливостями» і «потребами».

При проектуванні системи підприємства за процесним підходом послідовність елементів базової моделі етапу операційної системи можуть виконуватися і в іншій послідовності. Наприклад, операційна система, що у виробництві за конкретними замовленнями, другим етапом може бути «просування». При цьому у більшості операційних систем деякі етапи можуть виконуватися паралельно (проектування товару і проектування операційної системи). У зв'язку з цим, для кожного підприємства вже на рівні проектування підприємницьких процесів слід формувати фактично свою власну модель.

Слід відмітити, що основне призначення базової моделі проектування підприємства, як складної саморегулюючої соціально-економічної системи, — дати алгоритм впорядкованої послідовності, взаємозв'язків і взаємообумовленості між основними елементами підсистем оперативного управління. Наприклад, дуже проблематичним вважається варіант, коли етап «Проектування операційної системи» йде раніше етапу «Проектування товарної продукції», або «Забезпечення ресурсами» раніше етапу «Просування товару». Усі показані в базовій моделі (рис. 5.1) процеси оперативного управління, в тому чи іншому варіанті притаманні будь-якому підприємству і мають враховуватися при проектуванні. Відсутність одного чи декількох елементів базової моделі знижує потенціал підприємства, перш за все у стратегічному плані. Однак, якщо говорити опосередковано щодо кожного елементу окремо, як про сукупність деякої кількості операцій то один і той же процес може мати декілька варіантів по своєму составу і структурі.

То ж на рис. 5.2 представлена схема загальної методики процесного підходу, яка включає в себе блоки представлення, регламентації і перевірки стану тих чи інших процесів.

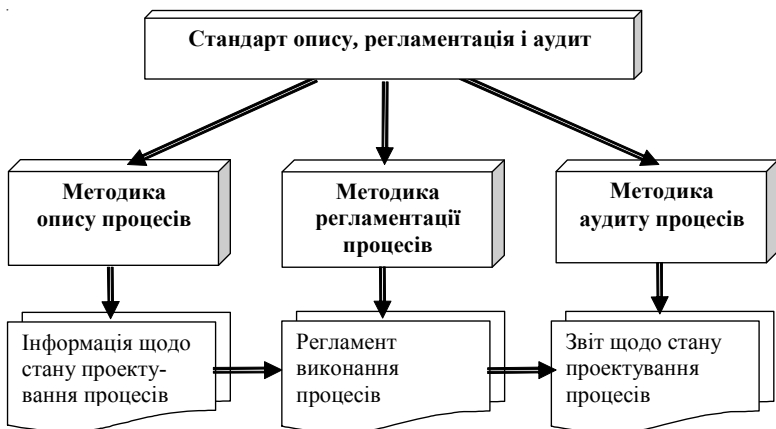


Рис. 5.2. Загальний методичний підхід щодо процесного підходу

В залежності від вимог системи оперативного управління кожен із процесів може бути роздроблено на підпроцеси з послідовною деталізацією на процедури і операції. Самі ж процедури і операції можуть представлятися як деяка сукупність дій, скерованих на зміни якісних і кількісних характеристик вводимих ресурсів. Основу процесів і їх напрямок на підприємстві визначають технологічні процеси виробництва товарної продукції.

Базовий алгоритм проектування виробничої підсистеми підприємства за процесним підходом може бути таким, як показано на рис. 5.3.

При проектуванні окремих процесів необхідно виконувати слідуючи основні вимоги до кожної операції:

- кожна операція повинна забезпечувати вартість;
- для кожної операції необхідно визначити ступінь деталізації, таким чином, щоб система володіла можливостями контролю, але не була «зарегульованою»;
- операції, які прямо не створюють вартість, не повинні бути у складі і структурі процесу;



Рис. 5.3. Алгоритм проектування виробничої системи

- кожна операція повинна мати заданий «вхід» і «вихід»;
- слід визначити, які операції є «критичними» з точки зору термінів, витрат і якості;
- кожна операція повинна бути (мати можливість) кількісно вимірюваною;
- у кожній операції повинен бути виконавець і споживач результату її виконання;
- операція повинна бути надзвичайно простою у виконанні.

При проектуванні той чи інший процес слід розділити з такою деталізацією, щоб усі складові операції були максимально простими у виконанні, але при цьому відповідали всім попереднім вимогам.

Усі операції повинні бути улаштовані у чітко упорядковану систему, з чітко визначеними термінами виконання та забезпечені ресурсними витратами на їх виконання.

В процесі проектування моделі підприємства за процесними підходами слід дотримуватися, щоб явно просліджувалися такі зрізи:

- по елементний (функціональний);
- просторовий;
- часовий.

Основна задача поелементного зрізу є правильний і раціональний підбір складу обладнання, інструментів, матеріалів, заготовок, комплектуючих і кваліфікованого складу персоналу для забезпечення повного їх використання у процесі виробництва. Проблема взаємної від-

повідності елементів особливо актуальна у складних високоавтоматизованих і роботизованих виробництвах, при динамічній номенклатурі і поліпшення товарної продукції.

Що стосується просторового зрізу, то він повинен забезпечувати раціональний розчин технологічних процесів на процедури і окремі операції та закріплення їх за окремими виробничими ланцюгами, визначення їх взаємозв'язків і розміщення на території підприємства.

Часовий зріз організації виробництва — це визначення терміну виробничого циклу виготовлення товару, послідовності виконання операцій, черги запуску і випуску різних видів товару і т. ін.

При проектуванні організаційної структури системи управління на принципах процесного підходу необхідно дотримуватися наступних правил:

по-перше, вищий рівень системи оперативного управління повинен орієнтуватися на підприємницькі процеси з визначенням вартості товару, оскільки основна задача операційного менеджменту — це встановлення оптимальних взаємозв'язків між підсистемами і процедурами;

по-друге, середній рівень системи управління орієнтується на оптимізацію окремих підприємницьких процесів, чи їх однорідних груп. Найбільш ефективна ступінь деталізації операцій — це підпроцеси і в деяких випадках процедури;

по-третє, найнижчий рівень системи управління з орієнтацією на оптимізацію окремих блоків задач, тобто конкретних операцій. У зв'язку з цим найбільш цілеспрямованою являється ступінь деталізації на операції і дії.

Необхідно також визначитися з формалізацією процесів і операцій. У даному випадку можуть бути використані наступні компоненти:

- ресурси, їх якісні і кількісні характеристики;
- вартість;
- часові параметри (час на виконання операції, термін закінчення робіт, запас часу);
- виконавці і відповідальні;
- якісні і кількісні характеристики на виході;
- параметри контролю (періодичність, деталізація, масштаб допущених відхилень);

— регулювання технологічних переходів.

Для встановлення взаємозв'язків у виробничій підсистемі оперативного управління у просторі і часі основоположною функцією являються матеріальні потоки. При цьому загальним напрямком підвищення керованості виробничої підсистеми являються максимально спрощена оптимізація виробничої структури, яка досягається шляхом зменшення кількості елементів і спрощення взаємозв'язків між ними.

За основу проектування організаційної структури системи оперативного управління береться модель інформаційної підсистеми. Так як в основі управлінських процесів лежить практично єдиний ресурс — інформація. Тож і методика проектування організаційної структури управління «інформаційна підсистема — організаційна структура управління» — найбільш доречна. Тобто, структура оперативного управління підприємства проектується на основі руху (логістики) головних ресурсів: матеріальні ресурси, інформація, персонал, фінанси.

У зв'язку з цим нераціональним являється підхід, за якого під діючу організаційну структуру системи управління проектується інформаційна підсистема підприємства. Такий підхід буде малоефективним. Підкреслимо, що інформаційна (комунікаційна) підсистема підприємства являється основою підсистемного прийняття управлінських рішень у складних саморегулюючих соціально-економічних системах.

Таким чином, любе промислове підприємство, як складна саморегулююча соціально-економічна система, — це цілісна відкрита синергетична система, ефективність функціонування якої залежить не тільки і не стільки від якості окремих елементів, хоч і важливо це, скільки від їх сумісності і взаємодії. Відсутність якісних взаємозв'язків веде до пониження ефективності функціональних зв'язків, але це компенсується як у поточному періоді, так і перспективі, за рахунок функціонування всієї підсистеми, чи системи в цілому. Слід все ж таки відмітити, що неякісність окремих елементів може впливати на одну із найважливіших властивостей системи як на загальнотеоретичного підходу — синергізм.

Якщо у минулому підприємства могли собі дозволити функціонувати з деяким «запасом ефективності», що давало можливість «без хворобливо» губити ефективність, то у епоху підвищення конкурентоспроможності і динамізму середовища усі учасники ринкових відносин, прямо таки, вимушені збирати елементи ефективності буквально по горошинам.

Сутність структуризації підприємства і проектування організаційної структури системи управління заключається у розподілі основної задачі на підзадачі і контроль за тим, щоб ці підзадачі не замикалися у собі, існуючи своїм власним питанням, а вирішували основну управлінську задачу — не допустити конфлікту цілей і зберегти керованість підприємством. Розподіл задачі на під задачі — це важливий етап у оперативному управлінні, від якого залежить організаційна структура і інші управлінські рішення, що прийняті на основі цього аналізу.

Можна виділити два принципових підходи до такої декомпозиції управлінської задачі — вертикальна декомпозиція і горизонтальна.

При проектуванні промислових підприємств, як складної саморегулюючої соціально-економічної системи, важливе значення має потенціал операційної системи підприємства — виробничий потенціал. Він являє собою якісні і кількісні характеристики виробничої підсистеми підприємства, які дозволяють з максимальною віддачею перевтілювати ресурсні матеріальні потоки на «вході» в вихідні товари.

Слід відмітити, що потенціал операційної підсистеми — операційний потенціал (як і виробничий потенціал) має дві переливаючись одна в одну компоненти:

- якісні характеристики складових елементів;
- кількісні характеристики складових елементів.

У багатьох випадках потенціал операційної підсистеми підприємства розглядається як якість і кількість ресурсів, що вводяться в систему. Однак даний підхід слід визнати як не зовсім коректний. Бо ресурси, що вводяться у внутрішній стан системи взагалі, то є ресурсний потенціал підприємства. А потенціал операційної системи підприємства — це здатність складної системи максимально ефективно перевтілювати ресур-

сний потенціал підприємства в товарну продукцію з плановими характеристикам.

Таким чином, потенціал операційної системи (операційний потенціал) — це передаточний механізм, що дозволяє змінювати форму потенціалів підприємства в цілому. Однак, при цьому ресурсний потенціал розглядають як складову потенціалу операційної підсистеми (виробничої підсистеми) підприємства і повинні максимально відповідати вимогам до неї. Цей підхід має рацію і в зворотному напрямку.

У пліні операційної діяльності неможливо досягти високих показників за всіма пріоритетами водночас. То ж керівництво підприємства повинне створювати свою власну систему пріоритетів в операційній діяльності і використовувати політику фокусування.

То ж, розробка стратегії розвитку виробничих систем — це проект на основі процесних підходів, крок за кроком готують чого об'єкт до бажаного стану.

На рис. 5.4. наводиться алгоритм проектування операційної підсистеми підприємства.

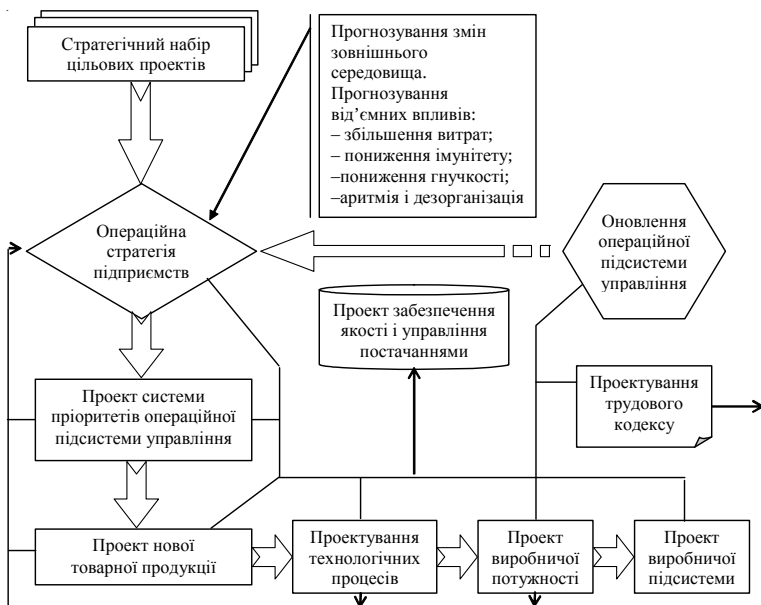


Рис. 5.4. Структура проектування операційної підсистеми підприємства

Розглядати потенціал операційної підсистеми підприємства (операційний потенціал) необхідно з позиції її проектування і функціонування. На рис. 5.4. показані основні позиції, де так чи по-іншому може бути сформульовано потенціал операційної підсистеми оперативного управління і де цей потенціал може бути втрачено.

Першим кроком у цій структурі є розробка стратегії підприємства, яка являє собою частину стратегічного набору: місія, цілі, пріоритети. Стратегія операційної підсистеми оперативного управління представляє собою проектування загальної політики керівництва і планів використання ресурсів підприємства, націлених на максимально ефективну підтримку потенціалу підприємства і його використання у довгостроковому періоді з мінімальними витратами по досягненню цілей.

Тож, стратегія операційної системи — це комплекс управлінських рішень, пов'язаних з розробкою і структуризацією виробничої підсистеми в цілому, а також виробничого процесу і інфраструктури у відповідності вимогам зовнішнього і внутрішнього середовища.

Кінцевим результатом у проекті стратегії операційної підсистеми є проектування цілей і пріоритетів, що включають:

- кошти виробництва;
- якість і надійність товарної продукції;
- часові витрати (термін виробничого циклу, період виконання замовлення і т. ін.);
- надійність матеріального забезпечення;
- гнучкість і динамічність виробництва;
- можливість і здатність виробництва до освоєння нової продукції;
- необхідні перебудова і удосконалення виробничого процесу;

Специфічні критерії для кожного товару (технічна підтримка, після продажна підтримка контрагента, кольорова гамма, геометричні розміри, вага і т. ін.).

Саме стратегії розвитку виробничих систем являє собою сукупність інтеграційних процедур, крок за кроком пересуваючи оберт до бажаного стану (рис. 5.5).

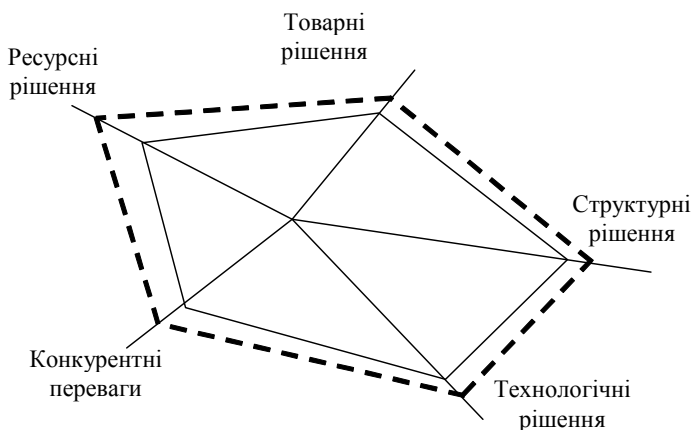


Рис. 5.5. Схема проектування стратегії розвитку виробничих систем

Такий підхід найбільш повно відображає процес формування стратегії виробничих систем і передбачує цілеспрямований пошук структурних елементів стратегії (товарні ітерації, технологічні процеси, структурна схема, конкурентні переваги і ресурсний потенціал) в заданих умовах. Не завжди фінансові можливості підприємства дозволяють водночас планувати розв'язання усіх задач розвитку виробництва. В таких умовах стратегія повинна визначати пріоритетні розв'язання задач.

Одним із ключових аспектів тут є саме послідовність необхідних ітерацій, які автоматично ведуть до пріоритетності в напрямку ресурсів підприємства.

В умовах надзвичайної рухливості зовнішнього середовища найбільш актуально застосування процесу розробки нової продукції методом сумісного проектування, якій зорієнтовано на міжфункціональну інтеграцію.

Основою при проектуванні продукції являється дилема:

по-перше, новий продукт повинен мати максимальну цінність для споживача;

по-друге, новий продукт повинен бути внутрішньо технологічним.

Максимальна цінність розробки і модифікації продукту передбачає використання слідкуючої моделі (рис. 5.6):

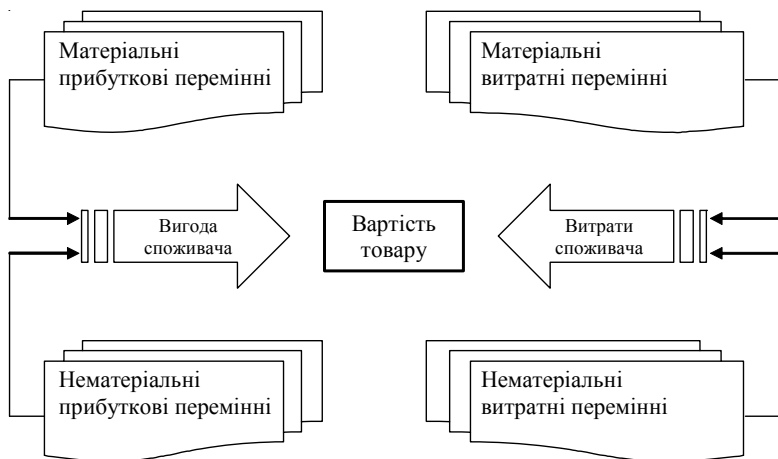


Рис. 5.6. Схема формування цінності товару споживачем

Під внутрішньою технологічністю продукту слід розуміти можливість використання максимально спрощену технологію для виготовлення продукції при збереженні заданих параметрів якості і цінності продукту. Водночас, вбачається ступінь стандартизації продукції, мінімальну кількість комплектуючих засобів, наявність модульних компонентів, наявність модульних систем, елементи безпеки і т. ін.

Такий підхід, можливо, дещо зменшить термін відповідної реакції підприємства за рахунок додаткових часових витрат на проектування продукції, однак дозволить підприємству бути більш гнучким у виробничому процесі. Більш того, процес модифікації продукції розбивається на модулі і не буде стосуватися всієї виробничої системи. Якщо ж товарна продукція складається із відносно невеликої кількості багатофункціональних, достатньо стандартних модульних компонент, а у продукції встановлюється зв'язок саме між модулями, то зміни будуть проходити в рамках одного модуля, уся інша складова системи буде працювати без змін. Все це стабілізує технологічний процес виробництва.

Ось саме технологічний процес і виробничий ритм і являються одним із основних елементів потенціалу операційної системи. Під технологічним процесом будемо розуміти строго упорядковану сукупність процедур і

операції, що дозволяють перевтілювати ресурсні потоки, що входять в готову продукцію. Звідси потенціал технологічного процесу можна розглядати як відповідність характеристик витратних операцій плинним і перспективним задачам виробництва продукції. Іншими словами, це такі склад і структура технологічного процесу, які дають можливість випускати продукцію з заданими вимогами споживачів.

При цьому слід враховувати, що існують мінімальні умови для формування потенціалу технологічного процесу, але можуть бути і додаткові вимоги.

Умови мінімум — це коли:

- кожна операція повинна створювати вартість;
- операції, які не створюють вартість — зайві і не повинні враховуватися у складі і структурі технологічного процесу;
- кожна операція повинна мати конкретно визначені (якісні і кількісні параметри на «вхід» і «вихід»;
- кожна операція повинна мати можливість для її вимірювання;
- для кожної операції повинен визначатися конкретний виконавець і споживач її результатів;
- операція повинна бути простою і відповідати всім попереднім умовам;
- усі операції повинні бути улаштовані у чітко упорядковану систему, з чітко визначеними термінами і витратами ресурсів на їх використання.

