

Лигоненко Л. А.

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Изложено авторское трактование понятия «экономическое управление предприятием», которое предлагается рассматривать как интегрирующий и координирующий вид управления, основной целью которого является обеспечение долгосрочной жизнеспособности предприятия. Рассмотрен генезис организационных теорий относительно необходимости, принципов, правил, рекомендаций и процедур управленческой деятельности. Аргументирована целесообразность формирования методологической базы экономического управления предприятием на базе использования проблемной теории социальных организаций В. И. Франчука. Изложена авторская концепция существенных характеристик и процесса организации экономического управления предприятием. Аргументирована необходимость дополнения классических функций менеджмента 3-я дополнительными функциями: управление проблемами, развитием, экономической безопасностью (рискоустойчивостью). Охарактеризованы принципы и организация функционирования «социального механизма», которой должен быть предусмотрен в системе экономического управления предприятием.

Ключевые слова: организационная теория, проблемная (социальная) организация, особенности предприятия как социальной организации, экономическое управление предприятием, жизнеспособность, социальный механизм

Табл.: 1. *Библ.:* 6.

Лигоненко Лариса Александровна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, кафедра экономики и финансов предприятий, Киевский национальный торгово-экономический университет (ул. Киото, 19, Киев, 02156, Украина)

Email: Larisa.ligonenko@gmail.com

УДК 330.341.1.001.76

Лігоненко Л. О.

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Викладено авторське трактування поняття «економічне управління підприємством», яке запропоновано розглядати як інтегруючий і координуючий вид управління, основною метою якого є забезпечення довгострокової життєздатності підприємства. Розглянуто генезис організаційних теорій щодо необхідності, принципів, правил, рекомендацій і процедур управлінської діяльності. Аргументована доцільність формування методологічної бази економічного управління підприємством на базі використання проблемної теорії соціальних організацій В. І. Франчука. Викладено авторську концепцію сутнісних характеристик і процесу організації економічного управління підприємством. Аргументована необхідність доповнення класичних функцій менеджменту 3-а додатковими функціями: управління проблемами, розвитком, економічною безпекою (ризикостійкістю). Охарактеризовано принципи й організацію функціонування «соціального механізму», якої має бути передбачений у системі економічного управління підприємством.

Ключові слова: організаційна теорія, проблемна (соціальна) організація, особливості підприємства як соціальної організації, економічне управління підприємством, життєздатність, соціальний механізм

Табл.: 1. *Бібл.:* 6.

Лігоненко Лариса Олександрівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри, кафедра економіки та фінансів підприємств, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

Email: Larisa.ligonenko@gmail.com

UDC 330.341.1.001.76

Ligonenko L. O.

THEORY OF SOCIAL ORGANISATIONS AS THE METHODOLOGICAL BASIS OF ECONOMIC MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE

The article provides the author's interpretation of the "economic management of an enterprise" notion, which is offered to be considered as an integrating and co-ordinating type of management, the main goal of which is ensuring long-term viability of an enterprise. The article considers genesis of organisational theories with respect to necessity, principles, rules, recommendations and procedures of managerial activity. It justifies expediency of formation of the methodological base of economic management of an enterprise on the basis of use of the problem theory of social organisations of V. I. Franchuk. The article describes the author's concept of the essential characteristics and the process of organisation of economic management of an enterprise. It justifies a necessity of replenishment of classical management functions with three new functions: problem management, development and economic security (risk tolerance). It characterises principles and organisation of functioning of the "social mechanism", which should be envisaged in the system of economic management of an enterprise.

Key words: organisational theory, problem (social) organisation, specific features of an enterprise as a social organisation, economic management of an enterprise, viability, social mechanism

Tabl.: 1. *Bibl.:* 6.

