

**Источники и литература.**

1. Міжнародна економіка / под ред. Румянцева. – К.: Университет им. Т. Шевченко. Знання – Прес, 2003. – 450 с.
2. Овчинников Г.П. Международная экономика. – С-Пб.: 1998. – 560с.
3. Линдерт П. Экономика мирохозяйственных связей. Пер. с англ. – М., 1997. – 380с.
4. Черевко Ю.М., Шевченко Н.Ю. Экономические отношения в «треугольнике» Япония – НИС Азии – США. – М.: «Наука», 1993.
5. Авдокушин Е.В. Международные экономические отношения. – М., 1999.
6. Фомичев В.И. Международная торговля. – М., 1998.
7. Рут Ф., Філіпенко А. Міжнародна торгівля та інвестиції. – К., 1998.

**Василенко В.А.****ОРГАНИЗАЦИОННО–ЦИКЛИЧЕСКАЯ И СТРУКТУРНО–ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Постановка проблемы. Развитие организации (предприятия) как социально-экономической системы является частью общего поступательного движения общества. С общесистемных позиций развитие предприятия может рассматриваться как определенный тип изменений, повышающий степень организованности системы и является объективно обусловленным процессом. В то же время это развитие осуществляется человеком путем сознательных и целенаправленных преобразований предприятия как системы. Оно воплощается в жизнь путем самоорганизации системы и обеспечивается активностью элементов, составляющих структуру предприятия [1, с. 126].

Объективность развития социально-экономической системы диктуется законом и принципами развития теории организации [2, с.176]. Субъективность развития, в свою очередь, состоит в том, что оно зависит от возможностей человека его умений, умственных и физических способностей принимать адекватные решения, реализация которых приводит к росту производительности труда, насыщению рынка наукоемкой, высокотехнологичной и качественной продукцией, созданию новых органов (подразделений) или к преобразованию старых, ведущих к качественно-количественному развитию. Вследствие этого проблеме развития предприятий в настоящее время уделяется все больше внимания, как в теоретических исследованиях, так и в практической деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7] показывает, что существуют разные подходы к толкованию понятия «Развитие организации» и пути, способствующие реализации этой экономической категории в практику производства. Так, например, в известной книге «Основы менеджмента» авторы понимают под развитием организации (*organization development*) долгосрочную программу усовершенствования возможностей решать различные проблемы и способностей к обновлению, в особенности путем повышения эффективности управления культурой организации [3, с. 692]. Э.А. Смирнов формулирует закон развития организации следующим образом: «каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла» [2, с. 174]. «С общесистемных позиций развитие предприятия рассматривается как такой тип изменений, который повышает степень организованности системы» – считают А. Пушкарь, А. Тридед. Они полагают, что «формально развитие предприятий может рассматриваться как управляемое и осуществляемое путем самоорганизации развитие» [1, с. 126].

О.С. Виханский и А.И. Наумов не анализируют проблему развития предприятия в целом. Однако, рассматривая процесс развития управления, определяют его как разворачивающийся во времени процесс перехода из одного состояния в другое, который характеризуется наличием качественных преобразований либо привнесением в управление новых элементов, свойств или характеристик, затрагивающих построение и его функционирование [4].

Взяв за основу идею Л.Гриннера [8], Л.А. Лигоненко [5], предлагает ввести в научную терминологию понятие «цикл развития предприятия», которое характеризует изменения качества процесса функционирования организации.

С.А. Ерохин [7] трактует развитие, как самоорганизационный процесс, имеющий две основные фазы: адаптацию (эволюционное развитие) и отбор. При этом автор рассматривает проблему развития организации сквозь призму синергетического подхода, который в совокупности с позициями [1; 4; 5; 6], по нашему мнению, заслуживает особого внимания при исследовании социально-экономических систем.