Технологічний процес повинен відповідати основним загально прийнятим принципам: пропорціональність, паралельність, непереривність, прямопоточність і ритмічність. Це класичні принципи проектування технологічних процесів і, звичайно, усієї операційної системи. Вони являються мінімально допустимими умовами для формування потенціалу технологічної підсистеми і потенціалу операційної системи в цілому. Звичайно, існують і додаткові умови.

Наявність у технологічному процесі сукупності операцій що відповідають вище перерахованими вимогами, або їх відсутність тим чи іншим чином будуть змінювати, в ту чи іншу сторону, потенціал технологічних процесів і, звичайно, і потенціал операційної системи в цілому.

Таким чином, одне і теж творіння (товар) можна виготовляти з різним складом і структурою технологічного процесу. І кожен з окремо взятих складів і структур технологічного процесу будуть мати свій власний потенціал (рис. 5.7). В залежності від цього підприємство може використовувати два напрямки використання потенціалу технологічного процесу: по-перше, це підвищення якості продукції, що випускається; по-друге, це зменшення витрат часу і ресурсів.

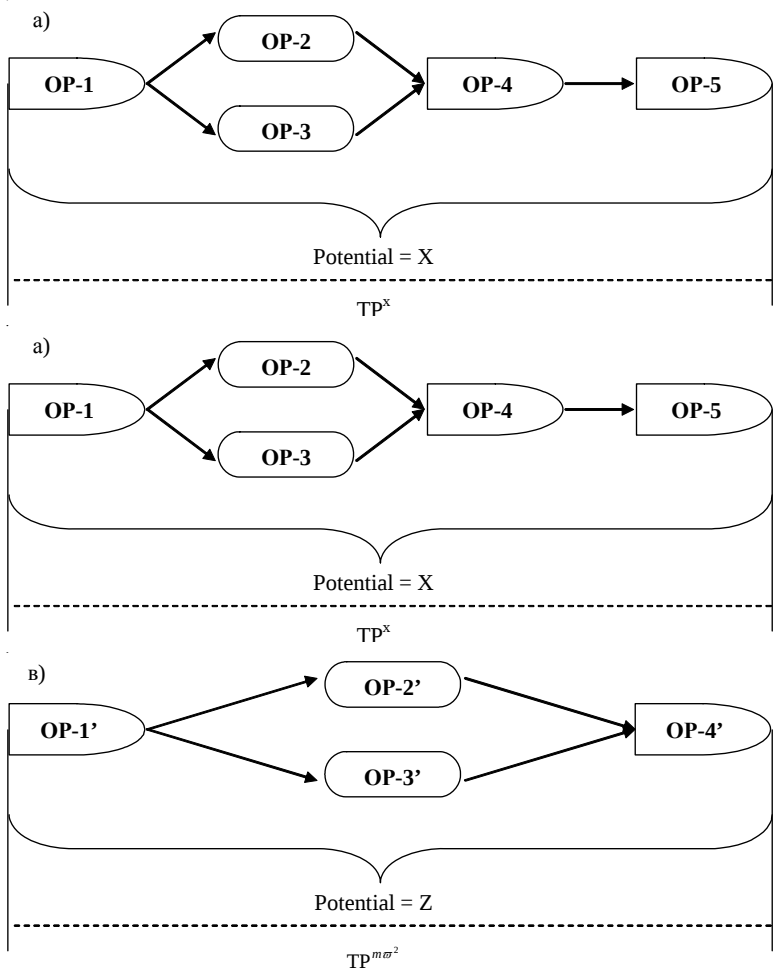


Рис. 5.7. Схема формування технологічного процесу

На рис. 5.7а подано схему стандартного (класичного підходу) технологічного процесу, що складається із п'яти операцій і має потенціал X . Шляхом введення операцій (рис. 5.7б), або модернізації технологічного процесу (рис. 5.7в) ми отримуємо новий технологічний процес, потенціал якого буде дорівнювати відповідно Y і Z , при обов'язковому відношенні $X < Y$ і $X < Z$.

Введення додаткових операцій змінює технологічний процес в напрямку підвищення якості продукції і її цінності, оскільки кожна операція повинна створювати додаткову вартість і цінність (покращення технічних і експлуатаційних характеристик продукції і т. ін.).

Однак можна піти і шляхом скорочення числа необхідних операцій за рахунок видалення неефективних операцій із системи, або модифікації операцій з подальшим об'єднанням їх в одну. Такий напрямок підвищує продуктивність технологічного процесу, скорочує виробничий цикл, знижує витрати трудових і матеріальних ресурсів.

Теоретично ідеальним слід вважати одночасне скорочення кількості операцій (економія ресурсів і часу) і підвищення цінності (якості) продукції, що випускається.

Дуже важливим елементом потенціалу операційної системи є виробнича потужність. З точки зору формування потенціалу виробнича потужність трактується як об'єм виходу продукції з заданими характеристиками, якого здатна досягти операційна підсистема у визначений період часу і у конкретному ринковому середовищі.

У цьому визначенні слід виділити три принципи умови:

по-перше, операційна підсистема повинна виробити саме той продукт, і саме з такими характеристиками споживання, які задаються ззовні;

по-друге, операційна система повинна дозволити виробити саме заданий об'єм і в заданому часовому періоді, як правило досить обмеженому;

по-третє, операційна підсистема повинна враховувати зовнішні фактори, що диктують можливості і умови поставщиків і конкурентів, а також вимог споживачів на даному етапі функціонування;

Таким чином, ключовою характеристикою потенціалу виробничої потужності являється гнучкість виробництва, тобто здатність підстроюватися під рішення нових задач з мінімальними витратами часу і ресурсів. Як правило, за умов реорганізації чи модернізації під нову продукцію таких втрат уникнути майже неможливо, але їх можна мінімізувати.

Тож, як вже доведено, виробничий потенціал операційної підсистеми суттєво впливає на:

- здатність підприємства реагувати на вимоги зовнішнього ринкового середовища;
- структуру кошторису;
- політику оперативного управління запасами;
- необхідність організації ефективної роботи персоналу.

В основі концепції оперативного управління виробничою потужністю лежать наступні положення:

- ефект масштабу виробництва: при збільшенні об'ємів виробництва в тимчасовому інтервалі витрати на одиницю продукції знижуються;
- крива зростання потужності праці витрати на одиницю продукції знижуються;
- фокусування потужностей: підприємство функціонує з найбільшою ефективністю тільки у тому випадку, якщо воно націлене на виконання обмеженої кількості конкретних виробничих задач;
- гнучкість потужності: АСУ підприємства, АСУ технологічних процесів, АСУ трудових і матеріальних ресурсів.

Вихідною тезою при проектуванні потенціалу виробничої потужності являються формули потужності операційної підсистеми:

Загальна потужність N	=	Кількість складових елементів F	x	Потужність одного елемента Np
-----------------------------	---	---------------------------------------	---	-------------------------------------

Основними компонентами цієї схеми є гнучкість і витрати. Характеристики даних компонент, як правило, знаходяться у зворотній залежності. Збільшення одного показника автоматично веде до зміни іншого.

Саме через це формула розрахунку потужності операційної підсистеми може мати і більш складний вигляд. Наприклад:

$$N = a \times c_1 + b \times c_2 + \dots + d \times c_n.$$

Де a, b, d — кількість одиниць обладнання;

c_1, c_2, c_n — потужність однієї одиниці обладнання.

Тож, як бачимо, основною задачею по управлінню потенціалом виробничої потужності операційної підсистеми являються:

перше — збереження збалансованості підсистеми по якості і кількості;

друге — частота оновлення виробничих потужностей;

третє — зовнішні і внутрішні джерела збільшення виробничої потужності.

Що ж стосується розміщення обладнання і проектування виробничих потужностей, то основною задачею є вироблення системи критеріїв і пріоритетів структуризації підприємства згідно з умовами інших елементів операційної підсистеми.

Критерії і пріоритети структуризації підприємства і окремих його підрозділів поділяються на спеціальні (прямі) і загальні (вторинні).

Спеціальні критерії створюють обов'язкові і мінімально допустимі умови для прийняття оперативних управлінських рішень щодо розміщення об'єктів. Вони також тим чи іншим чином віддзеркалюються на необхідних першочергових капіталовкладеннях.

Загальні критерії розміщення і структури операційної підсистеми створюють ділове середовище, яке відображає можливі ризики, а також можливі додаткові капіталовкладення (соціальна інфраструктура, безпека, забезпечення екологічних норм і т. ін.).

До спеціальних критеріїв відносяться:

— інфраструктура: транспорт, енергетичне забезпечення, комунікації і т. ін.;

— загальний кошторис: прямі витрати (вартість землі, вартість будинків і споруд, податки, енергозабезпечення і т. ін.), непрямі витрати (збільшення збиткового ланцюга, послаблення відповідної реакції споживачів), витрати на соціальні потреби;

- зближення зі споживачем;
- кваліфікація робочої сили;
- наближення до ресурсної бази;
- місто дислокації інших об'єктів підприємства.

До загальних критеріїв відносяться:

- державні перепони;
- наявність зон вільної торгівлі і торгівельні союзи;
- конкурентні можливості;
- державна політика (у тому числі зацікавленість держави у наявності тих чи інших виробництв і виробників);
- економічна і політична ситуація в регіоні;
- екологічні вимоги.

Слід відмітити, що структура підприємства виступає лиш як сукупність зон діяльності. Вона не створює потенціал операційної системи (за винятком специфічних випадків), але при нераціональній організації структурних одиниць суттєво знижує потенціал операційної системи.

Теоретично для запобігання обмежень потенціалу операційної системи можна розлічити підприємство і його виробничу підсистему з максимальним запасом простору. Однак автоматично виникають затримуючі фактори: витрати, логістичні процеси, засоби транспортування, невиробничі процеси.

То ж існують чотири методи проектування плану виробничих площин:

перше — коопераційна схема розміщення обладнання за технологічним процесом;

друге — лінійна схема розміщення обладнання за предметним принципом;

третє — розміщення обладнання по принципу «технологічних зон» за технологічним процесом групової технології;

четверте — розміщення обладнання по принципу обслуговування нерухомого об'єкту.

Вибір того чи іншого способу розміщення обладнання у багатьох випадках неможливий, оскільки сам тип виробництва не передбачує нічого іншого. Це у таких виробництвах, як будівництво, суднобудування, металургійне виробництво і т. ін.

Однак у деяких випадках можливість вибору існує.

Відмітимо, що найбільш раціональною слід визнати схему технологічних груп, яка являється максима-

льно збалансованою за різними критеріями. Як-то: розподіл праці, універсализація, тип використовуючого обладнання, продуктивність і умови праці і т. ін.

Але найважливішою змінною потенціалу операційної підсистеми є проектування трудового процесу.

Сутність проектування трудового процесу і формування його потенціалу полягає у визначенні порядку дій і характеру взаємовідносин робітників підприємства одного з іншим, з обладнанням, споживачами і іншими елементами середовища підприємства:

Порядок дій можна представити графічно (рис. 5.8).

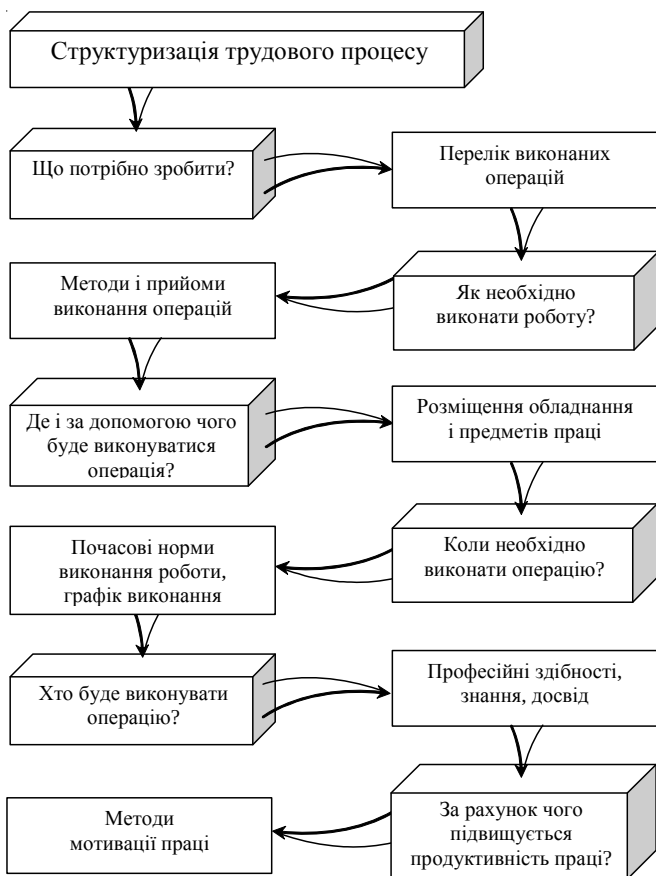


Рис 5.8. Схема проектування структуризації трудового процесу

Розподіл праці визначається ступенем спеціалізації виробничих операцій. Одним із найперших питань, які необхідно вирішувати — це визначення оптимального рівня спеціалізації технологічних операцій. Надмірна спеціалізація буде понижувати загальний потенціал трудового процесу і потенціал операційної підсистеми в цілому. Але треба враховувати:

- одноплинність роботи, що призводить до надмірної втомленості працюючих і пониженню мотивації продуктивності;

- незадоволеність із-за незначного вкладу в кінцевому варіанті;

- пониження гнучкості мислення працюючих;

- можливість підвищення професійних навиків та удосконалення методів праці, що зменшує перспективу покращення стану;

- складність контролю якості, у зв'язку з відсутністю єдиного відповідального виконавця;

- можливості гнучкості як окремих операцій, так і операційної підсистеми в цілому;

Збільшення неузгодженості в діях, що породжує необхідність додаткових механізмів управління.

Але, і надміру широкий діапазон операцій, що виконуються на одному робочому місці також може понижувати загальний потенціал, оскільки:

- потребує висококваліфікованих робітників;

- потребує підвищення норм оплати праці;

- потребує загальну продуктивність праці;

- потребує особливих підходів мотивації і управління персоналом працюючих;

- надмірно підвищує залежність результатів операційної підсистеми від плинності кадрів.

Ось сому вибір оптимального рівня спеціалізації технологічних операцій по всьому життєвому виробничому циклу залежить від множини факторів.

Виділити якість із них як загальні критерії і правила у даному випадку достатньо складно, оскільки структурування трудового процесу визначається все спроектованим технологічним процесом і технологічною схемою розміщення обладнання.

Головний принцип формування потенціалу трудового процесу — це відповідність людського фактору (со-

ціальної підсистеми) і потенціалу технологічного процесу (технічної підсистеми). Наприклад: «Здібності робітника — можливості обладнання», «психологічний стан працівника — зміст виконуваної роботи» і. т. ін.

Кожен перехід у проектуванні трудового процесу може створювати або понижувати потенціал трудового процесу. Лишень при умові виконання перерахованих умов проектування трудового процесу ми можемо говорити щодо проектування трудового потенціалу як складової загального потенціалу операційної підсистеми.

Згідно з теорією організаційного потенціалу внутрішнього середовища підприємства операційна підсистема оперативного управління повинна уособлювати по елементний потенціал и потенціал процедур. Що пов'язують усі елементи у єдине ціле.

Тож на рис. 5.8 ми бачимо у операційній підсистемі два різновиди елементів робочих і елементів, що пов'язують усі елементи в одну підсистему, забезпечуючи таким чином якість продукції і підсистему забезпечення.

Що ж стосується управління якістю, то з точки зору управління потенціалом операційної підсистеми необхідно говорити про якість системи, наслідком якої являється якість продукції, що випускається. То ж якість товару — це не об'єкт управління, а наслідок ефективного оперативного управління операційною підсистемою.

Що ж стосується системи операційного менеджменту, то найбільш важливою задачею, що ставиться перед менеджерами — це вибір критерію оцінки якості продукції, що випускається. Річ у даному випадку може йти не про споживацьку характеристику продукції, а про усвідомлення і сприйняття самого терміну «якість».

У сьогодення можна виділити множину визначення якості, але якщо їх згрупувати, то ми отримаємо ряд основних визначень:

перше — абстрактне: якість — це внутрішній стан властивостей об'єкту, які створюють перевагу над подібними;

друге — відповідність очікуванням, або відповідність призначенню: якість — це максимальна відповідність вимогам споживача;

третє — відповідність продукції стандартам і специфікаціям;

четверте — якість — це відсутність помилок або мінімізація витрат;

п'яте — цінність за гроші: якість — це оптимальне співвідношення ціни, як характеристики товару;

шосте — перевищення очікувань: товар якісний, якщо кожен наступний досвід контакту з ним краще попереднього;

Сучасне трактування поняття якості ляже в основу проектування підсистеми управління якістю продукції, яка повинна розглядатися як система, що складається із п'яти складових:

- підсистему управління ступеню відповідності специфікації товару вимогам ринкових відносин;

- підсистему управління якістю ресурсів, що впроваджуються;

- підсистему управління відповідністю якості, що проектується технологічним процесом;

- підсистему управління ступенем готовності підприємства до виробництва необхідного товару;

- підсистему управління якістю менеджменту.

Усі сучасні концепції і системи оперативного управління проектуються на цій теоретичній основі. Саме ця основа закладена і у ідеології тотального управління якістю — TQM.

Але слід відмітити, що ця ідеологія TQM, яка у сьогоденні найпопулярніша, у майбутньому може призвести до значних проблем у функціонуванні операційної підсистеми оперативного управління підприємства. Складність цієї ідеології у тому, що в основі TQM більш філософських аспектів ніж дієвих і вона орієнтована на зміни відносин і поведінки робітників стосовно розуміння якості як явища. На практиці такий підхід може призвести до думки, що слід більше уваги приділяти саме управлінню філософією якості, а не її змістом (суттю).

Це призведе до зростання вимог якості у внутрішньому середовищі підсистеми управління, тобто підсистема управління якістю продукції буде працювати не на якість товару, а на розвиток самої себе — розвиток в ім'я розвитку.

Окрім того, якщо говорити про концепцію TQM, то необхідно відмітити, що дана концепція оперативного управління якістю продукції не має чіткої кінцевої цілі.

Де хто може сказати, що концепція TQM має достатньо упорядковану систему цілей на філософію поняття якості, але не має вершини (кінцевої цілі) системи цілей. Вона не відповідає на питання: «Що в кінцевому результаті ми бажаємо отримати, реалізуючи усю сукупність норм і правил TQM?»

Якщо ми бажаємо отримати якісну підсистему управління якістю продукції, то виникає питання: «А що розуміється у понятті якість? Визначень поняття якості множина. Який критерій якості?»

Якщо ж ми бажаємо у кінцевому результаті отримати якісний товар, то концепція TQM не відповідає на це питання, оскільки мова йде про якість підсистеми.

Отже, складові елементи підсистеми оперативного управління якістю продукції визначено. Але направленість підсистеми управління якістю товару, яка формує у тому числі і взаємозв'язки внутрішнього середовища підсистеми, що має деякі недоліки. За нашою думкою у питаннях оперативного управління потенціалом якості продукції слід переходити на більш високий рівень організації і оперативного управління.

Якщо проаналізувати історію розвитку теорії управління якістю продукції, то можна зупинитися на п'яти етапах проектування підсистем управління якістю.

Перший етап — фаза реагування на соціальне замовлення → розробка технічних вимог до продукції.

Другий етап — фаза стабільності → забезпечення якості товару → процедури управління.

Третій етап — фаза проектування напрямів підвищення якості → загальний оперативний контроль якості → задоволення споживача.

Четвертий етап — фаза революційного зростання якості → інновації у системі оперативного управління → відносини і поведінка працюючих і споживача.

П'ятий етап — фаза інноваційного розвитку підприємства → проектування зростання потенціалу якості продукції → нові знання → професійне зростання рівня робочих → інновації у менеджменті.

За даного підходу систему оперативного управління якістю продукції, що випускається необхідно проектувати по методу упередження. При цьому, для проектування потенціалу якості продукції необхідні умови «якісної гнучкості» підприємства в цілому.