Ligonenko Larysa O. – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Economics and Finance of Enterprises, Kyiv National University of Trade and Economy (vul. Kioto, 19, Kyiv, 02156, Ukraine)

Email: Larisa.ligonenko@gmail.com

Введение. Основой обеспечения стабильного функционирования предприятий является систематическое улучшение ключевых индикаторов, отражающих способность предприятия к выживанию и развитию, т. е. конкурентоспособности, эффективности хозяйствования (прибыльности) платежеспособности и экономической устойчивости, как следствие, его рыночной стоимости. Состояние этих индикаторов, достижение общих долгосрочных целей (миссии, предназначения) предприятия как субъекта хозяйствования и организации (общности людей) зависит от согласованности деятельности всех линейных и функциональных подразделений предприятия и обеспечивается путем внедрения специально организованной системы экономического управления предприятием.

Термин «экономическое управление» начал использоваться на территории стран СНГ сравнительно недавно, что обуславливает наличие разнообразных трактовок (понимания) его содержания, целей и задач, функций, а также методических вопросов организации. Свое понимание специфических особенностей этого вида управления изложили в своих работах А. Б. Гончаров, А. Ю. Денисова, Л. П. Дядечко, С. А. Жданова, П. В. Кукушка, Э. П. Киселица, О. А. Лысенко, Л. В. Мясоедова, Н. М. Олейникова, В. П. Панагушин, Э. Р. Хабибуллина и др.

Авторская позиция относительно содержательных характеристик и целеполагания экономического управления предприятием изложена в [2; 3] и состоит в следующем.

Экономическое управление предприятием предлагается определить как интегрирующий и координирующий вид управления, основной целью которого является гармонизация частных управленческих целей (определенных в отдельных видах специального функционального управления, а также внутренних подсистемах предприятия) для достижения общей цели – обеспечения долгосрочной жизнеспособности, т. е. устойчивого функционирования и развития предприятия.

Такое целеполагание предприятия базируется на современных теориях фирмы, в частности, институциональном подходе. Общей тенденцией последних десятилетий (несмотря на наличие разнообразных школ и теоретических обоснований) является переход от краткосрочных целей в интересах одного человека (группы лиц) – владельца(ев) (моноприватная финансовая направленность) к долгосрочным целям в интересах всех институтов (агентов) внутренней и внешней среды (мультиколлективная социальная направленность). Соответственно принципиально изменяются целевые характеристики: от ориентации исключительно на финансовый результат (прибыль) предприятие должно перейти к пониманию важности достижения (обеспечения) более важных и, соответственно, сложных для измерения и управления характеристик – устойчивость, жизнеспособность, развитие.

Если теории фирмы формируют теоретический базис для современной философии бизнеса и общей целевой ориентации экономического управления предприятием, то для обоснования методологических основ организации данного вида управления нами была изучена эволюция

организационных теорий (моделей организации), задачей которых является разработка совокупности принципов, правил, рекомендаций и процедур управленческой деятельности. Такая логика объясняется тем, что предприятие можно рассматривать как одну из разновидностей организации, т. е. совокупность людей, которых объединяет определенная цель.

Существующие организационные теории по-разному трактуют целеполагание предприятия, природу целей и их использование в системах управления (табл. 1).

Учитывая общую направленность экономического управления предприятия – сохранение жизнеспособности и обеспечение развития предприятия в долгосрочной перспективе, в качестве методологической основы его организации предлагаем использовать проблемную (организационную) модель организации известного российского экономиста-социолога В. И. Франчука (2001 г.) [6].

Данная современная модель (теория) возникла на базе творческого развития и углубления организационной модели организации Т. Бернса, Д. Сталкера, а также организационного направления в социологии Г. Спенсера, Т. Парсонса.

Органистическая модель организации была предложена в 1961 г. Т. Бернсом и Д. Сталкером как антипод бюрократическим структурам управления с жестким функциональным разделением труда, целей, задач и ответственности, жесткой иерархией и четко формализованными связями, жесткой регламентацией, планированием и контролем исполнения всех видов работ. Было доказано, что возникновение и распространение «социально ориентированной» модели организации обуславливается повышением нестабильности и изменчивости во внешней среде.