Підсистема управління якістю продукції не просто повинна бути якісною у сьогоденні, вона повинна бути здатною демпфировать «якісні стрибки» або, «стрибки споживацьких цінностей», які можуть з'являтися від зміни споживчих характеристик, дій конкурентів, впровадження нових технологій, розробки нових матеріалів і т. ін. І це головна умова.

Така підсистема може бути створена лиш на основі людського фактору, але при цьому без просторових філософських елементів. Вона може не мати яких-то елементів, необхідних для розв'язання нових технологій, нових вимог, але повинна мати спроможність швидко їх створювати. І гарантом в цих умовах являється організаційна технологія оперативного управління.

Не менш важливою зміною у підсистемі операційного управління є підсистема управління постачаннями. Управління логістичною підсистемою (матеріальними джерелами) чи просто логістика є підсистема виконання функції оперативного управління, яка підтримує рух матеріальних потоків від замовлення, закупівлі, доставки і контролю якості матеріалів, до виробничого процесу і контролю і обміну незакінчених процесів, а також продажі (збуту), відправки і розподілу готового товару.

При проектуванні слід не допустити помилки і не трактувати підсистему забезпечення матеріалами як підсистему управління товарно-матеріальними запасами. Товарно-матеріальні запаси — це запас ресурсів і предметів, що використовуються у процесі виробництва і діяльності підприємства. Звідси підсистема оперативного управління товарно-матеріальними запасами — це сукупність правил і засобів регулювання, за допомогою яких можна контролювати рівень запасів на підприємстві і визначати який їх рівень слід підтримувати, який вид матеріалів доповнювати і яким можна приймати об'єм замовлень

Головною ж задачею підсистеми оперативного управління забезпечення матеріалами оперативної підсистеми

управління є задоволення потреб виробничої підсистеми необхідними матеріалами, необхідної їх якості і кількості, та у необхідній почасовий термін.

Слід розуміти, що у підсистемі оперативного управління забезпеченням виробничого процесу матеріалами і розрахунку її потенціалу скрита множинність протиріч:

перше — це необхідність забезпечення незалежності підсистеми при стабільній діяльності підприємства;

друге — це необхідність обліку врахування плинності попиту на продукцію, що випускається;

третє — це надмірні запаси матеріалів, що веде до збільшення витрат на збереження їх і на вартість товару;

четверте — це забезпечення платоспроможності підприємства і його ліквідності в цілому;

п'яте — необхідність забезпечення гнучкості виробництва;

шосте — це можливість використання переваг економічного фактору замовлень.

Наближуючись при проектуванні до однієї із умов, ми автоматично віддаляємось від них.

Тож, формування сукупності принципів і критеріїв оцінки підсистеми забезпечення виробництва матеріалами і усім іншим у операційній системі, ми повинні її спроектувати таким чином, щоб усі ці протиріччя не перевищували визначені рямця. Іншими словами, щоб вони потрапляли у так звану «зону толерантності», тобто не визивали руйнівного впливу на операційну систему.

Найважливішим є те, щоб підсистема забезпечення матеріалами не повинна впливати негативно на виробничу підсистему в цілому, оскільки вона є кровотворною останньої.

Найбільш цікавою і широко використовуваною системою організації забезпечення операційної підсистеми виробництва є система JIT. Розуміння у сучасності підходів щодо організації виробництва JIT (велика JIT) набагато більш розгалужена, ніж її трактують у вітчизняній літературі.

Система організації JIT — це ліквідація втрат на усіх стадіях діяльності підприємства і саме цей принцип повинен бути узятий в основу при проектуванні потенціалу підсистеми забезпечення виробництва матеріалами.

Підсистема управління покупками — «JIT-закупки» (купівля матеріалів у точно визначені терміни), являється лиш частиною «великої JIT» і полягає вона у тому, щоб організувати виробничий процес як можна коротше, використовуючи матеріальні ресурси оптимальним чином.

Основними вимогами використання системи JIT є:

- уникнення впливу на процес виробництва;
- забезпечити гнучкість виробничих процесів;
- скорочення термінів виробничих процесів;

Запобігти непередбачуваних витрат виробництва.

Для досягнення цих цілей у підсистемі забезпечення виробництва матеріали перш за все слід вирішити дилему «виробляти чи закуповувати» — чи «диверсифікація». Диверсифікація, або аутсорсинг — це розміщення виробництва складових елементів товару чи послуг на сторонніх підприємствах. Іншими словами — це введення визначених операцій чи елементів товару за рямцями даної виробничої системи і створення для їх виробництва інших операційних підсистем.

Таким чином, ми розвиваємо одну, але більш складну операційну систему на декілька менших і більш простих. При виводі операцій за рамця більш складної підсистеми і створенні більш менших операційних підсистем виникає необхідність взаємозв'язку тепер вже не між окремими операціями, а між окремими виробничими підсистемами. Саме такий підхід більш простий з точки зору управління мості підсистемами і її нарощування потенціалу, але це ускладнюється з техніко-технічного підходу.

Диверсифікація (аутсорсинг) має як позитивні, так і негативні моменти, але все ж таки вона являється основою усіх принципів і механізмів проектування як операційної системи виробництва, так і проектування підсистеми його забезпечення ресурсами.

Слід особо відокремити, що основою проектування підсистеми оперативного управління забезпеченням виробництва матеріалами являється майбутній попит на кінцеву продукцію і його характер. Тож, параметри «входу» підсистеми забезпечення визначаються параметрами на «виході» операційної системи. Чим раніше і оптимальніше буде організовано «вихід» операційної

системи, тим більш рівно плинною і збалансованою буде виробнича система. Забезпечення ресурсами лиш підстроюється під ритм і характер виробничої системи.

Порядок проектування і методологія оптимізації операційної системи підприємства і її потенціалу найбільш ціле образно виконувати у порядку, що визначено на рис. 5.1.

При проектуванні і оперативному управлінні потенціалом операційної системи усі її елементи повинні відповідати один одному.

Тільки при виконанні цих умов операційна система підприємства не буде давати збої і здатна максимально використовувати свій потенціал.

Встановлення відповідності різних елементів системи відбувається завдяки дотримання ключових питань:

Перше: чи забезпечить прийняте рішення необхідну якість операційної системи і кінцевого продукту?

Друге: чи здатне прийняття рішення забезпечити необхідними ресурсами?

Отже, послідовність проектування операційної системи підприємства, що нами розглядається, являється найбільш цілеспрямованою і вірною. Саме у такий послідовності можливо спроектувати оптимальну виробничу систему у заданих умовах і саме така система буде здатна виконувати покладені на неї функції.

Окрім того, запропонована послідовність проектування являється і основою методології аналізу якості і ефективності операційної системи оперативного управління.

Однак, слід підкреслити, що спроектована таким чином операційна система виробництва може бути ідеальною лиш на момент свого народження.

Як тільки підприємство розпочинає свою діяльність, операційна система виробництва відчуває подвійне навантаження і її потенціал, в силу об'єктивних причин, використовується не на повну потужність. Причинами цього являються: зміна характеристики попиту на продукцію підприємства, що визиває необхідність модифікації товару, об'ємів реалізації і, як наслідок, змінюються об'єми виробництва, об'єми постачання ресурсів, змінюються вимоги до якості товару і т. ін.

У зв'язку з цим, процес оперативного управління операційною системою зводиться до наступного: у кожній взятій окремо момент операційний менеджер повинен встановити відповідність усіх елементів, підсистем і процедур між собою і заданим параметрам. Виявленні відхилення повинні бути проаналізовані і, якщо вони не відповідають вимогам і не здатні розв'язати поставлені вимоги, повинні бути ліквідовані.

Тактичний інструментарій, що може використати операційний менеджер — це зміна технологічного процесу (введення нових операцій, модифікація, виключення тих чи інших операцій), зміна трудового процесу, використання у процесі виробництва інших матеріалів, зміна виробничих потужностей за рахунок нових технічних засобів. Це все короткострокові міри.

Якщо ж проявляється деяка тенденція, то у більш тривалому часовому періоді можливі зміни «формули потужності», розміщення по новій організаційній структурі виробничих і сервісних об'єктів, зміни технологічного процесу і його організації.

Як правило, усі ці зміни потребують оперативних рішень, і задача оперативного менеджера і полягає у тому, щоб точно визначити: що необхідно і можна скорегувати, що і як це зробити максимально швидко і з мінімальними витратами.

Усунення невідповідностей, що виникли, відбувається через підсистему управління якістю товару і підсистему забезпечення ресурсами, шляхом виконання визначених операцій і процедур.

Однак, рано чи пізно приходить дійсність, коли такі локальні зміни не можуть дати бажаного результату. У такому випадку необхідні часткове чи повне оновлення підприємницьких процесів у оперативній системі виробництва. Такі зміни виконуються на основі реінжинірингу — фундаментального переосмислення і радикального перепроєктування усіх підприємницьких процесів в цілях досягнення сутніх змін у таких ключових показниках, як показники результативності, витрати, якість, рівень обслуговування і оперативність у прийнятті і реалізації рішень. Причому, об'єктом реінжинірингу являється не підприємство, а процеси, що забезпечують ефективність виробництва. Реінжинірингу під-

падають не функціональні структурні угруповання, а ті процедури, що вони виконують. По своїй суті реінжиніринг — є сукупність процесів проектування операційної системи за новими вимогами зовнішнього середовища.

Отже, ефективність операційного управління якою організацією, підприємством чи фірмою визначається вибраними технологічними процесами розв'язання поставлених задач і адекватністю цих процесів.

У сучасній теорії менеджменту існують понад 13 наукових підходів до управління. Однак, більшість із них є надтеоретичними. І, не дивлячись на більш ніж доведену необхідність практичного застосування, основні положення залишаються нереалізованими.

Доведено, що сучасні вимоги до ефективної організації виробництва товару і його реалізації, якості продукції, що випускається, а також загальний підхід щодо оперативного управління операційною системою і підприємством в цілому засвідчують про те, що не продукція (товар) сама по собі вимагає оперативного втручання, а процеси створення цієї продукції, на її якість, а якість операційної системи приносить прибуток у довгостроковому періоді.

У зв'язку з цим слід змінювати орієнтири у змісті оперативного управління. Сьогодні необхідно говорити про організацію діяльності підприємств з орієнтацією на окремий проект на основі процесного підходу. При цьому у якості головного орієнтиру буде виступати все ж не конкурентоспроможність товарів і їх виробника, а загальний виробничий і інтелектуальний потенціал останнього.

Розглядаючи систему оперативного управління через призму управління потенціалом, а не через призму управління конкурентними перевагами, ми приходимо до висновку, що актуальним у сьогоднішньому є середовище, яке характеризується такими особливостями, як швидкість його змін і гнучкість виробництва, інноваційність, можливість впровадження високих технологій і ресурсів, технологічне укрупнення учасників ринку, висока інформативність і т. ін.

Статистика доказує, що 50% підприємств стають банкрутами у період свого розвитку, виготовляючи при

цьому рентабельну продукцію, тобто, маючи досить високий рівень конкурентоспроможності, але не використовуючи у повній мірі свій потенціал і не працюючи на його зростання.

Потенціал — категорія абсолютна, що характеризується внутрішнім станом підприємства, основу якого складає технологічна перевага.

То ж технологію у заданому випадку слід розуміти значно ширше, ніж технологію виробництва продукції. Це у рівній мірі стосується і технології виробництва і організації технології оперативного управління.

РОЗДІЛ VI

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

У попередніх викладеннях теорії ми вже визначились, що під складними саморегулюючими соціально-економічними системами для предметності дослідження ми будемо розуміти промислові підприємства, які орієнтують своє виробництво на задоволення як масових потреб соціуму, так і окремих спеціалізованих запитів споживачів різних категорій.

Це призводить до ускладнення системи відносин як між працюючими, так і підприємствами в цілому, що у свою чергу вимагає високої значущості таких критеріїв життєздатності виробництва: як гнучкість, динамічність, швидка адаптивність до вимог зовнішнього середовища. Тож любе промислове підприємство у сьогоденні слід розглядати як відкриту складну саморегулюючу соціально-економічну систему, що постійно знаходиться під впливом зовнішнього середовища.

Для успішного функціонування такі підприємства повинні постійно знаходитися в динаміці, як живий біоенергетичний організм, який постійно рухається у напрямі зростання в умовах невизначеності майбутнього розвитку і коливань зовнішнього середовища.

То ж слід враховувати і незвичність майбутнього розвитку, і нові наукові відкриття і винаходи. І незалежно від стану справ, економічних чи фінансово-організаційних, формувати необхідні зміни різного характеру: технічні, інформаційні, в системі оперативного управління.

Саме найголовнішим елементом саморегулювання у складних соціально-економічних системах і є організаційні зміни у структурі системи і системі оперативного управління процесами функціонування, що призводять до перетворення системи у просторі і часі, які дозволяють отримати нове розуміння оточуючого середовища і переформатують уявлення людей стосовно їхнього впливу на сприйняття і здійснення нових дій, щодо досягнення кінцевого результату.

У теорії організації існують різні підходи щодо обґрунтування дискретності або безперервності процесів, що визначають саме цю різність у підходах.

То ж організація — є соціальним утворенням свідомості розвитку при певних обмеженнях думки, яка функціонує на півсвідомості на відносно постійній основі досягнення мети або цілей. Саме «соціальне утворення» і визначає те, що процес організації складається із дій окремих людей чи груп, які знаходяться між собою у виробничих відносинах, і розглядається як її сутність.

Отже, саморегулювання у складних соціально-економічних системах — це складне об'єктивне явище, яке притаманне саме складним соціально-економічним системам, у тому числі промисловим підприємствам, як системам повного технологічного циклу життєздатності, що призводить до перетворень у просторі і часі, які притаманні планово-мірним вимірюваним механізмам оперативного середовища.

Саморегулюючі зміни в організаційних структурах у складних соціально-економічних системах полягають у зміні процесів функціонування, у їх формах управління, розподілі своїх ресурсів, аутсорсингу персоналу, зміні місії, мети і цілей підприємства. Зміна — це емпіричне спостереження відмінностей у формі організації, якості або стані певного організаційного елемента, впродовж визначеного часу. Організаційним елементом є робота конкретного співробітника, робочої групи, організаційна стратегія, програма розвитку чи досягнення цілей, новий продукт, система оперативного управління, або якась підсистема функціонування складної соціально-економічної системи.

Найважливішою віхою у визначенні суті і змісту організаційних змін є встановлення і підтримка рівноваги складної саморегулюючої соціально-економічної системи за рахунок факторів, що «підштовхують» систему до змін і процеси, що спрямовані на збереження стабільності функціонування.

Оптимальний алгоритм процесу організаційних змін полягає в:

— обґрунтуванні необхідності і ефективності змін у поєднанні з переконливими інформаційними процесами щодо методів і форм реформування;

— виконання запланованих заходів щодо зміни поведінки працюючих або груп заходів, що включає ідентифікацію, за якої учасники процесу випробовують запропоновані нововведення і інтерналізацію, або засвоєння, за якою відбувається внутрішнє прийняття змін учасниками процесу, за якою відбувається трансформація спільних цілей і принципів нововведень в специфічні особистісні цілі і норми;

— проведення заходів щодо зміцнення нової організаційної структури системи на основі мотиваційних чинників персоналу системи оперативного управління;

— обґрунтування ефективності і цілеспрямованості запропонованих організаційних змін;

— оптимізація щодо позбавлення від зайвих або надто ускладнених структурних елементів і підрозділів щодо кількості працюючих;

— закріплення статусу рушійних сил і процесів щодо розширення конкурентних переваг.

Існують різні підходи щодо визначення змісту процесів організаційного розвитку:

— як процеси, що спрямовані на розуміння і поліпшення структури складної соціально-економічної системи — процеси оптимізації;

— як плановий, керований, систематизований процес перетворень у напрямку структуризації системи, її культури поведінки, з метою підвищення ефективності діяльності щодо розв'язання проблеми по досягненню цілей;

— як плановий процес протікання діяльності у часі і просторі, під впливом зовнішнього середовища і внутрішніх вимог оптимізації структури і діяльності;

— як нормативну стратегію перенавчання і підвищення професіоналізму кадрів (персоналу) спрямовану на мотивацію, переконання, оцінку і зміни виробничих відносин щодо адаптування до прискорених темпів зміни технології за новим життєвим циклом;

— як формальну організаційну реконструкцію, яка часто розпочинається, розвивається, отримує мотивацію і підкріплення за рахунок нормативних перетворень і оновлення у напрямку поведінки і змін місії і цілей;

— як цілеспрямована дія керівництва, менеджерів у напрямку підвищення ефективності діяльності і жит-

тездатності системи, під впливом рівня пізнання, усвідомлення і обґрунтування наукових досягнень в напрямку організації і управління;

— як обґрунтовані процеси реалізації програми робіт щодо організаційного розвитку складної соціально-економічної системи, спрямованих на підвищення статусу організації структури за рахунок планових інтервенцій, диверсифікації в структуру системи;

— як відповідь на зміни внутрішнього і зовнішнього середовищ щодо стратегії функціонування, вірувань, норм і цінностей на основі структуризації оновлень складної соціально-економічної системи у напрямку адаптації до нових технологій і вимог ринку;

— як планове безперервне застосування знань гуманітарних наук у напрямку генерування змін щодо підвищення ефективності функціонування на основі процесів рефлексії і методів самоаналізу;

— як процеси досягнення відповідності між організаційною структурою складної соціально-економічної системи, функціональними процесами у напрямку стратегії розвитку, персоналом і культурою виробництва;

— як розвиток організаційних рішень і здатності системи до самооновлення і самовідновлення;

— як підхід використання науково обґрунтованих теорій, цінностей, технологій і техніки у стратегічному напрямку, націлених на проведення запланованих змін функціонування складної соціально-економічної системи в напрямку індивідуального розвитку і покращення поведінкової організації, через зміну виробничих відносин;

— як довгострокові процеси удосконалення організаційної технології розв'язання проблеми діяльності і оновлення оргструктури, шляхом ефективного спільного регулювання культурно-поведінкових постулатів організаційної технології, при особливій увазі до культури виробничих відносин.

Аналізуючи викладене, можна помітити, що наведені визначення частково співпадають, а частково дають своє унікальне бачення саморозвитку складних соціально-економічних систем. Загалом можна підкреслити, що саморозвиток складних систем — це сфера процесів використання пізнання непередбачуваного і

невизначеного, усвідомлення пізнаного і обґрунтування усвідомленого у поведінкових науках, що мають пряме відношення до саморозвитку на основі організаційних змін як культури, так і процесів функціонування системи у просторі і часі під впливом зовнішніх змін навколишнього середовища.

При усій різноманітності визначень саморегулювання можна сформулювати як цілеспрямовані фундаментальні перетворення структури і організаційної технології оперативного управління процесами корпоративної культури з метою адаптації складної соціально-економічної системи до плинних умов зовнішнього середовища і гарантованого досягнення цільових параметрів діяльності.

Для того, щоб визначити суть і зміст поняття «саморегулювання» необхідно виділити фактори, що тим чи іншим чином ініціюють саморегулюючі організаційні зміни, оскільки вибору самих перетворень завжди передують визначення тих чи інших причин і принципів їх реалізації.

Довгий період часу базовою концепцією першопричин, обумовлюючих необхідність саморегулюючих змін, була найбільш популярна серед учених і практиків теорія екстерналізму, яка практикувала, що першопричини знаходяться за межами самої складної соціокультурної системи і ця система позбавлена всякої здатності до саморозвитку без дії зовнішніх сил.

Крайньою формою екстерналізму виступав механістичний підхід до соціально-економічних явищ, у межах якого вважалося, що будь-який соціокультурний феномен перебуває в стані спокою або статичної рівноваги до тих пір, поки зовнішня сила не виведе його з цього стану і не змусить адаптуватися.

Згідно з теорією екстерналізму передбачалося, що саме інвайроментальні сили формують, контролюють і руйнують складну соціально-економічну систему як соціокультурного феномена.

З часом, на зміну теорії екстерналізму прийшла прямо протилежна «теорія іманентних змін», згідно якої будь-яка соціокультурна структура перетворюється в інший вигляд в силу невід'ємних її властивостей змінності, виходячи з власних можливостей і ресур-

сів. При цьому зовнішні фактори, що самі представляють сукупність феноменів, які іманентно трансформуються, не заперечувалися, а розглядалися як спонукачі, що можуть прискорити, уповільнити, зупинити перетворення чи, навіть, зруйнувати систему, що модернізується.

Ми зупинимося на інтегральній теорії першопричин саморозвитку складних соціально-економічних систем, яка намагається вивчити природу змін, як результату взаємодії внутрішніх і зовнішніх сил, як синтез факторів цих сил, не дивлячись на суперечність і алогічність пояснення спостережуваних факторів. Саме ситуаційна фіксація залежності одних факторів від інших дозволяє отримати на практиці найкращих результатів.

Дослідження визначають найбільш впливові фактори, що ініціюють зміни саморозвитку. Це, так звані «тригери змін»:

- фінансові витрати, зниження доходів, зростання конкуренції, втрата ринків, спаду виробництва, розвиток технології виробництва, зростання диверсифікації виробництва, збільшення асортименту і різноманітності товарів, що випускаються, зміна організаційної технології оперативного управління, розширення операційного менеджменту, вплив змін технології виробництва, зовнішнє середовище, ідеологія (місія) підприємства, спосіб колективного відображення дійсності.

У подальшому ми зупинимося на деяких концептуально-критеріальних факторах саморегуляції:

- виявлення і обґрунтування причин, що обумовлюють необхідність проведення організаційних змін складних соціально-економічних систем;

- визначення місії і цілей промислового підприємства, як складної соціально-економічної системи, які будуть досягнуті в результаті організаційних змін;

- виявлення можливих сил опору організаційним змінам у конкретній складній соціально-економічній системі та розробка заходів щодо їх нейтралізації;

- визначення і обґрунтування концептуальних підходів щодо проведення змін саморегуляції на конкретному промисловому підприємстві, як складній соціально-економічній системі;

— обґрунтування і проектування технології підготовчих заходів щодо проведення змін саморегуляції в системі;

— складання кошторису витрат на проведення змін і визначення можливого ефекту від впровадження саморегулюючих змін.

Основою даного етапу є комплексність вдосконалення системи управління організаційними змінами. Вона не може бути вирішена тільки на рівні вдосконалення форм і методів дослідження зовнішнього середовища підприємства та адекватного віддзеркалення в заходах щодо стратегічного планування і управління змінами на підприємстві.

В основу методу покладено системний підхід до господарської діяльності підприємства (рис. 6.1), що дозволяє зробити два висновки: будь-яке підприємство повинно у будь-який момент часу максимально відповідати зовнішньому середовищу; фактори успіху підприємства — у зовнішньому середовищі.

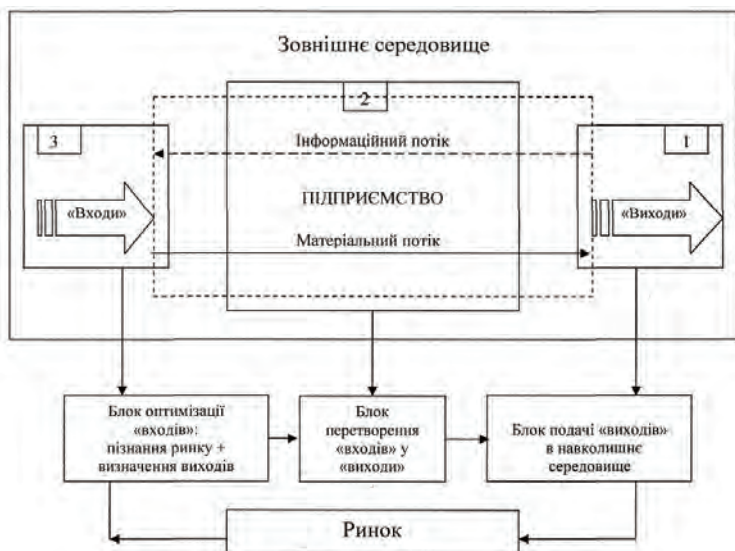


Рис. 6.1. Схема системного підходу до підприємства

Головним питанням забезпечення ефективності управління організаційними змінами повинно бути розуміння того, що має відбуватися в точках (1) і (3) підприємства зі

зовнішнього середовища й усередині самого підприємства (2) (рис. 6.1).

Можна відзначити, що в цьому уявленні критерії успішності організаційних змін є фактично програмою з їхньої реалізації, які використовуються при аналізі фактичного стану організаційних змін на конкретному підприємстві.

Причинами успіху чи провалу організаційних саморегулюючих перетворень у складних соціально-економічних системах є сукупність складних емоційних сплесків і соціальних процесів, що відбуваються в організаціях при будь-якій спробі здійснення серйозних організаційних перетворень, злиття компаній, реорганізація підприємства, реструктуризація технологій, удосконалення системи оперативного управління, реінжиніринг, операційний менеджмент, які зачіпають інтереси людей і впливають на виробничі відносини, що неминуче пов'язано з явним або неявним проявом почуттів і зачепленого самолюбства. Іронія, а іноді і трагедія, ситуації полягає у тому, що ініціатори перетворень нерідко повністю ігнорують людській фактор як такий.

В умовах невизначеності процес організаційних змін саморегуляції в складних соціально-економічних системах завжди представляється не у вигляді заздалегідь визначеної послідовності подій, а як динамічний гнучкий план дій, який в системі неприємних несподіванок супроводжує процес саморегуляції постійно, адекватно реагуючи на кожен змін у ситуації перетворень.

Не можна стверджувати, що операційний менеджмент перетворень саморегуляції у складних соціально-економічних системах зводиться до удосконалення виробничих відносин працюючих. Це усього лише один із трьох істотних компонентів, необхідних для успішного здійснення перетворень саморегуляції, як то:

- стратегія — це гаряча віра в кінцеву мету перетворень, яка має бути розумною, а зобов'язання непорушними, достатніми для розуміння і легко втілюваними у життя;

- реалізація, як вияв надійності операційного менеджменту щодо успішного переходу в нову якість оргструктури на основі тих же методів управління, що і в

періоди відносної стабільності і впевненої діяльності по досягненню кінцевої мети;

— приборкання «монстра» — підвищення уваги до проблем емоційного і поведінкового характеру, які є невід’ємними наслідками процесу організаційних змін саморегуляції, а також мотиваційний чинник вирішення цих проблем.

Найбільш сучасним напрямом, що об’єднує теоретичні концепції організації, як відкритої системи, і підходи до вибору її раціональних характеристик в єдності з механізмами і процесами її функціонування, є ситуаційний підхід, що заснований на моделі організації як відкритої системи, в який головними об’єктами змін стають об’єктивні зміни, але велике значення надається цілісним характеристикам організації, а також цінностям і суб’єктивним судженням її членів як джерела ідей, інформації, шляхів і умов формування і впровадження організаційних проектів.

Окрім моделей організаційних змін, які пропонують конкретну послідовність етапів процесу управління організаційними змінами, в теорії і практиці організаційних змін останнім часом розроблені більш загальні підходи до управління змінами, що описують філософію процесу змін в організації.

Використання в управлінні системного підходу полегшує завдання розгляду організацій як відкритих систем в єдності їх складових частин і нерозривного зв’язку їх із зовнішнім середовищем. Узагальненням уявлень про управління служить наступне визначення прийняте в кібернетиці: під управлінням розуміються процеси сприйняття, переробки, зберігання і передачі інформації (рис. 6.2).

З позицій проведеного дослідження, ми можемо сформулювати вдосконалене визначення економічній категорії організаційних змін саморегулювання складних соціально-економічних систем як безперервний динамічний процес освоєння нових ідей і моделей поведінки, що заснований на взаємодії інтересів персоналу і цілей підприємства і включає послідовність передбачувальних і керованих подій щодо переходу підприємства або окремих його підрозділів в новий стан, під впливом синергетичної взаємодії факторів зовнішнього і

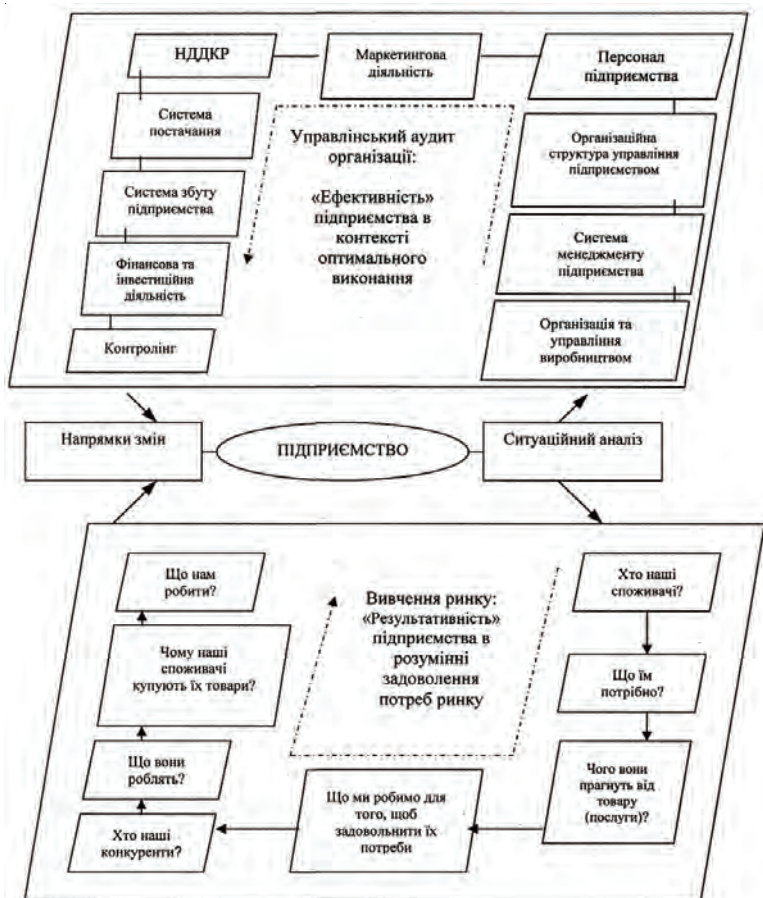


Рис. 6.2. Складові ситуаційного аналізу внутрішнього середовища для машинобудівного підприємства

внутрішнього середовища, які змінюються у просторі і часі, з метою досягнення поставлених завдань економічного розвитку, спрямованого на підвищення ефективності господарювання.

Таким чином, будь-яке підприємство, як складна соціально-економічна система, що прагне до розвитку або виживання в непередбачуваній і невизначеній динамічній обстановці, повинно знаходитися в процесі безперервних змін, оскільки інакше ставиться під загрозу його здатність до подальшого функціонування. Ось чому

сучасні умови роботи більшості підприємств такі, що проведення змін перетворилося з надзвичайної події в постійний планомірний процес. Підприємства вимушені запозичувати гнучкість, постійно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, розробляти і реалізовувати локальні і глобальні проекти змін у своїй діяльності, які повинні протікати без втрати контролю управління.

З точки зору факторів суспільного виробництва зміни трудових фондів передують зміні кількісного і якісного складу персоналу, рівня його потенціального професіоналізму. А зміна засобів виробництва передуює оновленню технології, парку устаткування і технічних засобів забезпечення технологічних процесів, що забезпечують поновлення продуктів праці (оновлення продукції, що викупається) як освоєння нових товарів, розширення їх асортименту передуює зміні процесів праці і виробничих відносин між персоналом: співробітниками, підрозділами, підсистемами і елементами оргструктури.

Організаційні зміни саморегулювання можуть виникати у зв'язку зі змінами, що відбуваються поза підприємством, як: зміни в політиці, економіці, (включаючи середовище безпосереднього оточення), соціальній сфері, наукових розробках в напрямку нових технологій і техніки.

Внутрішні фактори визначаються за виявленням внутрішніх причин перетворень, які зазвичай простежуються в проблемах процесів оперативного управління і поведінки персоналу, як корпоративної культури. Тож проблеми процесів — це зриви в ухваленні рішень і порушення організаційних і інформаційних зв'язків.

Рішення або не приймаються зовсім, або приймаються надто пізно, або ці рішення виявляються «слабкими» за своїм якісним показником.

Зв'язок виявляється або замкнутим (локальним), або надмірним, або неадекватним.

Завдання не ставляться, або не вирішуються до результату, оскільки відповідальна особа не отримала вказівок на це.

Унаслідок неадекватного зв'язку, чи неповної інформації, чи відсутності зв'язку, замовлення клієнта не виконуються, скарга не розглядається, рахунок постачальників не виписується, або постачання вантажу не оплачується.

Конфлікт між окремими особами, окремими підрозділами відображає зриви в процесах перетворень у межах підприємства.

Низький моральний рівень і високий показник плинності кадрів — це симптоми проблем у поведінкових процесах.

За масштабом організаційні зміни саморегулювання можуть охоплювати окремі підрозділи, частку підприємства або бути локальним, що зачіпають окремі виконувані обов'язки співробітників, або окремі завдання, що стоять перед підприємством.

Якщо зміни торкаються підприємства в цілому, або усього напрямку діяльності, що включає декілька організацій, то зміни носять комплексний характер. При цьому для одного підприємства комплексна зміна у межах напрямку діяльності може бути локальною.

За ступенем формалізації зміни організаційного саморегулювання можна поділити на концептуальні або абстрактні і конкретно обґрунтовані.

Перші пов'язані з переосмисленням (ревіталізацією) представлення про підприємство, що зачіпають такі елементи підприємства, як бачення перспективи, корпоративна культура (нова енергія праці, нові життєві сили), імідж (позиції на ринку), торговий бренд товару, загальний потенціал підприємства (технічний, технологічний, економічний) та інші елементи, для яких важко уявити їх нову формалізовану модель (умови невизначеності і непередбачуваності), то можна сформулювати тільки вимоги і віртуальні цілі. Такі конкретні зміни, або матеріальні ресурси, зачіпають загальні позиції промислового підприємства на ринку, його організаційну структуру, конкретні цільові програми, підсистеми оперативного управління підприємством.

За напрямом виникаючих ініціатив зміни «зверху вниз» припускають встановлення основного курсу реформ у вигляді комплексу чітких, послідовних, постійно генерованих ініціатив, вищого керівництва з метою концентрації загальної уваги на проблемі підвищення ефективності і створення умові для її вирішення. Зміни «від низу до верху» характеризуються рухом широких мас співробітників підприємства, спрямованим на пошук нових підходів до подолання виникаючих трудно-

щів і забезпечення зростання ефективності. У такій ситуації слід мобілізувати, широкі маси співробітників (і в операційних, і в допоміжних, і в управлінських підрозділах) на виконання енергійної творчої роботи, яка сприятиме підвищенню ефективності функціонування підприємства. Заходи щодо змін організуються по вертикальних осях (тобто зверху вниз і від низу до верху), обмежуються межами існуючої адміністративної структури. Можливості підвищення ефективності, що рано чи пізно надаються ними, виявляються вичерпаними. В цьому випадку шанси на прорив можна отримати, тільки звернувшись до горизонтальної (міжфункціональної) осі. Зміни «горизонтальні» (міжфункціональні) — реорганізація ключових бізнес-процесів (встановлення нових взаємозв'язків між напрямками діяльності, виконуваними функціями і потоками інформації) для досягнення принципових проривів в таких областях, як витрати, якість і своєчасність. Основний акцент у виробничій діяльності і ухваленні рішень переміщується з підприємства ієрархічних вертикальних зв'язків на налагодження нової горизонтальної взаємодії, що дозволяє долати колишні обмеження (функціональні, географічні і організаційні).

За ступенем планування змін можливо виділити незаплановані і плановані зміни. Перші відбуваються незалежно від бажання керівництва, їх не можна планувати, але можна і треба враховувати, визначаючи майбутнє підприємства. Можна планувати заходи по запобіганню і усуненню негативних наслідків таких змін. Велика кількість незапланованих змін є пристосуванням. У підприємства їх появу не планують і дуже часто не підозрюють про їх необхідність і до самого останнього моменту, але все таки здійснюють їх, щоб відреагувати на певні події і тенденції, які можуть бути загрозливими або, навпаки, що мають несподівані нові можливості. Якщо підприємство є схильним до лише незапланованих змін, це знак поганого керівництва, прояв небажання або нездатності дивитися вперед і готуватися зреагувати в потрібний момент на майбутні сприятливі можливості і труднощі.

Незаплановані зміни часто доводиться здійснювати спонтанно, в несподіваних ситуаціях, тому іноді їх про-

цес може стати стихійним, некерованим. Плановані зміни не можуть повністю усунути необхідність в незапланованих змінах. Проте планування змін допомагає підприємству відповідним чином підготуватися до очікуваних змін і зводить до мінімуму число ситуацій, коли в атмосфері паніки доводиться приймати поспішні рішення. Більше того, планування змін дозволяє «створювати майбутнє» (наприклад, шляхом технологічного розвитку або запуску нових виробів і послуг), ставити і досягати складні цілі розвитку. Плановані зміни здійснюються у межах еволюційного розвитку, тенденції якого добре відстежуються, і на підставі цього завчасно намічається найбільш відповідний момент змін.

За характером протікання організаційні зміни можливо поділити на еволюційні і революційні. До еволюційних організаційних змін можна віднести довгостроковий, ретельний, усеосяжний процес змін і розвитку підприємства і працюючих на ньому людей. Процес ґрунтується на навчанні усіх співробітників шляхом прямої взаємодії і передачі практичного досвіду. Прибічники еволюційної концепції виходять з того, що в першу чергу повинні змінюватися погляди, ціннісні представлення і моделі поведінки членів соціотехнічної системи, а потім і сама система. Революційні зміни — це фундаментальне переосмислення і радикальне, яке перепроєктовує підприємство і його найважливіші процеси. Результатом є різке покращення найважливіших кількісно вимірюваних показників витрат, якості, обслуговування і термінів, рівня продажів, рентабельності. Згідно цієї концепції повинно йтися про глибинну реорганізацію підприємства по усьому ланцюжку створення вартості.

Представляється доцільним доповнити класифікацію за ознакою: глибини змін що проводяться. За цією ознакою зміни будемо розділяти на корінні, радикальні, помірні. Необхідність в корінних змінах виникає, наприклад, коли підприємство покидає одну галузь і переходить в іншу. При цьому змінюється номенклатура його продукції і ринки збуту. Відповідні зміни відбуваються в системі управління, складі персоналу. Новий стан справ на підприємстві може бути повністю відмінним від старого положення. Радикальні зміни,

як правило, пов'язані з глибокими структурними перетвореннями усередині підприємства, пов'язаними з розділенням або із злиттям з іншим аналогічним підприємством. Об'єднання різних колективів, поява нових продуктів структурних підрозділів викликає необхідність проведення змін в структурі і відповідного коригування організаційної культури. Помірні зміни — це зміни які найчастіше зустрічаються. Необхідність в них виникає, коли підприємство виводить новий продукт на освоєний або новий ринок. Зміни, як правило, пов'язані зі змінами в маркетингу і організації виробництва. Новий стан має стару природу і тільки нові риси і характеристики. Зміни базуються на існуючих системах цінностей, структурах і процесах.

Залежно від глибини змін, що проводяться, охоплення підприємства, швидкості протікання і деяких інших факторів, зміни можуть мати різну терміновість. На підставі досвіду організаційних змін можна поділити за терміновістю проведення на: короткострокові, середньострокові і довгострокові.