Г. Спенсер рассматривал предприятие как сложную социальную организацию, которая постепенно сформировалась на базе более «простых» форм и развивается с ними по одним законам. Используя метод аналогии, Г. Спенсер сравнивал предприятие с живым организмом, соответственно каждый его «орган» должен выполнять определенную функцию для обеспечения выживания предприятия в целом. Дальнейшим развитием этих идей стала теория социальных систем Т. Парсонса, которую он распространял на все социальные образования, включая предприятия.

Базируясь на данном фундаменте, российский экономист-социолог В. И. Франчук, разработал свою теорию, основные положения которой состоят в следующем:

- основным свойством организации является не целенаправленность, которая играет вспомогательную роль, а устойчивость, сохранение целостности и жизнеспособности при внешних и внутренних возмущениях; организация является социальным субъектом, осознающим свою целостность и способным воспринимать возмущения внешней и внутренней среды как проблемы, реагируя на них разумными действиями;
- проблемы организации являются не препятствиями в достижении цели (традиционный подход), а вы-

Общая характеристика моделей организаций [1; 4; 5]

Название модели	Разработчики (основатели)	Специфика целеполагания и управления
Механическая модель	Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер	Не использует термин «цель»; управление осуществляется по принципу машины
Естественная организация	Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этциони	Имеет место объективный процесс совершенствования. Достижение целей – лишь одно из условий функционирования организации
Организация-община	Э. Мэйо	Главный регулятор функционирования – принятые в организации нормы поведения
Социотехническая модель	А. Раис, Э. Трист	Цели и тип управления зависят от технологии производства
Интеракционистская модель	Ч. Бернанд	Организация рассматривается как система длительных взаимодействий между ее членами, которые вносят в организацию собственные ожидания и ценности.
Кибернетическая модель	С. Вир, Д. Форрестер, С. Янг	Управление осуществляется на основе построенной математической модели структуры организации с учетом многочисленных обратных связей
Институциональная модель	Д. Норт	Цели определяются обычаями, традициями, нормами
Конфликтная модель	Р. Холл	Организация имеет множество противоречивых целей и действует в условиях противоречивых интересов различных членов организации или ее групп
Органическая модель	Т. Берне, Д. Сталкер	Используется аналогия с живым организмом, в котором все части взаимозависимы
Процессная модель	А. Богданов	Предприятие не имеет устойчивой структуры, а рассматривается как непрерывный процесс соединений (ассоциаций) и разъединений (диссоциаций)
Проблемная (органистическая) модель	В. Франчук	Проблемы рассматриваются не как препятствия или помехи в развитии организации, а как выражение естественных потребностей и возможностей их реализации

ражением естественных потребностей и возможностей, главными из которых являются потребности сохранения и развития;

- цели организации определяются в зависимости от возникающих перед ней проблем, а не проблемы выявляются в зависимости от характера целей;
- функции, связанные с выявлением и решением проблем организации, относятся к функциям управления и должны быть реализованы наряду с классическими функциями управления – планированием, мотивированием, контролем и др.;
- структура организации определяется характером решаемых проблем;
- в процессе выявления и решения проблем организация определяет для себя цели, планирует свою деятельность, изменяет структуру, в том числе может создавать внутри себя искусственные целевые организационные системы;

- организация состоит из людей, осознающих себя частью целостного организма и действующих по его правилам, нормам, принципам, т. е. с учетом всех ограничений, которые определяют взаимодействие людей;

- организация выполняет функции управления своими проблемами, а ее члены должны уметь предвидеть и сортировать проблемы, анализировать их, готовить и реализовывать соответствующие решения.