Оновлення підприємства є процесом заміни застарілих і нездібних в належній мірі виконувати свої функції елементів новими, вдосконаленими, або доповнення їх раніше не існуючими, з метою наблизити її можливості до вимог життя, що дозволяє визначити необхідність класифікації за призначенням. Зміни можуть зачіпати напрями взаємодії на підприємстві і виконуваних обов'язків персоналу, викликаних накладенням, наприклад, інформаційної системи на структуру. В цьому випадку основне призначення зміні удосконалення існуючого стану справ в підприємства. Якщо у межах промислового підприємства відбувається диверсифікація діяльності і освоюється новий продукт, то на співробітників ряду підрозділів накладаються додаткові обов'язки до вже виконуваних (забезпечення додаткової технологічної і конструкторської підтримки, планування випуску нових продуктів), такі зміни є доповненням. При знятті одного проекту і освоєння іншого, зміна є заміщенням. Зняття продукту з виробництва без освоєння нового призводить до ліквідаційних змін.

По здатності змін до поширення можна виділити дифузні, якщо зміна, що проводиться, призводить до

ланцюга послідовних змін в підприємства, і одиничні. Для останніх характерна незначна поширеність тих, що проводяться, змін, які торкаються, наприклад, тільки частини обов'язків підрозділу або співробітника або якщо вони призводять до незначного розмаху послідовних змін.

За стилем управління змінами доцільно поділити на директивні і партисипативні. Директивні (нав'язані) зміни нав'язуються керівництвом. Часто це викликає невдоволення і обурення, знижує ділову активність персоналу, особливо якщо люди, яких вони зачіпають, вважають, що з ними повинні були порадитися або принаймні, проінформувати заздалегідь. Правда, не завжди узгодження тих або інших питань з виконавцями буває можливим і доцільним. Якщо зміни виходять від особи, яка володіє владою, і нав'язуються, то вони можуть бути внутрішньо нестійкими і зникати з усуненням джерела влади або за відсутності відповідних заходів покарання і санкцій. Прикладом партисипативних змін є зміни з участю і зміни з використанням переговорів. Для змін з участю характерне залучення до процесу підготовки і здійснення змін тих людей, яких ці зміни зачіпають. Люди хочуть знати, що готується і мати можливість впливати на те, що їх зачіпає. Це стосується як глобальних рішень на державному рівні, так і стратегічних змін на рівні компаній. Менеджмент все більше усвідомлює цю фундаментальну вимогу і реагує на неї, залучаючи інших до участі в розробці змін. У науковому джерелі вказується, що «широка участь в плануванні змін, формує згоду серед його учасників, народжує їх співпрацю, стимулює їх творчість і значно розширює їх можливості, завдяки цьому процесу його учасники дізнаються, що саме вони, а не хтось інший є головною перешкодою на шляху до майбутнього, якого вони найбільше бажають». У багатьох випадках для здійснення перебудови потрібні переговори між керівництвом і профспілками, що представляють співробітників. В цьому випадку прибігають до методики використання переговорів при проведенні змін. Такого роду зміни можуть визначатися законом, колективним договором або ж іншою угодою, офіційною або неофіційною.

За реакцією на зовнішню дію можливим є поділ на активні і пасивні організаційні зміни. Така реакція в

науковій літературі іноді називається активним і пасивним управлінням змінами. Нижче (табл. 6.1) представлена порівняльна характеристика активного і пасивного управління змінами.

Таблиця 6.1

**Порівняльні характеристики активного
і пасивного управління змінами**

Пасивне управління	Активне управління
Заходи у відповідь — реакція на зовнішні зміни	Розробка заходів у відповідь до початку зовнішніх змін
Для оцінки причини виниклих відхилень потрібен час	Характерний багатоваріантний пошук заходів
Спочатку причини відхилень інтерпретуються відповідно до минулого досвіду	Проектні роботи по пошуку варіантів заходів у відповідь є максимально запаралеленими
Пошук нових методів починається тільки після відсутності ефекту від вже використаних	Значне зростання організаційного опору нововведенням і витрат на його подолання
Високий ризик не використати нові можливості, що відкриваються зовнішнім середовищем, яке змінюється	Вибір заходів у відповідь здійснюється з величезної кількості розроблених альтернатив

Більш прогресивною формою є активне управління змінами. Розробка заходів у відповідь починається до початку зовнішніх змін. Цей процес пов'язаний з впровадженням нововведень, а це призводить до появи опору. Тому за наявності у розпорядженні менеджменту підприємства достатнього часу, щоб знизити опір, можна змінити неформальні елементи організаційної культури за допомогою навчання персоналу і впровадження у свідомість співробітників нової системи цінностей і філософії управління, потім формувати нові системи і структури управління. Слід зазначити, що в практиці може мати місце і змішаний тип управління змінами, що носить риси як активного, так і пасивного управління змінами.

Так само хотілося приділити належну увагу класифікації змін по рівню виникнення опору змінам. Як відомо, будь-які зміни, у більшості своїй супроводжуються опором, а отже і класифікувати зміни необхідно згідно з цими рівнями. Залежно від того, що або кого зачіпають зміни, розрізняють наступні рівні: індивідуальний, груповий або комплексний. Індивідуальні зміни мають на увазі зміни що стосуються одного конкретного працівника. Групові зміни зачіпають групу людей (співробітників). Комплексні зміни проводяться в усій системі підприємства, зокрема це зміни в економіці, організаційні зміни, техніко-технологічні зміни, соціально-культурні зміни (рис. 6.3)

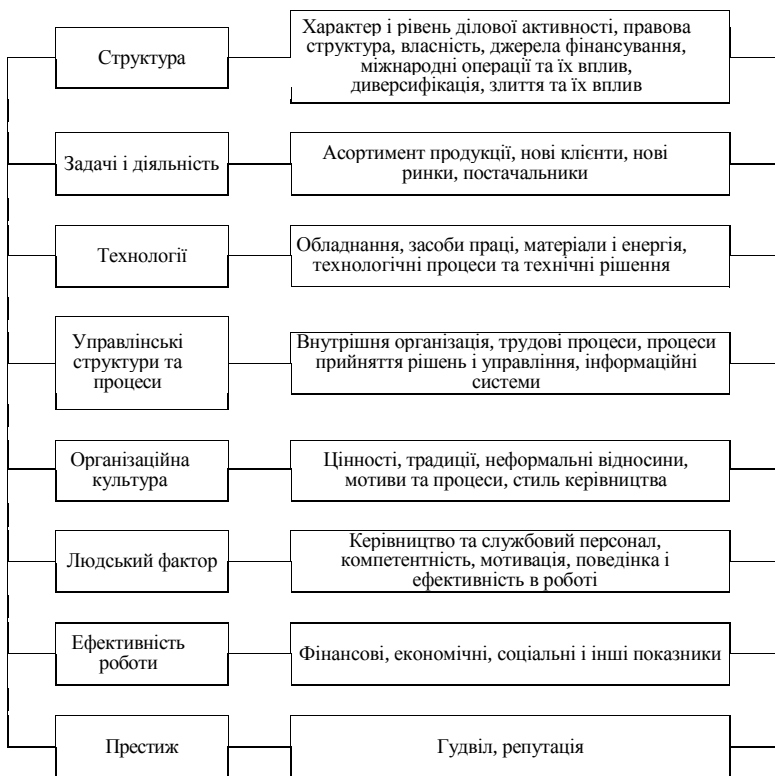


Рис. 6.3. Елементно-структурний аналіз організаційних змін на підприємстві

Для ефективного управління організаційними змінами визначимо певні правила, що регламентують діяльність менеджменту підприємства:

— необхідно погоджувати методи і процеси змін зі звичайною діяльністю і управлінськими процесами на підприємстві;

— менеджмент повинен визначити, в яких конкретних заходах, в якому ступені і в якій формі він повинен брати пряму участь; основний критерій — складність управлінських заходів і їх важливість для підприємства;

— необхідно погоджувати процеси перебудови підприємства.

Ефективність організаційної зміни узгоджується з принципами поступального розвитку з елементами регресії (поступальний розвиток системи, що спирається на досвід минулих років) (табл. 6.2).

Таблиця 6.2.

Зовнішні і внутрішні фактори впливу
на організаційні зміни для підприємства

Найменування фактору	Вплив фактору
Економічні фактори	Ця система витісняє з економічної сфери ті підприємства, які не пристосовуються до умов ринку, що змінилися. Підприємства чутливі до зовнішніх змін, іноді сильніше, ніж нам це здається. Економічні фактори діють за допомогою різних джерел і ресурсів. Зміни і перетворення на підприємстві можуть ініціювати чисельність і кваліфікація робочої сили, постачальники, що забезпечують підприємство ресурсами, введення автоматизованих процесів, зміни на ринках ресурсів. Позитивний фактор економічних сил перетворень конкуренція, яка заохочує інноваційну поведінку

Закінчення табл. 6.2.

Найменування фактору	Вплив фактору
Технологічні фактори	Науково-технічний прогрес призводить до впровадження нових технологій в кожную сферу бізнесу. Комп'ютери забезпечили можливість високошвидкісної обробки даних і вирішення складних виробничих проблем. Нові машини і нові процеси революціонізують способи виробництва і розподілу багатьох видів продукції. Комп'ютерна технологія і автоматизація впливають не лише на технічні, але і на соціальні умови роботи
Соціальні фактори	Сучасні засоби зв'язку і міжнародні ринки створюють великі потенційні можливості для бізнесу, але і представляють загрозу менеджерам, які не в змозі усвідомити змін, що відбуваються. Для усвідомлення наслідків дії зовнішніх сил потрібні процеси організаційного навчання. Ці процеси, які вивчаються тепер у багатьох організаціях, припускають здатність засвоювати нову інформацію, переробляти її у світлі минулого досвіду і діяти згідно з новою інформацією іншим і, можливо, ризикованим чином
Внутрішні фактори	Зазвичай простежуються в проблемах процесу і поведінки. Проблеми процесу — це зриви в ухваленні рішень і порушення зв'язку. Рішення або не приймаються, або приймаються надто пізно, або ці рішення виявляються слабкими за своїм якісним рівнем. Конфлікт між окремими особами, окремими підрозділами відображає зриви в процесах перетворень у межах підприємств

Найменування фактору Економічні фактори Техно-
логічні фактори Соціальні фактори Внутрішні фактори
Вплив фактору Ця система витісняє з економічної сфе-
ри ті підприємства, які не пристосовуються до умов
ринку, що змінилися. Підприємства чутливі до зовні-
шніх змін, іноді сильніше, ніж нам це здається. Еко-
номічні фактори діють за допомогою різних джерел і
ресурсів. Зміни і перетворення на підприємстві можуть
ініціювати чисельність і кваліфікація робочої сили, по-
стачальники, що забезпечують підприємство ресурса-
ми, введення автоматизованих процесів, зміни на рин-
ках ресурсів. Позитивний фактор економічних сил пе-
ретворень конкуренція, яка заохочує інноваційну пове-
дінку. Науково-технічний прогрес призводить до впро-
вадження нових технологій в кожную сферу бізнесу. Ком-
п'ютери забезпечили можливість високошвидкісної об-
робки даних і вирішення складних виробничих проблем.
Нові машини і нові процеси революціонізують способи
виробництва і розподілу багатьох видів продукції. Ком-
п'ютерна технологія і автоматизація впливають не лише
на технічні, але і на соціальні умови роботи Сучасні за-
соби зв'язку і міжнародні ринки створюють великі по-
тенційні можливості для бізнесу, але і представляють
загрозу менеджерам, які не в змозі усвідомити змін,
що відбуваються. Для усвідомлення наслідків дії зовні-
шніх сил потрібні процеси організаційного навчання.
Ці процеси, які вивчаються тепер у багатьох організа-
ціях, припускають здатність засвоювати нову інформа-
цію, переробляти її у світлі минулого досвіду і діяти
згідно з новою інформацією іншим і, можливо, ризико-
ваним чином. Зазвичай простежуються в проблемах про-
цесу і поведінки. Проблеми процесу — це зриви в ух-
валенні рішень і порушення зв'язку. Рішення або не
приймаються, або приймаються надто пізно, або ці рі-
шення виявляються слабкими за своїм якісним рівнем.
Конфлікт між окремими особами, окремими підрозді-
лами відображає зриви в процесах перетворень у межах
підприємств.

У наукових дослідженнях і практиці все більше
уваги приділяється аналізу методів і організаційним
можливостям управління змінами («менеджменту
змін»). Концепція управління змінами охоплює усі

заплановані, організовувані і контрольовані зміни в області стратегії, виробничих процесів, структури і культури підприємств.

Принципово важливе питання полягає в наступному: як підприємство може протистояти змінам зовнішнього середовища (що виникає часто, але нерегулярно і практично непередбачувано) і як, за допомогою попередніх заходів або реакції у відповідь, воно може зберігати свою життєздатність і досягати поставлених цілей. Підприємство повинно постійно стежити за основними компонентами навколишнього середовища і робити висновки відносно своїх потреб в змінах. Зазвичай серед цих компонентів виділяють економічні (наприклад, глобалізація ринку або його регіональна диференціація), технологічні (швидке поширення нових технологій), політико-правові (зміни в законодавстві та ін.), соціально-культурні (демографічні зрушення, зміни в системі цінностей) і фізико-екологічні (кліматичні умови, навантаження на екосистему). На підприємство, що стоїть перед необхідністю змін, суттєво впливають виробничі (стратегічні області, виробничий процес, організаційна культура, наявна техніка, відношення власності) і кадрові параметри (психологічні здібності сприйняття змін, особисті амбіції, можливості професійного розвитку, готовність до кооперації).

Методичні підходи проведення організаційних змін підприємств машинобудівної промисловості повинні базуватися на принципах системності, комплексності, функціональності. Реалізація представлених принципів, на думку автора має здійснюється через наступні методики здійснення змін в діяльності машинобудівного підприємства:

- незаплановані зміни;
- заплановані зміни.

Отже, можна говорити тільки про загальні принципи підприємства з реалізації організаційних змін, які здійснюються фахівцями різного профілю. Робота з розробки проекту організаційних змін повинна включати наступні основні етапи:

- проведення комплексного аналізу стану підприємства;

- виявлення внутрішніх резервів і можливостей економії матеріально-технічних ресурсів підприємства;
- детальне опрацювання можливостей скорочення простроченої кредиторської заборгованості;
- опрацювання доцільності і можливості організаційних змін майнового комплексу підприємства;
- опрацювання найбільш реальних перспектив розвитку підприємства;
- розробка пропозицій з оптимізації системи управління підприємством;
- визначення доцільності і можливостей залучення зовнішнього фінансування для забезпечення поточної фінансово-господарської діяльності і перспективного розвитку підприємства;
- оформлення основних пропозицій за результатами виконаних попередніх етапів роботи.

Для забезпечення ефективного контролю такого проєкту слід визначити формальні процедури управління змінами. Піддаватися змінам можуть цілі, плани, проєктне управління, використання ресурсів, контракти, використовувані стандарти. При цьому зміни повинні пройти через п'ять основних стадій: опис, оцінка, схвалення, реалізація, підтвердження змін (рис. 6.4).

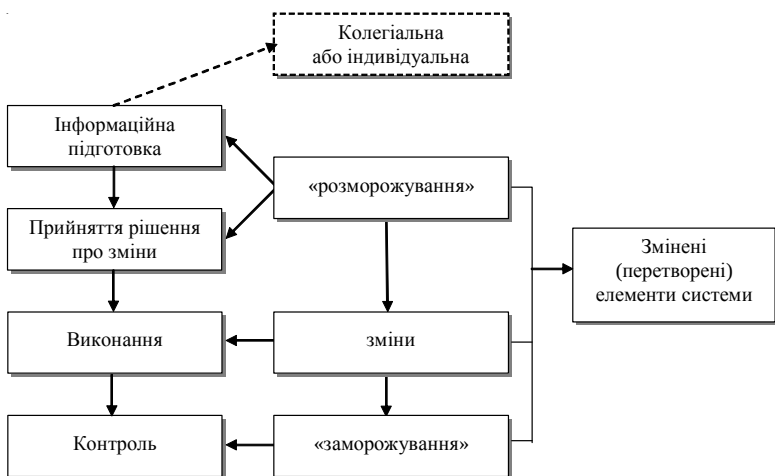


Рис. 6.4. Послідовність етапів введення змін на машинобудівному підприємстві

Необхідно звернути увагу на наступні моменти управління реалізацією

проекту організаційних змін:

Для забезпечення взаємодії групи консультантів з робочою групою і фахівцями підприємства і підвищення ефективності їх спільної роботи доцільно:

- обладнати і технічно оснастити робочі місця консультантів на підприємстві, з тим, щоб фахівці консалтингової компанії відпрацювали значну частину запланованого часу безпосередньо на підприємстві;

- на початковому етапі проекту зробити упор на те, щоб не менше половини усього робочого часу консультанти працювали спільно з фахівцями підприємства, передаючи їм свій досвід і навчаючи їх;

- надалі (на стадії впровадження розробок) основним завданням консультантів є здійснення контролю виконання робіт по мірі впровадження усе більш складних процедур і методів;

- проводити упродовж усього проекту систематичні наради усім складом робочої групи у адміністратора проекту.

Для забезпечення оперативного контролю ходу робіт з реалізації проекту доцільно встановити наступний порядок контролю і звітності:

- менеджер проекту (курівник групи консультантів) приймає щотижневий звіт консультантів, здійснюючи контроль ходу роботи по етапах проекту, вирішує протиріччя і розбіжності, які виникають;

- адміністратор проекту (функціональний керівник підприємства) систематично, не рідше двох раз на місяць, проводить засідання робочої групи, в ході яких здійснює контроль виконання затвердженого план-графіку робіт за проектом, усуває розбіжність, що виникають у середині робочої групи між консультантами і фахівцями підприємства, годує пропозиції керівникові підприємства по внесенню коригувань в план-графік робіт;

- адміністратор і менеджер проекту в робочому порядку звітують перед керівником підприємства про хід робіт за проектом і при необхідності погоджують з ним зміни і уточнення в план-графік робіт;

— керівник підприємства щомісячно проводить нараду з робочою групою, на якій приймає звіт функціональних керівників підприємства про виконану роботу за проектом, заслуховує кожного члена робочої групи, проводить детальний аналіз ходу робіт по план-графіку і результатів виконання етапів проекту;

— відповідно до пріоритетів організаційних змін доцільно утворити декілька комісій (наприклад, комісію з персоналу, комісію з основної діяльності та ін.) які в постійному режимі контактуватимуть з робочою групою.

Передача практичних знань і навчання фахівців підприємства в ході реалізації проекту організаційних змін здійснюється шляхом: проведення тематичних семінарів з фахівцями з відривом від виробництва; навчання в групах з функціональних аспектів; передача знань і досвіду безпосередньо в ході спільної роботи консультантів і співробітників підприємства при впровадженні конкретних систем і процедур.

Для забезпечення успіху в управлінні проектом організаційних змін підприємства потрібна наявність таких суб'єктивних факторів, як:

— робота з організаційних змін на підприємстві має бути відкритою і прозорою для власників, керівництва і персоналу підприємства;

— наявність повного взаєморозуміння між власником і менеджментом підприємства за проектом організаційних змін і спільна робота на усіх етапах його реалізації;

— абсолютна узгодженість дій керівництва, фахівців підприємства і консультантів упродовж усього періоду роботи за проектом;

— присутність ініціативи і бажання у співробітників підприємства вчитися і сумлінно виконувати покладені на них у межах реалізації проекту роботи і функції;

— менеджмент підприємства, включаючи першу особу, бере безпосередньо активну участь в роботі за проектом організаційних змін. При цьому керівник підприємства має бути не просто керівником в класичному значенні цього слова, а бути лідером процесу організаційних змін, створивши команду одностайних ентузіастів проекту.

Згідно однієї з сучасних концепцій менеджменту, заснованої на оцінці і максимізації вартості підприємства, організаційні зміни можна вважати успішними тільки тоді, коли вони призводять до збільшення вартості підприємства або збільшення рівня рентабельності, при цьому і вартість і рентабельність розуміються як конкурентні переваги і розглядається як найважливіший об'єкт управління. Оцінка вартості підприємства і рівня його рентабельності дозволяє розробляти відповідний проект організаційних змін на основі передбачуваних приростів вартості або пошуку резервів збільшення прибутковості роботи, що позитивно відображається на загальній рентабельності, а також може використовуватися як інструмент управління процесом організаційних змін.