Таким образом, проблемная организация – сложный социальный организм, рассматриваемый как субъект, обладающий способностью выявлять и решать свои проблемы. Именно благодаря этой способности организация сохраняется в пространстве и времени как целостное и жизнеспособное формирование, характеризуется гибкостью, способностью к перестройке, т. е. выявлению и удовлетворению своих потребностей, осознаваемых как проблемы.

Проблемная модель рассматривается как альтернатива целевым моделям организации, в которых цель является системообразующим фактором (например, организации бюрократического типа). Проблемная модель организации по сравнению с целевой является более полной и общей. Она может быть применена не только к искусственным, но и к естественным организациям, что позволяет считать целевую модель организации частным случаем проблемной модели.

Механизм выявления и решения проблем, с точки зрения В. И. Франчука, действует в любой организации. Он может и не иметь определенного организационного оформления, однако в условиях роста нестабильности должен быть более четко структурированным.

Вышеизложенное позволяет предложить проблемную модель в качестве новой базы для построения и совершенствования управления с предприятиями.

Согласно теории В. Франчука, отличительными характеристиками и способностями предприятия как социальной организации являются:

- целостность и стойкость;
- наличие организационной культуры;
- регламентное поведение и деятельность отдельных участников;
- способность проявить и удовлетворять свои потребности, обнаруживать и решать свои проблемы;
- способность (способность) к самообучению и развитию.

То есть в основу теории В. И. Франчука положено понимание предприятия как устойчивой социальной целостности, которая имеет «умное» поведение, подобное живому организму.

На наш взгляд, такое определение следует рассматривать скорее как цель – «должно иметь», поскольку большинство современных предприятий не демонстрируют своего стремления к «умному» поведению, ведут себя нелогично с точки зрения любого биологического существа, рискуя своим будущим ради краткосрочных (временных) прибылей и не беспокоясь о своем будущем продолжении периода существования как субъекта хозяйствования. Предприятие должно стать социальной организацией. Инструментом, который обеспечит практическую реализацию этого утверждения, и призвано стать **экономическое управление предприятием**.

«Умное» поведение предприятия как социальной организации определяется способностью адекватно отвечать (реагировать) на вызовы, обнаруживать и решать проблемы. Нужно заметить, что осознание способности предприятия обнаруживать и решать проблемы (задачи) имело место и раньше (например, в исследованиях С. Янга, И. Ансоффа). Но если прежде проблемы трактовались как отклонение (или угроза отклонения) от целей или нормального состояния функционирования, В. И. Франчук предусматривает существенно более широкое трактование – в том числе отклонение от принятых в организации социальных норм. Т. е. социальная направленность дея-

тельности и социальная ответственность за ее результаты признается ключевой сущностной характеристикой предприятия как социальной организации. Такой подход полностью соответствует институциональной теории фирмы, которая ориентирует предприятия на удовлетворение интересов всех групп стейкхолдеров – агентов внешнего окружения, в т. ч. населения, местных органов власти, государства в целом.

При обосновании функционального содержания экономического управления следует помнить, что управление в социальной организации признается не только средством достижения целей, но и средством сохранения целостной жизнеспособности. Для практической реализации стремления к долгосрочному социально ориентированному функционированию, на предприятии (социальной организации) должны быть реализованы, кроме классических функций менеджмента (учет, анализ, планирование, организация, коммуникация, мотивация, контроль), еще три группы функций:

- управление проблемами – прогнозирование, выявление, анализ, решение проблем, анализ результатов решения и формирование выводов на будущее;
- управление развитием, включая управление инновациями;
- управление экономической безопасностью (рискоустойчивостью).

Таким образом, функции экономического управления предприятием как социальной организацией должны быть шире набора функций традиционного менеджмента.

С точки зрения В. И. Франчука, жизнеспособность и устойчивость развития предприятием обеспечиваются наличием социального механизма, который реализуется путем взаимодействия 2-х составляющих: механизма выживания и развития (МВР), который играет ведущую роль, и исполнительного механизма (ВМ).

Основными принципами функционирования социального механизма предприятия признаются:

- 1) принцип ответа: реализуется режим «вызов – ответ», т. е. социальный механизм активизируется только в случае ее наличия проблемы и направляется на ее скорейшее эффективное решение;
- 2) принцип перцепции (распознавание): основанием признания проблемы является отклонение от социальных норм, нормального состояния, поставленных целей;
- 3) принцип параллельности – одновременно могут решаться не одна, а несколько проблем с учетом их взаимосвязи;
- 4) принцип накопления знаний – решение проблемы может строиться как на имеющихся (внутренних), так и имеющихся (внешних) образцах, опыте;
- 5) принцип закрепления – в случае положительного решения разработанный алгоритм (инструментарий) решения проблемы сохраняется в базе знаний;
- 6) принцип синергии активности, т. е. работа социального механизма обеспечивается совокупными

усилиями и действиями многих субъектов, которые и создают эффект «разумности» организации.

Действие социального механизма раскрывается в [6] таким образом:

- МВР осуществляет распознавание проблем по критерию отклонения от социальных норм и классифицирует их на ординарные и неординарные;
- ординарные передаются к ВМ для непосредственного, рутинного решения на основе имеющегося опыта и инструментария, накопленного в базе знаний;
- для решения неординарных проблем осуществляется разработка и реализация специальных (инновационных) мероприятий и инструментов, разработка образцов новой организационной культуры, регламентов и т. п. Их решение берет на себя непосредственно МВР.

Поскольку предприятие относится к «искусственным социальным организациям», актуальной задачей является создание и «отладка» работоспособности социального механизма. Он не может возникнуть естественно, а без его наличия и дееспособности (реализации своего предназначения) выживание и развитие предприятия обеспечить невозможно.

Перечисленные выше дополнительные функции, которые должны быть реализованы на предприятии, являются специфическими, нуждаются в соответствующей институционализации и профессиональном осуществлении. В частности, В. И. Франчук предлагает создавать в организациях специальное подразделение – «мозговой центр», который на постоянной и профессиональной основе способен наладить управление проблемами, управление развитием и безопасностью и, как следствие, жизнеспособное состояние и устойчивое развитие предприятия в целом.

Предложенное нами толкование предназначения и целевой направленности (целей и задач) экономического управления предприятием полностью отвечает вышеприведенному описанию «социального механизма».

Объектом экономического управления является жизнеспособность предприятия, которая является интегральной характеристикой его состояния и способности к развитию, объединяющей такие параметры «здоровья» как конкурентоспособность, эффективность, платежеспособность, ликвидность, устойчивость, безопасность, ценность.

Субъектом экономического управления является специально созданный орган («мозговой центр»), например, департамент экономического управления, который относится к подразделениям высочайшей функциональной значимости, поскольку его дисфункция приводит к коллапсу всего процесса функционирования предприятия, делает невозможным его развитие.

Признавая социальную направленность и социальную ответственность предприятия, индикатором наличия проблем, выявление и решение которых должно быть обеспечено в процессе экономического управления, является отклонение от моральных норм (обязанности перед внешними агентами, стейкхолдерами), целей (определенных

в системе стратегического управления) и определенных нормативных параметров функционирования (установленных в нормативно-инструктивных материалах и регламентах, обязательных для выполнения).

Поскольку социальный механизм предприятия находится в латентном состоянии, необходима целенаправленная работа по его активизации, т. е. внедрение экономического управления предприятием (ЕУП).

Инициализация социального механизма (первая составляющая ЭУП) требует разработки систем оценивания состояния предприятия, установления конкретных и четких параметров жизнеспособного состояния, которые должны отвечать действующему законодательству, моральным нормам, традициям деловой практики, интересам как владельца предприятия, так и всех его стейкхолдеров (заинтересованных лиц).