Таблиця 6.3

Фактори, що впливають на величину інвестиційної вартості і рівня рентабельності машинобудівного підприємства за видами організаційних змін

Форми організаційних змін	Фактори зміни інвестиційної вартості
Стратегії організаційних змін	
Розширення бізнесу	Величина виручки від реалізації продукції. Обсяг капіталовкладень. Вартість залучення капіталу. Структура інвестованого капіталу. Темпи зростання бізнесу
Скорочення бізнесу	Величина собівартості реалізованої продукції. Зміна заборгованості підприємства. Потреба в чистому оборотному капіталі. Структура інвестованого капіталу
Напрями організаційних змін	
Вдосконалення фінансово-господарської діяльності	Величина виручки від реалізації продукції. Величина собівартості реалізованої продукції. Зміна заборгованості підприємства. Обсяг капіталовкладень. Вартість залучення капіталу. Темпи зростання бізнесу

Закінчення табл. 6.3

Форми організаційних змін	Фактори зміни інвестиційної вартості
Вдосконалення організаційної структури	Величина собівартості реалізованої продукції. Вартість залучення капіталу. Темпи зростання бізнесу. Потреба в чистому оборотному капіталі
Вдосконалення системи управління	Зміна заборгованості підприємства. Потреба в чистому оборотному капіталі. Вартість залучення капіталу. Темпи зростання бізнесу
Види організаційних змін	
Реструктуризація активів	Потреба в чистому оборотному капіталі. Об'єми капіталовкладень. Величина собівартості реалізованої продукції. Темпи зростання бізнесу
Реструктуризація зобов'язань	Зміна заборгованості підприємства. Потреба в чистому оборотному капіталі. Структура інвестованого капіталу
Реструктуризація власного капіталу	Обсяг капіталовкладень. Вартість залучення капіталу. Структура інвестованого капіталу
Реструктуризація виробництва	Величина виручки від реалізації продукції. Величина собівартості реалізованої продукції. Обсяг капіталовкладень. Структура інвестованого капіталу Темпи зростання бізнесу
Реструктуризація системи управління	Зміна заборгованості підприємства. Потреба в чистому оборотному капіталі. Вартість залучення капіталу. Темпи зростання бізнесу

Крім того, для конкретних напрямів організаційних змін і видів структурних перетворень необхідно встановити, як вартість і рентабельність змінюються залежно від зміни тих або інших факторів.

У наукових працях вітчизняних і зарубіжних авторів відзначається, що можливість організаційних змін виникає тоді, коли між вартістю, яку має підприємство нині (поточною вартістю), і потенційною вартістю, яка досяжна при зміні ряду обставин, існує вартісний розрив. Тому можливі варіанти організаційних змін підприємства слід перевіряти за допомогою моделі ВСП. Розроблені пропозиції по досягненню цільового значення інвестиційної вартості підприємства «як повинно бути» доцільно представити у вигляді проекту організаційних змін.

Третій етап методичного підходу припускає реалізацію проекту організаційних змін, що включає перевірку досягнення цільового значення інвестиційної вартості, деталізацію планів, інформування співробітників, підготовку і формування команди проекту, навчання керівників і фахівців основам «вартісного мислення», контроль термінів виконання запланованих заходів організаційних змін, розподіл ресурсів по проектах.

Управлінські дії щодо виявлення ключових факторів, що впливають на інвестиційну вартість, здійснюються відповідно до стратегії і напрямів організаційних змін, а також видів структурних перетворень. За результатами управлінських дій, на фактори інвестиційної вартості можливе коригування проекту організаційних змін.

Система моніторингу діяльності підприємства припускає: визначення джерел отримання початкової інформації; систематизацію, обробку і аналіз отриманих результатів; регулярне коригування поточних управлінських рішень на усіх етапах розробки і реалізації проекту організаційних змін. В процесі реалізації управлінських заходів, на фактори вартості необхідно контролювати проміжне значення інвестиційної вартості підприємства, щоб встановити причини відхилення вартості від цільового значення і своєчасно внести коригування в дії, що управляють. Розробка заходів по усуненню відхилень інвестиційної вартості дозволяє досягти її цільового значення. Якщо при просуванні по відповідних етапах проекту організаційних змін моніторинг інвестиційної вартості підприємства покаже її

зниження, то слід внести коригування в проект організаційних змін.

Вищевикладений методологічний підхід дозволяє машинобудівному підприємству, що здійснює структурні перетворення, по-перше, розробляти і реалізовувати проект змін; по-друге, ефективно управляти змінами за допомогою управлінських дій на виявлені ключові фактори, що впливають на величину інвестиційної вартості і показника загальної рентабельності; по-третє, своєчасно приймати рішення про необхідність коригування проекту змін на основі моніторингу ринкової вартості підприємства.

Таким чином, результатом застосування цих механізмів і методологічних підходів проведення організаційних змін буде підвищення ефективності діяльності підприємства і вирішення його соціальних, організаційних, економічних, технічних, фінансових проблем (рис. 6.5).

Комплексний ситуаційний аналіз полягає в діагностиці різними методами організаційно — управлінської структури, системи управління та виробничо-господарської діяльності з метою виявлення проблем підприємства в цілому. Для цього пропонується наступний алгоритм (рис. 6.6.), який по суті є синтезом системного підходу, ситуаційного аналізу і соціально-економічного підходу до рішення задачі.

До економічної системи слід віднести предмети і засоби праці, ресурси. Повну ідентифікацію економічної системи можна зробити на підставі одного з компонентів внутрішнього середовища підприємства — технології, яка трактується ними як «засіб перетворення входів у виходи». Точніше, технологія — це «сукупність кваліфікованих навичок, устаткування, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, необхідних для здійснення бажаних перетворень в інформації та людях». Додаючи до названих компонентів ресурси, системи, методи роботи і структуру, можна остаточно представити економічну систему позначеним на рис. 6.7. переліком. Ідентифікація соціальної системи може бути зроблена на підставі двох положень:

1. Все, що не входить в економічну систему, входить в соціальну.

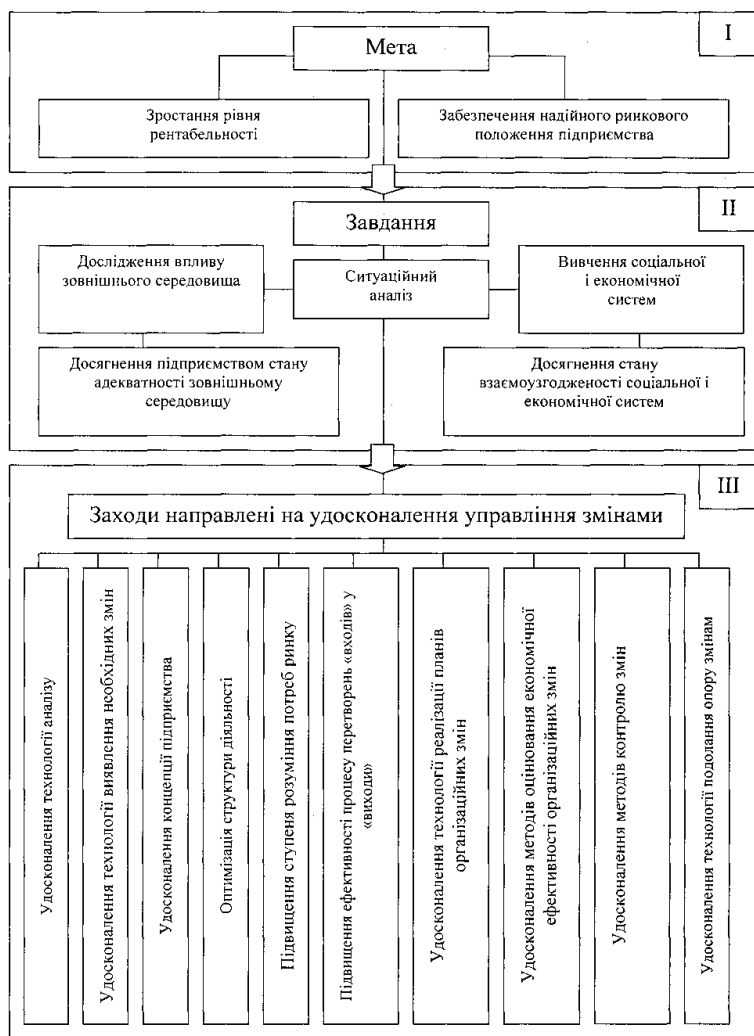


Рис. 6.5. Схема удосконалення управління організаційними змінами з метою розвитку машинобудівного підприємства



Рис. 6.6. Процес реалізації комплексного ситуаційного аналізу для діагностики змін на підприємстві

2. До соціальної системи відносяться не тільки люди, але і всі ті елементи, які виникають у зв'язку з їх відносинами в процесі виробництва й між ними і зовнішнім соціальним оточенням («підприємство — зовнішнє середовище» з боку як «входів», так і «виходів», див. рис. 6.9).

Саме такі міркування дозволяють дати представлений на рис. 6.8. перелік елементів соціальної системи.

Таким чином, нами було виявлено ключові складові основи ринкового успіху вітчизняних підприємств та обґрунтовано методико-інструментальну основу їхнього розвитку. Вона включає збудований у вигляді причинно-наслідкового ланцюжка ряд підходів і інструментів, що забезпечують розвиток підприємства, процес якого повинен бути постійним. При цьому в процесі розвит-



Рис.6.7. Системоутворюючі фактори і складові економічної системи



Рис. 6.8. Системоутворюючі фактори і складові соціальної системи

ку системного підходу до вирішення завдання, що розглядається в роботі, складена схема можливих виробничо-збутових ситуацій.

Також була запропонована процедура використання ситуаційного аналізу при визначенні необхідності організаційних змін, яка ґрунтується на реалізації двох напрямів аналізу (у двох площинах) — внутрішнього і зовнішнього. Для проведення внутрішнього аналізу виділені функціональні області підприємства з визначальними факторами (елементами), по яких запропоновано створення комплексної системи напрямів діяльності підприємства. Для проведення зовнішнього аналізу зроблено послідовність питань, що вимагають їх постановки і пошуку відповідей.

Економічну ефективність організаційних змін необхідно оцінювати системою ключових факторів, яка повинна відповідати наступним вимогам:

- 1) відображати повноту і достовірність оцінювання;
- 2) відображати результати управлінських рішень, як в кількісних, так і якісних характеристиках;
- 3) включати фактори, на які управлінські рішення мають прямий вплив;
- 4) відповідати меті оцінки;
- 5) забезпечувати сумірність результатів управління з витратами на їх отримання;
- 6) всі фактори, що входять в систему, повинні відображати не тільки досягнутий рівень, але і динаміку їх зміни.

З урахуванням наведених визначень сформуємо систему комплексного і поелементного аналізу організаційних змін, яка заснована на використанні ключових факторів для досліджуваного підприємства (табл. 6.4). Така система факторів дозволить побудувати багатофакторну регресійну модель, визначити ступінь впливу кожного фактора на ефективність управління підприємством в цілому, з метою виявлення тих факторів, які мають найбільший рівень значущості.

Запропоновані ключові фактори зручні для проведення дослідження необхідності управління організаційними змінами на підприємстві. З їх допомогою можна проводити аналіз і порівнювати результати своєї діяльності з конкурентами, а також закладати в осно-

Таблиця 6.4

Ключові фактори, що впливають на ефективність управління організаційними змінами на підприємстві

Функціональні області	Визначальні фактори (елементи)
Організація та управління виробництвом	— Чисельність зайнятих у виробництві — Основні використовувані технології — Інновації у виробничому процесі — Ступінь оволодіння існуючими технологіями — Техніко-технологічна база підприємства — Система планування виробництва — Система забезпечення якості продукції — Продуктивність праці
Система менеджменту підприємства	— Досвід, кваліфікація і кругогляд керівництва підприємства в управлінській діяльності — Загальна думка про керівництво підприємства як про партнерів в ділових колах — Система стратегічного планування — Здатність швидко реагувати на мінливу ринкову ситуацію — Рівень інформаційних систем — Ступінь організації функцій управління
Структура управління підприємством	— Ступінь відповідності плану структури умовам її функціонування — Чисельність працівників управління — Ступінь адекватності розподілу працівників управління по рівнях і функціях — Якість інформаційних зв'язків

Продовження табл. 6.4

Функціональні області	Визначальні фактори (елементи)
Персонал підприємства	— Стан кадрової служби підприємства — Кадрова політика підприємства — Ступінь укомплектованості співробітниками — Кваліфікація персоналу підприємства — Віковий склад персоналу — Частота трудових конфліктів на підприємстві — Плинність кадрів
Маркетингова діяльність	— Система організації маркетингу — Система дослідження ринку — Асортиментна політика — Цінова політика — Комунікаційна політика — Розподільна політика
Інноваційний потенціал та НДДКР	— Рівень конструкторського відділу на підприємстві — Наявність в штаті вчених — Думка споживачів про якість науково-технічного рівня виробів — Наукоємність виробництва — Ліцензійна робота — Можливість розробки нових видів продукції
Система постачання та матеріального забезпечення	— Наявність відділу постачання — Ступінь його укомплектованості співробітниками — Кваліфікація співробітників — Система стимулювання співробітників — Сировинна база і основні постачальники — Партнери у виробничій кооперації і характер виробничих зв'язків — Витрати системи постачання

Закінчення табл. 6.4

Функціональні області	Визначальні фактори (елементи)
Система збуту підприємства	— Рівень відділу збуту — Чисельність співробітників відділу збуту — Кваліфікація співробітників відділу — Система планування обсягу продажів — Система транспортування товарів — Процедура відробітку замовлень, що поступають — Витрати збуту
Фінансова та інвестиційна діяльність	— Фінансова діагностика — Управління витратами — Планування прибутку — Бюджетування й контроль — Управління оборотними коштами — Управління основними засобами — Інвестиційний портфель — Структура капіталу — Дивідендна політика — Ліквідність — Заборгованість — Доступ підприємства до інших джерел засобів
Контролінг	— Управлінський облік — Фінансовий облік — Управління витратами

ву планування такі показники, які б забезпечували необхідний рівень конкурентоспроможності підприємства.

Зроблене раніше обґрунтування застосування ситуаційного аналізу при визначенні «розривів» у виробничо-господарській діяльності машинобудівного підприємства виступає основою для формулювання методичного підходу щодо побудови системи кількісних показників для контролю і оцінки організаційних змін.

Система повинна мати дві групи показників: зміни, що описують процес; зміни, що описують організацію в цілому. Для цього необхідно оперувати характеристиками процесу і підприємства, які сліднують з їх опису.

Застосування системного підходу і аналізу підприємства до завдання, що розглядається в даному параграфі дисертаційної роботи, зводиться до наступного:

1. Будується економіко-математична модель підприємства як виробничої системи, що перетворює «входи» в «виходи», — система нелінійних диференціальних рівнянь.

2. В подальшому ця система досліджується з метою визначення оптимальних параметрів існування підприємства.

Можна сформулювати три причини, які є слідством із системного і соціально-економічного підходів до підприємства.

Перша причина полягає в тому, що будь-яке виробниче підприємство — настільки складна система, що отримати повний математичний опис, який адекватно відображає її поточний стан і функціонування, дуже складно і практично неможливо. Навіть якщо такий опис буде отриманий, то він буде настільки громіздким, що навряд чи буде застосовуватися. В цьому випадку систему рівнянь доведеться спрощувати, вводячи певні допущення, з втратою строгості опису.

Друга причина пов'язана з непостійністю структури і функціонування самого об'єкту опису — підприємства. Будучи «живим організмом», воно розвивається, змінюється. Ці зміни заздалегідь передбачити в моделі не можливо і важко врахувати та формалізувати в процесі її корегування.

Третя причина пов'язана з наявністю в об'єкті опису людей, дій, що володіють свободою, у межах функціонування системи. Передбачити, як в тій або іншій ситуації поведе себе техніка можна. Як поведе себе людина — можливо передбачити з достатньою часткою ймовірності.

Реалізація математичної моделі й опису підприємства може дати ефекти на двох рівнях:

- 1) використання математичних моделей може тільки показати тенденції (у якому напрямі змінюється

один показник при зміні іншого) і межі, до яких може розвиватися процес;

2) використання подібного прийому дає якісні результати для приватних (окремих, локальних) завдань у межах операційних проблем підприємства при застосуванні кількісних методів, відомих під загальною назвою «дослідження операцій».

У цій ситуації послідовність дій зводиться до наступного:

1. Формулюється проблема, досліджується ситуація і створюється її модель;

2. Визначаються критерії економічної ефективності, що відображають об'єкт;

3. Задаються змінними кількісні значення параметрів, що описують об'єкт, і за допомогою математичних методів відшукуються або оптимальні області параметрів, або найкращі співвідношення між змінними, які дають необхідний ефект.

В зв'язку з цим виникають три питання:

1. Які критерії підприємства, що об'єктивно описують ефективність, потрібно мати?

2. Як оцінити оптимальність?

3. Які використовувати показники?

Оптимальність функціонування підприємства — є метою її комплексного розвитку. Головним при оптимізації діяльності підприємства в контексті згаданого вище визначення є питання, який інтегральний показник слід максимізувати або мінімізувати.

Виходячи з економічної сутності підприємства, швидше за все таким показником буде показник економічного зростання. Проте виразити економічне зростання одним інтегральним показником неможливо, оскільки він є результатом взаємодії значної кількості економічних, технічних і соціальних факторів.

Разом з тим, відповідь на це питання слід шукати знову ж таки в системному підході до підприємства (рис. 6.9).

«Входи» на підприємство — це його витрати, а «виходи» з нього (його доходи) — це результат його функціонування, то у такому разі, ми приходимо до економічної ефективності перетворення «входів» в «виходи»:



Рис. 8.9. Застосування системного підходу до поставленого завдання

Економічна ефективність дорівнює «виходам» мінус «входи», як узагальнюючий (інтегральний) показник функціонування підприємства.

Можна говорити про два варіанти економічної ефективності — абсолютну й відносну.

а) абсолютну економічну ефективність можна виразити співвідношенням:

$$E_{абс} = P - B, \quad (6.1)$$

де $E_{абс}$ — абсолютна економічна ефективність;

P — результат;

B — витрати.

Менеджменту підприємства слід прагнути до збільшення цього показника. Проте сама величина $E_{абс}$ до певної міри є незручною для оцінки (і розуміння) ступеня досконалості процесів перетворення «входів» в «виходи», оскільки не дає відповіді на те, якою ціною досягається одиниця результату. Тому, що великий результат може досягатися ціною дуже значних витрат;

б) у цьому розумінні більш показовою є відносна економічна ефективність:

$$E_{відн} = \frac{P}{B}, \quad (6.2)$$

де $E_{відн}$ — відносна економічна ефективність;

P — результат;

B — витрати.

Застосування її як синтетичного показника по оптимізації є узагальнюючим і компромісним по відношенню до відомих підходів: по максимуму прибутку; по максимуму прагнень учасників.

Підхід до оптимізації з позицій максимуму прибутку по суті пропонує максимізацію E_{abc} , оскільки ця величина є прибутком підприємства.

Максимум прагнень учасників означає мінімізацію розосередження їх зусиль, що досить добре корелюється із завданнями мінімізації витрат.

Поєднання цих підходів і призводить до $E_{відн}$ як шуканого інтегрального показника оптимізації. При цьому завдання оптимізації зводиться до виконання наступних умов.

$$P > max; B > min; E_{abc} > max; E_{відн} > max. \quad (6.3)$$

Таким чином, показник $E_{відн}$ є узагальнюючим і його можна застосовувати при оцінюванні ефективності організаційних перетворень. Проте оскільки $E_{відн}$ є результатом великої кількості економічних факторів, то його неможливо використовувати як інструмент дії на хід цих перетворень. Він може бути використаний лише як показник оцінки економічної ефективності перетворень або цільова функція процесу змін.