Разработанная система показателей-индикаторов выполнения экономических и социальных обязательств предприятия и достижения его целей закладывается в основу системы бюджетов, которые разрабатываются «мозговым центром» и доводятся до исполнителей (вторая составляющая ЭУП).

Третьей необходимой составляющей ЭУП является экономическое проблемное управление, которое предполагает постоянное отслеживание соответствия состояния предприятия установленным эталонным и целевым значениям. В случае выявления отклонения осуществляется идентификация наличия проблемы и запускается механизм поиска ее решения:

- ординарный – передача в соответствующую функциональную подсистему управления для рутинного устранения возникшей проблемы (диспропорции);
- неординарный – инициируется поиск инновационного (креативного) решения непосредственно на уровне структурного подразделения, на которое возложено осуществление экономического управления (например, экономического департамента (отдела)).

Инструментом согласования, взаимодействия и контроля выделенных подсистем экономического управления предприятием, средством координации и осуществления обратной связи в системе экономического управления является система мониторинга состояния предприятия (4-я подсистема ЭУП).

Таким образом, для практической реализации идеи социального механизма В. И. Франчука, в процессе экономического управления предприятием должны быть налажено взаимодействие 4-х взаимосвязанных и постоянно взаимодействующих между собой подсистем:

- целеполагания – разработка сбалансированной системы оценочных показателей, установление эталонных и целевых показателей функционирования как на уровне предприятия, так и для всех его структурных подразделений;
- бюджетного управления – доведение параметров деятельности, которые определяются эталонными и целевыми показателями функционирования,

в виде определенных бюджетов до непосредственных исполнителей (подразделений);

- управління проблемами (інноваціями, безпекою) – ідентифікація проблем, пошук і реалізація їх рішення на основі накопленої бази знань (інтелектуального капіталу) і (або) впровадження інновацій;
- моніторингу – організація спостереження за станом життєспроможності підприємства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кожухар В.М. Основы теории организации: Учеб. пособие. – М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2006. – 184 с.
2. Лігоненко Л. О. Систематизація трактувань змісту поняття «економічне управління підприємством» // Економіка та управління. – 2012. – №3.
3. Лігоненко Л. О. Економічне управління підприємством : концептуальні засади // Вісник КНТЕУ. – 2013. – № 3.
4. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.
5. Основы управления организацией. Практикум : учебное пособие / под ред. Л. А. Горшковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС. – 2012. – 264 с.
6. Франчук В. И. Общая теория социальных организаций / Академия социологии и управления. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2001. – 236 с.

Таким образом, в рамках данного исследования аргументирована целесообразность использования в качестве методологической базы экономического управления предприятием теории социальных организаций В. И. Франчука. Изложена авторская концепция предназначения, целей и задач экономического управления предприятием, обоснованы его существенные подсистемы, предложен подход к процессу организации.

REFERENCES

- Franchuk, V. I. Obshchaia teoriia sotsialnykh organizatsiy [The general theory of social organization]. Moscow: Soiuz, 2001.
- Kozhukhar, V. M. Osnovy teorii organizatsii [Fundamentals of the theory of organization]. Moscow: Dashkov i Ko, 2006.
- Lihonenko, L. O. "Ekonomichne upravlinnia pidpriemstvom: kontseptualni zasady" [Economic management: a conceptual framework]. Visnyk KNTEU, no. 3 (2013).
- Lihonenko, L. O. "Systematyzatsiia traktuvan zmistu poniattia „ekonomichne upravlinnia pidpriemstvom“" [Organize interpretations of what constitutes "economic management"]. Ekonomika ta upravlinnia, no. 3 (2012).
- Osnovy upravleniia organizatsiyei. Praktikum [Fundamentals of management of the organization. Workshop]. Moscow: KNORUS, 2012.
- Prigozhin, A. I. Metody razvitiia organizatsiy [Methods development organizations]. Moscow: MTsFER, 2003.