Для того, щоб мати можливість усвідомлено впливати на хід процесів змін необхідно мати конкретні показники.

Показники контролю процесів оптимізації можна отримати на основі використаного явища «розриву». Основна ідея їх створення полягає в тому, що можливість ідентифікації «розриву» підкреслює не тільки сутність необхідних організаційних змін, але також їх характер і межі цих змін. Це дозволяє вже говорити про показники оцінки ефективності та контролю ходу процесу організаційних змін. Іншими словами, це дає можливість отримати об'єктивну кількісну оцінку.

Дійсно, оскільки «розрив» (R) — це за нашим визначенням розбіжність між дійсним (C_0) і необхідним (C_n) станом об'єкту, то:

$$R = C_n - C_0 \quad (6.4)$$

то, оскільки стан може бути піддано кількісній оцінці, то і сама величина «розриву» набуває також цілком конкретного кількісного значення.

У зв'язку з цим можна стверджувати, що при даному рівні виробничих можливостей підприємства («вхо-

дах») його ефективність є функцією ступеня розузгодження між поточним (фактичним), станом факторів внутрішнього середовища підприємства і необхідним, мірою якого є «розрив»:

$$E_{відн} = F(R_{int}), \quad (6.5)$$

де R_{int} — інтегральний показник «розриву» між поточним станом підприємства і необхідним, продиктованим станом зовнішнього середовища.

При цьому, кажучи про «розрив», виходитимемо з того положення, що існують три різновиди цього показника — елементний, локальний та інтегральний.

1. Елементний «розрив» R_i^{el} — це різниця між поточними необхідним і дійсним станом окремого елемента підприємства, наприклад, однієї з областей верхньої площини ситуаційної моделі (рис. 6.1), або економічної системи (рис. 6.7) або соціальної системи (рис. 6.8):

$$R_i^{el} = (C_n^{el} - C_o^{el}) \quad (6.6)$$

2. Локальний «розрив» $R_i^{лок}$ — це різниця між необхідним і дійсним станом будь-якої функціональної області діяльності підприємства, або всієї соціальної системи, або всієї економічної системи.

$$R_i^{лок} = \sum_{i=1}^n q_i^{el} \times R_i^{el}, \quad (6.7)$$

де q_i^{el} — поелементна вагова значущість;

R_i^{el} — поелементний розрив;

i — i -та локальна система,

$i = 1, 2, \dots, n$; n — кількість елементів в системі.

3. Інтегральний «розрив» R_{int} — це «розрив» між необхідним і фактичним станом підприємства:

$$R_{int} = \sum_{j=1}^m q_j^{лок} \times R_j^{лок}, \quad (6.8)$$

де $q_j^{лок}$ — вагова значущість локальної системи;

$R_j^{лок}$ — розрив локальної системи;

j — j -й елемент в області, $j=1, 2, \dots, m$;

m — кількість областей.

Таким чином:

$$E = F \left(\sum_{j=1}^m q_j^{лок} \sum_{i=1}^n q_i^{ел} \times R_i^{ел} \right), \quad (6.9)$$

де E — необхідний стан системи.

Для поточного стану можна записати:

$$R_{ном} \rightarrow 0. \quad (6.10)$$

Для процесу зміни стану можна говорити про початковий ($R_{пч}$) і кінцевий ($R_{к}$) «розрив»:

- а) для початку процесу $R = R_{пч}$;
- б) для закінчення процесу $R = R_{к}$.

При цьому:

$$R_{к} \rightarrow 0 \text{ — ідеально,} \quad (6.11)$$

$$R_{к} \rightarrow \min \text{ — реально.} \quad (6.12)$$

в) для ходу процесу.

$$R = R_{ном} = R_{пл}, \quad (6.13)$$

де $R_{пл}$ — планована величина «розриву»;

$R_{ном}$ — поточна величина «розриву».

Таким чином, завдання розвитку підприємства зводиться до наступних правил:

а) для певного рівня матеріальних (виробничих), фінансових і людських ресурсів

$$R_{инт} \rightarrow 0; \quad (6.14)$$

б) для зростання підприємства:

$$E_{відн} \rightarrow \max, \quad (6.15)$$

$$R_{инт} \rightarrow 0. \quad (6.16)$$

Для практичного застосування явища «розриву» побудуємо відповідну математичну модель.

Проведене дослідження об'єкту, вивчення безлічі факторів, що впливають на результати процесів, що відбуваються в ньому, та їх взаємозв'язків, дозволяє сформулювати змістовну постановку завдання таким чином: дослідження і аналіз системи управління, що складається зі значної кількості підрозділів, які взаємодіють між собою, з метою розробки і практичного застосування методів найбільш ефективного управління організаційною структурою. Метою дослідження є кількісне обґрунтування схвалюваних рішень по управлінню підприємством. Для вирішення поставленого завдання необхідно побудувати строгу і логічно несуперечливу математичну модель даної структури, тобто провести так звану формалізацію завдання.

Математична модель для визначення «розриву» в загальному вигляді структури підприємства може бути описана складною функцією багатьох змінних вигляду:

$$z=f(x_1, x_2,...,x_n) \quad z = f(x_1, x_2,...,x_n), \quad (6.17)$$

причому кожна із змінних x_i ($i = 1, 2, ..., n$) у свою чергу представляє функціональну залежність;

$$x_i = q_i(y_{i1}, y_{i2}, ..., y_{im_i}). \quad (6.18)$$

Де x_i , y_{ij} дискретні функції, які визначають поточний стан досліджуваного об'єкта щодо структурних одиниць, до яких вони входять,

m_i — число незалежних аргументів, яке в загальному випадку може бути різним для різних значень i (функціональних областей діяльності підприємства).

Співвідношення (6.17), що описує замкнену управлінську структуру, може бути представлене у вигляді адитивної функції вигляду:

$$z = \sum_{i=1}^n a_i x_i(y_{i1}, y_{i2}, ..., y_{im_i}), \quad (6.19)$$

де $x_1, x_2, ..., x_n$, утворюють повну систему функцій;

a_i — вагові коефіцієнти, відповідні повній системі функцій, що задовольняють умові:

$$\sum_{i=1}^n a_i = 1. \quad (6.20)$$

З урахуванням ідентичності загальної структури (6.17) і вхідних в неї підсистем (6.18), дістаємо висновок, що вирази для функцій $x_i(y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{im_i}), i=1, 2, \dots, n$ представлені у вигляді наступних математичних співвідношень:

$$x_i = \sum_{j=1}^{m_i} \beta_{ij} y_{ij}, \quad i=1, 2, \dots, n, \quad (6.21)$$

де β_{ij} — локальні вагові коефіцієнти (вагові коефіцієнти підсистем), що задовольняють даній умові:

$$\sum_{j=1}^{m_i} \beta_{ij} = 1, \quad i=1, 2, \dots, n, \quad (6.22)$$

при цьому кількість параметрів m_i у підсистемах x_i у загальному випадку може бути різним.

Таким чином, з урахуванням даних (6.19—6.22), остаточно отриманий вираз для складної функції, що описує загальну структуру бізнес-процесів підприємства з урахуванням вхідних в неї підсистем, і представлено співвідношенням вигляду:

$$z[\bar{X}(\bar{Y}_1, \bar{Y}_2, \dots, \bar{Y}_{m_i})] = \sum_{i=1}^n a_i x_i \sum_{j=1}^{m_i} \beta_{ij} y_{ij}, \quad (6.23)$$

де $z[\bar{X}(\bar{Y}_1, \bar{Y}_2, \dots, \bar{Y}_{m_i})]$ — складна функція $n \times m$ змінних;

$$\bar{X} = \begin{pmatrix} x_1 \\ x_2 \\ \dots \\ x_i \\ \dots \\ x_n \end{pmatrix} \text{ — вектор «зовнішніх» змінних, що описують}$$

загальну структуру;

$$\bar{Y} = \begin{pmatrix} y_{i_1} \\ y_{i_2} \\ \dots \\ y_{i_j} \\ \dots \\ y_{im_i} \end{pmatrix} \text{ — вектор «внутрішніх» змінних, що опису-}$$

ють підсистеми структури.

При цьому, виходячи з умов (6.20), (6.22), для сукупності вагових коефіцієнтів $a_i \beta_{ij}$ ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$) використовується умова завдання:

$$z = \sum_{i=1}^n a_i \sum_{j=1}^{m_i} \beta_{ij} = 1 \quad (6.24)$$

математична сутність якого полягає у використанні для вирішення завдання повної системи функцій x_i, y_{ij} ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$).

Таке математичне трактування завдання і вхідних в нього параметрів знаходиться в новій відповідності з даною організаційною структурою, оскільки описує повну замкнену систему, що не є чутливою до випадкових зовнішніх дій.

Визначимо параметри, що входять у вираз (6.23), для складної функції $z[\bar{X}(\bar{Y}_1, \bar{Y}_2, \dots, \bar{Y}_{m_i})]$, що описує загальну структуру бізнес-процесів підприємства.

Функції $x_i y_{ij}$ ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$) є системою дисконтних функцій, що визначають поточний стан досліджуваного об'єкту, і що мають відповідно області зміни в середині загальної і кожної з локальних систем. Як критерій визначення стану об'єктів прийнята величина необхідного (оптимального) стану, позначеного для відповідних об'єктів $x_i^{(0)}, y_{ij}^{(0)}$.

Система вагових коефіцієнтів ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$) являє собою масив констант, що отримані шляхом експертних оцінок і визначають значущість кожної з підсистем в загальній структурі і значущість елементів усередині кожної підсистеми.

Математична постановка завдання: провести дослідження і аналіз складної функції, що описує загальну структуру бізнес-процесів підприємства з урахуванням вхідних в неї підсистем:

$$z[\bar{X}(\bar{Y}_1, \bar{Y}_2, \dots, \bar{Y}_{m_i})] = \sum_{i=1}^n a_i x_i \sum_{j=1}^{m_i} \beta_{ij} y_{ij} \quad (6.25)$$

Визначивши з урахуванням вагової значущості ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$) поточний стан кожного з об'єктів системи — функцій ($i = 1, 2, \dots, n; j = 1, 2, \dots, m_i$) — по відношенню до структурних одиниць, в які вони входять x_i ($i = 1, 2, \dots, n$), а також по відношенню до всієї системи.

В зв'язку з цим вирішення задачі можна розбити на три етапи:

1) дослідження стану складових x_i загальної системи бізнес-процесів підприємства по відношенню до самої системи;

2) дослідження стану внутрішніх складових, загальної системи щодо структурних одиниць, в які вони входять x_i ($i = 1, 2, \dots, n$);

3) оцінка стану внутрішніх складових загальної системи по відношенню до всієї системи.

Таким чином, для характеристики роботи системи в цілому і її окремих підсистем слід оцінити поточний стан кожного з вхідних в них об'єктів з урахуванням їх вагової значущості.

Представимо основні математичні співвідношення вирішення задачі на кожному з етапів.

І. Розглянемо довільну підсистему x_i має вагове значення a_i . Для елемента x_i знаходимо:

1) абсолютне значення «розриву», показника між його оптимальним і фактичним (поточним) x_i значеннями:

$$\Delta x_i = x_i^{(0)} - x_i; \quad (6.26)$$

2) середньозважений «розрив»:

$$\bar{\Delta x}_i = a_i \Delta x_i = a_i (x_i^{(0)} - x_i). \quad (6.27)$$

3) відносний «розрив» (у відсотках), що визначає значущість розриву показника x_i щодо загальної системи z :

$$\delta_{x_i} = \frac{\bar{\Delta x_i}}{x_i^{(0)}} \times 100 = \frac{a_i(x_i^{(0)} - x_i)}{x_i^{(0)}} \times 100. \quad (6.28)$$

Оскільки кожна підсистема x_i включає y_{ij} — внутрішніх параметрів з відповідними ваговими коефіцієнтами, то проаналізувати стан кожного з елементів y_{ij} можна за двома критеріями: за оцінкою стану об'єкту y_{ij} щодо внутрішньої підсистеми x_i (локальні характеристики), яка його містить; за оцінкою стану об'єкту y_{ij} щодо всієї структури z . (загальні характеристики).

II. Знаходимо локальні характеристики об'єкту y_{ij} для елемента y_{ij} і визначаємо:

1) абсолютне значення «розриву» показника між його оптимальним і фактичним (поточним) y_{ij} значеннями:

$$\Delta y_i = y_{ij}^{(0)} - y_{ij}; \quad (6.29)$$

2) середньозважений «розрив»:

$$\bar{\Delta y_{ij}} = \beta_{ij} \Delta y_{ij} = \beta_{ij} (y_{ij}^{(0)} - y_{ij}); \quad (6.30)$$

3) відносний «розрив» (у відсотках), що визначає значущість розриву показника y_{ij} щодо тієї, що включає його структурної одиниці x_i .

$$\delta_{y_{ij}} = \frac{\bar{\Delta y_{ij}}}{y_{ij}^{(0)}} \times 100 = \frac{\beta_{ij} (y_{ij}^{(0)} - y_{ij})}{y_{ij}^{(0)}} \times 100, \quad (6.31)$$

III. Оцінимо стани елемента y_{ij} щодо загальної структури при цьому визначаємо:

1) абсолютне значення «розриву» показника по відношенню до всієї системи:

$$\Delta^* y_{ij} = \frac{(y_{ij}^{(0)} - y_{ij}) x_i}{y_{ij}^{(0)}} + (x_i^{(0)} - x_i) = x_i^{(0)} - \frac{x_i y_{ij}}{y_{ij}^{(0)}} \quad (6.32)$$

2) середньозважене значення «розриву» щодо загальної системи:

$$\overline{\Delta}^* y_{ij} = \alpha_i \beta_{ij} \Delta^* y_{ij} = \alpha_i \beta_{ij} \left(x_i^{(0)} - \frac{x_i y_{ij}}{y_{ij}^{(0)}} \right); \quad (6.33)$$

3) відносний «розрив» (у відсотках):

$$\begin{aligned} \delta_{y_{ij}} &= \frac{\overline{\Delta} y_{ij}}{y_{ij}^{(0)}} \times 100 = \frac{\alpha_i \beta_{ij} \left(x_i^{(0)} - \frac{x_i y_{ij}}{y_{ij}^{(0)}} \right)}{x_i^{(0)}} \times 100 = \\ &= \frac{\alpha_i \beta_{ij} (x_i^{(0)} y_{ij}^{(0)} - x_i y_{ij})}{x_i^{(0)} y_{ij}^{(0)}} \times 100, \end{aligned} \quad (6.34)$$

що визначає значущість розриву показника y_{ij} щодо загальної структури z .

Звичайно, підприємству з часом необхідно збільшувати результати своєї роботи, що виражається в зростанні обсягів виробництва продукції, доходів (D), прибутку, рівня рентабельності. Проте таке зростання відбуватиметься не так, як показано на рис. 6.10а. Практично (реально) залежність $D = f(\tau)$ проходитиме так, як це показано на рис. 6.10б, який означає наступний розвиток подій.

Величина буде схильна до коливань у межах деякого діапазону. Ці коливання будуть безсистемними, стохастичними і визначатимуться цілим рядом факторів як зовнішнього, так і внутрішнього походження. Проте все це відбуватиметься в деякому діапазоні, обмеженому двома значеннями E :

1) максимальним (E_{max}), яке визначається найбільш сприятливими умовами зовнішнього середовища (що забезпечують $P = P_{max/cum}$) і самим найкращим (для даної ситуації) поєднанням факторів внутрішнього середовища, що забезпечують $B = B_{min/cum}$;

2) мінімальним (E_{min}), яке визначається найсприятливішим (для даної ситуації) поєднанням названих факторів, відповідним $P = P_{min/cum}$ і $B = B_{max/cum}$.

Якщо ж перенести економічну сутність даного явища на явище «розриву», то процес відходу $E_{дійсн}$ від

E_{max} до E_{min} буде показаний так, як це представлено на рис. 6.10 і пояснюватиметься збільшенням «розриву».

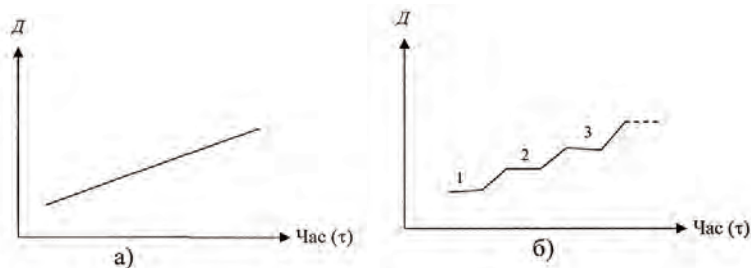


Рис. 6.10. Зміна результатів підприємства в часі:
 а) теоретична залежність $D(t)$;
 б) практична (реальна) залежність $D(t)$.

Підприємство працює на якому-небудь одному рівні доходу (1). Керівництво робить якісь дії для його збільшення, після чого підприємство переходить на вищий рівень (2), далі (3), і так далі. Тобто крива (рис. 6.10а), є деякою усереднюючою кривою зусиль по розвитку (рис. 6.10б) для кожного рівня.

Проте навіть для якогось одного фіксованого рівня зусиль залежність не буде такою, як показано на рис. 6.10а, а такою, як це представлено на рис. 6.10б.

В кінці ХХ століття в сфері промислового виробництва виникла потреба формування портфелю інновацій підприємства і управління процесами впровадження їх, створення нововведень в результаті науково-дослідних й дослідно-конструкторських розробок, виявлення основних чинників, які впливають на створення нових знань. Повноправними учасниками цих процесів стали менеджери, які взяли на себе справу діагностування творчих колективів, що займаються конкретними розробками, їх формування, всебічну підтримку, створення матеріально-технічної бази, необхідної для проведення досліджень.

Згодом, цього стало недостатньо, бо виникла проблема маркетингу, сфери споживання, з метою виявлення вимог, які висуне майбутній споживач до нової продукції — результату впровадження інновацій. Першим етапом маркетингу зовнішнього середовища став той, який раніше був заключним, а ключовою фігурою

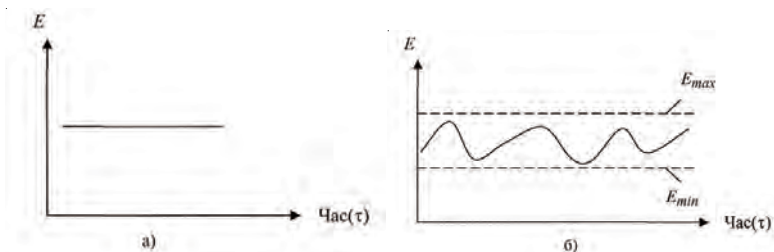


Рис. 6.11. Динаміка ефективності підприємства:
а) ідеальна динаміка ефективності; б) реальна динаміка.

менеджменту виявився користувач, сучасні інтереси і потреби котрого необхідно закладати в основу інноваційної політики й технології.

Відповідно змінилась суть менеджменту формування виробництва нових видів продукції. Підвищилась потреба в наукових і прикладних знаннях, потрібними стали винаходи, втілення яких сприятиме переходу виробництва на новий ступінь розвитку. Такий моніторинг по-новому формує виробництво нових видів продукції. Сучасний етап цивілізації характеризується наявністю знань, накопичених в результаті диференціації наук і тому виникла потреба управління творчим потенціалом, прискорення реалізації наукових досягнень і підвищення рівня взаємозв'язку науки і техніки.

Про менеджмент інновацій в розвинутих країнах Заходу можна судити на основі досвіду підприємств Федеральної республіки Німеччини. Інновації мають вирішальне значення для досягнення конкурентоспроможності й виживання підприємств, в умовах конкуренції тільки ті фірми, які виробляють найбільш привабливу продукцію мають мінімальні витрати, гнучкі технології здатні довго утримуватись на ринках. Підприємства і промислове розвинуті країни зрозуміли важливе значення інновацій для конкурентоспроможності. Вони витрачають до 3—5 % національного валового продукту на науково-дослідні розробки, а інколи на підприємствах вони перевищують їх середній прибуток.

В галузях електротехніки, електроніки, хімії, автомобіле- і машинобудування, вони відіграють вирішальну роль для збільшення обороту й результату діяльності підприємств. Успішна інноваційна діяльність не обме-

жується наданням значних фінансових засобів, а потребує планування, організації і контролю процесу інновацій, а також узгодження дій з усіма функціями підприємства. В цьому й полягає задача інноваційного менеджменту, який займається всіма виробничо-економічними рішеннями, пов'язаними з винайденням й реалізацією нововведень.

Інновація — це процес впровадження нових продуктів і технічних методів на підприємстві і за його межами. Новаторська діяльність розвертається не тільки у відділі науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, може розвиватись не тільки «зверху», але й «знизу», де діючими є новатори виробництва, центр, ведучи успішну мотиваційну діяльність, може з успіхом використовувати новаторів в залежності від ситуацій і завдань. Таку ж роль відіграють «гуртки якості», але підприємству необхідні інновації «зверху» від відділу науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, який власне й займається інноваційним менеджментом, та з ринку нововведень.

Інноваційний процес здійснюється в два етапи:

— науково-дослідних і конструкторських розробок ідеї проекту чи замовлення на останню;

— розробки ідеї, впровадження результатів у виробництво й завоювання стабільних позицій на ринку. Це означає, що для інновації недостатньо мати цінну ідею, треба реалізувати її на ринку, тобто знайти реальне застосування новим знанням, захищеним патентом, який підвищує стійкість проекту.

Відправною точкою науково-дослідницької й дослідно-конструкторської діяльності є винахід, що стосується нововведення в сфері техніки, чи інновація, спрямована на вдосконалення процесів, організації, управління. Останні є інноваціями в технічні методи переробки, транспорту, які можуть пропонуватись на ринку у вигляді програм управління виробничими процесами. Типовими відзнаками проектів є їх разовий характер, невизначеність результатів, часу їх отримання, витрат й сприйнятливості на ринку.

Стратегія підприємства в справі інновацій залежить від того, яку задачу воно ставить перед собою: стати інноваційним лідером, що активно впливає на ринок,

пропонуючи товари і процеси нового типу; займати позицію «другого», реагуючи на імпульси ринку, виходячи на нього після інноваційного лідера; бути імітатором, який поліпшує і адаптує результати конструкторських розробок інших форм.

Інноваційні дослідження пов'язані з факторами невизначеності, великими фінансовими витратами і ризиком. Тому часто виходом з положення є кооперація з іншими підприємствами при відповідному розподілі фінансових інвестицій і ризику. Можливе дослідження на замовлення, яке передається науково-дослідним інститутам. Кожне підприємство має самостійно вибрати правильний шлях в інноваційній сфері, узгоджуючи її стратегію з іншими стратегіями фірми.

Виявлення і реалізація нововведень потребує врахування вимог з: товарності на ринку; мінімізації витрат; відповідності у часі. Часто між ними виникають конкурентні відносини, що відображає так званий «магічний трикутник» (рис. 6.12).



Рис. 6.12. Трикутник «товарність — ціна — час»

Принцип товарності стверджує, що розроблюваний продукт повинен відповідати вимогам ринку за ціною, якістю, формою тощо. Тому відділ маркетингу має тісно співпрацювати з відділами маркетингу і дослідження ринку, які визначають його вимоги і потреби. В свою чергу їх слід розглядати як настанову цілі для інноваційного процесу. Зниження витрат на дослідження приводить до погіршення якості продукції (товарності на ринку) і збільшенню часу на розробку (відповідність у часі).

Принцип мінімізації витрат — прямих видатків на дослідження/розробки і супроводжуючих, означає не-

обхідність скорочення їх в рамках інноваційного процесу, недопущення експотенціального стрибка за рахунок ефективного менеджменту витрат. Досягти раціональних витрат на нову конструкцію можливо за рахунок виявлення внутрішніх резервів, передачі замовлення на розробку спеціалізованому інституту, але при умові збереження власного інноваційного потенціалу.

Принцип відповідності в часі передбачає впровадження нововведень на ринку у відповідний економічний момент, коли у споживача виникла потреба в продукції нового типу. Передчасна поява приводить до збільшення витрат на впровадження, а запізнення на ринку на руку конкурентам, які вже зайняли на ринку позицію «піонера» чи й монополіста. Тільки той, хто першим виходить на ринок, може досягти найбільшої вигоди з відсутності конкурентів, ціноутворення, ступеню розповсюдження.

В зв'язку з тим, що час життєвого циклу продукції постійно скорочується, зменшується й період, на протязі якого фірма може здобути вигоду з інновації. Запізнення не дозволяє продати стільки нової продукції, щоб покрити витрати на розробку й впровадження її. Скоротити строки призвана концепція «Паралельна розробка», яка пропонує одночасно, чи з незначним зсувом у часі розробляти продукцію, конструювати необхідне для її виготовлення виробниче обладнання і проводити маркетинг ринку. Умовою успіху у цьому разі є тісне співробітництво між усіма проектами, обмін інформацією й менеджмент «точок перетину».

Не слід забувати й про ризик такої системи. Затримки на одному рівні розробки неминуче приводять до порушень на наступному, залежному від попереднього. Наступні зміни вже не можуть бути проведені без проблем, які завжди зачіпають наступні етапи процесу. А значить, в системі зростає невизначеність. Тому менеджмент інновацій має виконувати задачу запобігання зрушенням, встановлення рівноваги й забезпечення виходу з критичних ситуацій.

В ФРН для захисту інновацій існують патенти, охорона корисних моделей і промислових зразків. Патенти пропонують повний захист, високу ступінь всіх формальних елементів, які можуть розповсюджуватись, крім

даної країни, на території інших конкретних держав. Але це не завжди вигідно через значні витрати, а також у зв'язку з проведенням експертизи, результатами якої можуть скористатись конкуренти. Тому засекречування забезпечує кращий захист.

Підприємству вигідно проводити продаж ліцензій — платного використання нових досягнень на інших підприємствах у випадку, коли власні виробничі потужності є недостатніми. Ліцензії продані в інших країнах є альтернативою експорту. Можливий обмін ліцензіями на основі взаємності. До продажу ліцензії вона має бути забезпечена охоронними документами.

Конкуренті завдання інновацій доцільно вирішувати організацією проектного менеджменту, який є оптимальною формою розв'язання задач впровадження нововведень. Значну роль в розробці інновацій відіграє мотивація, вибір стимулів, інформація і комунікації між новаторами, в залежності від того, які функції вони виконують в процесі інновації.

Всі кроки планування інновацій супроводжує контроль, який надає інформацію для аналізу відхилень й розробки коригуючих управлінських рішень. Завдання контролінгу інновації не обмежується визначенням витрат, а стосуються всіх компонентів «магічного трикутника». Тобто треба визначити вигоду від впровадження інновацій: економію ресурсів, виручку від продажу продукції, визначення строків розробок проектів досліджень, долі нових продуктів в обороті й прибутку, позиції підприємства на ринку інновацій.

Матеріали цього огляду будуть використані при розробці методичних основ розв'язання різноманітних і чисельних задач, розв'язання яких сприятиме інноваційному розвитку підприємств України. Системне висвітлення менеджменту інновацій та його результати послужать серйозною підмогою при адаптації підходів, заходів, прийомів, які перевірені досвідом підприємств ФРН, й розробці інноваційних проектів для України.

Аналіз різних визначень інновацій приводить до висновку, що їх специфічний зміст складають зміни, а головною функцією інноваційної діяльності є функція цілеспрямованих еволюційних змін. За І. Шумпетером цих змін п'ять:

— використання нової техніки, нових технічних процесів чи нового ринкового забезпечення (купівля — продаж);

— впровадження продукції з новими якостями;

— застосування нової більш доступної чи більш дешевої сировини;

— зміни в організації виробництва і його матеріально-технічному забезпеченні;

— освоєння нових ринків збуту.

Ці положення, введені ще в 1911 році, актуальні дотепер. В 30-ті роки він ввів в науковий і прикладний обіг поняття «інновація», трактуючи його як зміну з метою впровадження і використання нових видів споживчих товарів, нових виробничих і транспортних засобів, ринків, форм організації в промисловості. Як процес, інновація розвивається у часі й проходить чітко виражені послідовні стадії, а в динамічному аспекті вона — кінцевий результат науково-виробничого циклу.

Інноваційний процес пов'язаний зі створенням, освоєнням і розповсюдженням нововведень, творці їх керуються критеріями життєвого циклу й економічною ефективністю продукції, їх стратегія — перевершити конкурентів, створити новинку, яка буде унікальною в певній чи багатьох сферах. Науково-технічні розробки і винаходи — результати застосування нових знань, а інновації — матеріалізація цих ідей і досягнень в процесі виробництва, з метою їх комерціалізації для задоволення попиту споживачів.

Таким чином, ознаки інновацій — науково-технічна новизна, виробниче застосування, комерційна застосовність і максимальне розповсюдження (дифузія) з метою отримання доходу і прибутку. Форми інноваційних процесів:

— прості, міжорганізаційні, в яких інновації виступають як предмети купівлі-продажу, функції творця і виробника відділені від функцій користувача;

— розширені, з'являються нові виробники нововведень, зникає монополія першопровідника, зростають виробничо-споживчі якості товару.

Інноваційний процес є циклічним, його знакова формула має наступну форму:

$$\begin{aligned} \text{ІІ} : [\text{ФД} > \text{ПД} > (\text{РП} \sim \text{ПП} \sim \text{БВ} \sim \text{ВН} \sim \text{ОН}) > \\ > \text{ПВ} > \text{МН} > \text{ІН}], \end{aligned} \quad (6.35)$$

де ФП, ПД — фундаментальні і прикладні дослідження;

РП, ПП — розробка і проектування нового продукту;

БВ, ВН, ОН — будівництво виробництва, впровадження нововведення і його освоєння;

ПВ, МН, ІН — промислове виробництво, маркетинг нових ринків збуту і сам збут.

В зв'язку з тим, що для підприємства інноваційні процеси є циклічно-поточними, тобто здійснюються постійно, важливим є вибір інноваційної стратегії. Вона є основою успішної діяльності і розвитку підприємства, а вибір стратегії — важливою складовою інноваційного менеджменту. Стратегія визначається як науково-обґрунтований комплексний план досягнення поставлених цілей, орієнтованих на збереження конкурентоспроможності підприємства: ефективного розподілу й використання ресурсів (внутрішня стратегія), адаптація до зовнішніх умов.

Розробка наступальної, оборонної чи імітаційної стратегії починається з формування цілей, які визначаються на основі аналізів і досліджень, що їх ставить перед собою підприємство, здійснюючі конкурентні змагання. У випадку обрання наступальної стратегії, скерованої на досягнення лідерства, наявними мають бути розробки високого рівня, значні фінансові накопичення, реструктуризоване виробництво. При оборонній стратегії переслідуються цілі змагання з конкурентами приблизно рівного з підприємством рівня, імітація має на меті «бути не гіршим», накопичувати ресурси для переходу до наступальної стратегії.

Інноваційна стратегія дозволяє оцінити можливості розвитку ринку, наукової і кредитної інституцій, сконцентрувати обмежені ресурси на перспективних напрямках діяльності підприємства. Реалізація стратегічних цілей, в тому числі й інноваційних здійснюються шляхом розробки програм нововведень, котрі вміщують цілі й засоби (шляхи) досягнення. Реалізація програм накопичення досвіду нарощують Інтелектуальний і науково-технічний потенціал підприємства, що сприяє майбутньому впровадженню нововведень.

Стратегічне планування є сутнісною стороною стратегічного управління підприємством, важливою складовою інноваційної політики на поточні 3—5 років. Закордонний досвід засвідчує, що організація не могла існувати більше 30 років без докорінної зміни системи управління. Зараз цей термін скоротився до 20 років, а реальну оцінку діяльності підприємства можна здійснити на основі його вкладу в практичну реалізацію власного стратегічного плану й в розвиток зовнішнього середовища.

Закордонний досвід управління змінами засвідчує пріоритетність стратегічного планування, стратегічного розвитку матеріально-технічної бази (будівництва, закупівлі, отримання за лізингом), координації цілей підприємства і його підсистем, вертикальних і горизонтальних зв'язків, що діють у внутрішньому середовищі системи, задоволення потреб клієнтів і власних працівників замість максимізації прибутку, а також маркетингу ринку та конкурентності.

Визначені в попередніх параграфах основні властивості систем, ключові тенденції розвитку (змін) підприємств розкриття їх будови, схемні організації, функцій, потенціалів, наявність базової й фінансової моделей та матриці бізнес-процесів вдосконалюють методологічну й прикладну базу, на основі котрої пропонується розробляти концепцію управління реальними і фінансовими інноваціями. У відповідності до складності виробничих об'єкт-суб'єктів для цього використовується найбільш придатний системно-інтеграційний підхід.

Урахування множини властивостей систем і основних принципів системно-інтеграційного підходу дозволило запропонувати системні настанови для менеджерів, наукових працівників, конструкторів, маркетингологів, керівників всіх рангів, які займаються інноваційною проблематикою. Ці рекомендації розгорнені й поглиблені як системні закономірності та тенденції, що супроводжують діяльність й розвиток виробничих систем.

І на закінчення звернемося до кадрової справи керівництва менеджерами й управління персоналом підприємства. Поняття «керівництво» в економіці організації поєднує всі засоби і способи, які позитивно й ре-

зультативно впливають на поведінку співробітників при досягненні її цілей. Керування означає переважно реалізацію комплексу дій скерованих на це, врахування й, у випадку необхідності, реакції кожного менеджера та їх груп на відповідну ситуацію (проблему), що мала місце й вимагала вирішення в тій чи іншій сфері виробництва.

Звести до мінімуму небезпеку недогляду виникнення проблеми, прийняття неадекватного рішення, невчасної реалізації запобіжних засобів можливо за рахунок аналізу інформації, обміну нею, відстеження зрушень та відхилень від норм, тісного співробітництва між усіма рівнями управління, координації процесів у сферах підприємства. Значну роль тут відіграють заходи, що стримують конкурентні змагання й відповідну поведінку менеджерів, регулярна оцінка їх діяльності.

Однією з форм керівництва менеджерами є мотивація праці, творчої діяльності. Успішне вирішення задач залежить від кваліфікації і компетенції співробітника й мотивації — зацікавленості у виконанні завдань, прояві ініціативи, пошуку нетрадиційних рішень й творчому підході. А важливою рисою керівника, навіть більшою чим вміння й здатність досягати накресленого чи приймати ефективні рішення, є вміння умотивувати працю співробітників, які діляться на тих, кого заряджає успіх (його досягнення) чи невдача (уникнення невдачі).

До інструментів мотивації належать:

- кар'єрний успіх (підняття по посадових сходинках);
- оплата праці чи матеріальна зацікавленість;
- можливість індивідуального розвитку;
- визнання;
- соціальна забезпеченість;
- підвищення кваліфікації;
- статусний символ.

Мотивуючим має бути і стиль керівництва, який сприяє підвищенню продуктивності праці. Задача планування кадрів підприємства має на меті забезпечення наявності потрібних співробітників для вчасної комплектації робочих місць з резервом і відповідно до кваліфікації. В рамках планування кадрів розраховується їх перспективна кількісна потреба, час зайняття ними

робочих місць, можливість взаємозаміни, підвищення кваліфікації тощо.

Основою для розрахунку є штатний розклад, який зазначає компетенцію працівника, вік, кваліфікацію, досвід, вимоги до персони, заробітну плату, можливість просування по службі; згідно зі штатним розкладом проводиться цілеспрямований пошук й вибір кандидатів. Наголос на кадровій справі необхідний, як відмічалося раніше, для вирішення життєво-важливого для сучасного виробництва зв'язку між матеріальною винагородою й продуктивністю праці, яка має бути очевидною і зрозумілою для всіх, необхідністю застосовувати крім грошової інші види винагороди, котра часто веде до конфліктів між співробітниками.

В результаті суперечок продуктивність праці може падати, важливим стає пошук заходів, які забезпечують успіх кадрової політики. В цьому плані пріоритетним є урахування соціальної проблематики конкретних працівників і окремих людських спільнот. Це ще раз підтверджує необхідність звертання до соціальних пріоритетів, вирішення зумовлених ними суспільних, культурних та їм подібних проблем на виробництві.

Зрозуміло, що не менш важливими є питання підготовки й перепідготовки кадрів, розвитку у співробітників бажання сприймати і передавати нові знання, спроможності вирішення нових проблем. На всіх рівнях виробництва мають бути освічені й досвідчені працівники, достатній резерв кадрів, успішні засоби мотивації праці. Керівництво підприємства повинно сприяти розвитку творчості, ініціативи, відповідальності за рахунок підвищення задоволеності співробітників умовами праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беломестов В.Г. Управление инвестиционными процессами. Улан-Уде: ВСГТУ, 2005.— 172 с.
2. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент: учебный курс.— К.: Ника-Центр, 2001.— 448 с.
3. Большой экономический словарь. — 2-е изд., перераб. и доп.— М: «Большая Российская энциклопедия»; — СПб.: «Норинт», 1999. — 1456 с.
4. Булгаков С.Н. Философия хозяйства / С.Н. Булгаков. — М.: Новые технологии, 1999. — 367с.
5. Лесков Л.В. Знание и власть. Синергетическая кратология / Л.В. Лесков. — М.: СИНТЕГ, 2001.— 100с.
6. Ляшенко В.И. Регулирование развития экономических систем: теория, режимы, институты / В.И. Ляшенко. — Донецк: ДонНТУ, 2006. — 668 с.
7. Програма інноваційно-інвестиційного розвитку на 2011—2015 рр. / Електронний ресурс.— Режим доступу.
8. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізації викликів / Під. ред. В.І. Полохало / Матеріали Парламентських слухань у ВР України, 2009.— 362 с.
9. Ткаченко В.А. В поисках новой парадигмы отношений общественного развития / В.А. Ткаченко // Вісник економічної науки України.— Донецьк: ІЕП НАН України, 2007. — №1. — С. 159—164.
10. Туган-Барановский М.И. Политическая экономия / М.И. Туган-Барановский. — К.: Наукова думка, 1994.— 263 с.
11. Удалих О.О. Управління інвестиційною діяльністю: навчальний посібник.— К.: Центр навчальної літератури, 2006.— 262 с.

ЗМІСТ

ЗАМІСТЬ ПЕРЕДМОВИ	5
Розділ I СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СИСТЕМА УКРАЇНИ ЯК ПРОСТІР КЕРУВАННЯ	15
Розділ II ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ОСНОВІ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	55
Розділ III КОНЦЕПТУАЛЬНО-АНАЛІТИЧНА СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙ РОСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	83
Розділ IV ФІЛОСОФІЯ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	125
Розділ V МЕТОДОЛОГІЯ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННІ СКЛАДНИМИ САМОРЕГУЛЮЮЧИМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ	165
Розділ VI ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ	203
ЛІТЕРАТУРА	262

Наукове видання

**ТЕОРІЯ ПРОЕКТУВАННЯ
ВЕЛИКИХ САМОКЕРОВАНИХ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ**

Науково-концептуальний альманах
у 5 томах

Том 2

Ткаченко Володимир Андрійович
Холод Борис Іванович
Маньковська Наталія Леонідівна
Чорнявська Ірина Михайлівна

**ТЕОРІЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ
В СКЛАДНИХ САМОРЕГУЛЮЮЧИХ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ**

Монографія

*За науковою редакцією В.А. Ткаченко
Технічний редактор В.В. Олешкевич*

Підписано до друку 07.07.12. Формат 84х108/32.
Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 13,86. Обл.-вид. арк. 12,81.
Тираж 200 прим. Вид. № 160. Зам. № 07/091.

Видавництво і друк ПП «МОНОЛИТ»
49038, м. Дніпропетровськ, вул. Ленінградська, 56.
Тел.: (0562) 34-08-73. e-mail: monolit97@i.ua
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 273 від 08.12.2000