Таким образом, неоднозначность мнений различных исследователей по рассматриваемой проблеме, говорит о необходимости проведения анализа сущности такой экономической категории, как развитие. При оценке перспектив построения теорий развивающихся объектов следует учитывать, что техника анализа процессов функционирования более отработана, чем техника исследования общего направления развития. Формирование научного знания требует полного и всестороннего отражения объективности процессов становления и развития предмета исследования, его содержания и имеющихся противоречий, а также процесса количественных и качественных изменений и их взаимного перехода. При этом повышение качества системы управления организацией становится решающим фактором его устойчивого функционирования и развития.

Поэтому одной из важнейших методологических задач является совершенствование представлений о

структуре и механизмах процессов развития, об их взаимосвязи с процессами функционирования. В связи с этим целью настоящей работы является анализ ключевых теоретических аспектов функционирования организации и обоснование качественно-количественных характеристик ее развития с учетом синергетических явлений.

Изложение основного материала. «Развитие, необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов» [9, с. 409]. В результате развития возникает новое качественное состояние объекта, которое выступает как изменение его состава или структуры (т. е. возникновение, трансформация или исчезновение его элементов или связей). Существенную характеристику процессов развития составляет время: во-первых, всякое развитие осуществляется в реальном времени, во-вторых, только время выявляет направленность развития.

*Развитие – это в первую очередь изменение, движение.* В процессе движения как развития создается новое, необходимое, способное к самодвижению, самовоспроизведению. Саморазвитие «генетически» вырастает из движения как неотъемлемого атрибута материального бытия. Оно отображает изменение явления, вещи под действием внутренних противоречий, им присущих. Внешние факторы не вызывают движение, а лишь модифицируют его [10, с. 120–121]. Движение – это противоречие, свидетельство того, что тело может двигаться лишь тогда, когда оно находится в данном месте и одновременно в нем не находится. Это единство противоположностей, которые взаимно дополняют друг друга. Постоянное возникновение и одновременное решение данного противоречия и является движением. *Поэтому развитие можно считать высшей формой движения, сущностью движения, а движение можно определить как любое изменение предмета или явления.*

«Развиваться» значит становиться лучше, совершеннее, подниматься на более высокую ступень. «Развитие» происходит в виде движения по спирали, в единстве и борьбе противоположностей, как переход количества в качество.

В то же время развитие организации следует отличать от ее совершенствования. Развитие организации – это разворачивающийся во времени процесс его перехода из одного состояния в другое, который характеризуется наличием качественных преобразований в целом либо привнесением качественно новых элементов, свойств или характеристик, затрагивающих определяющие построение и функционирование системы.

Совершенствование организации – это улучшение по определенному критерию характеристик рассматриваемой системы. Если для развития свойственно сравнение его наличного состояния с предыдущим, то для совершенствования управления характерным является сравнение состояния исследуемой системы с наилучшими по определенному критерию. Развитие и его совершенствование – это разноплановые явления, более глубинным фундаментальным и соответственно определяющим средством является развитие [4, с. 37]. При этом развитие должно быть устойчивым, то есть стабильным. «Стабильность» (от латинского *stabilis*) означает «прочность, неизменность, приведение в постоянное, устойчивое состояние или поддержание этого состояния, а также само состояние постоянства, устойчивости» [11, с. 750]. Устойчивое развитие предполагает его несовместимость с проявлениями революционных, катастрофических изменений и рассчитано на длительное время в своем поступательном движении и поддержание этого состояния в дальнейшем.

Развитие организации – это не разовые преобразования с целью достижения «наилучшего» (а потому и извечного) состояния системы, а непрерывающийся во времени процесс, течение которого не всегда происходит постоянно и непрерывно. Развитие организации чаще всего идет скачкообразно с преодолением различных по глубине и охвату кризисов.

Если рассматривать линии развития в общем виде, то внутри них очевидно диалектическое взаимодействие разнонаправленных процессов: общая линия прогрессивного развития переплетается с изменениями, которые образуют, так называемые тупиковые ходы эволюции или даже направлены в сторону *регресса*. Следовательно, анализ механизмов развития требует более глубокого изучения внутреннего строения развивающихся объектов, в частности их *организации* и *функционирования*. Такой анализ оказался необходим и для выработки объективных критериев, позволяющих реализовать количественный подход к изучению процессов развития. Подобным критерием обычно служит повышение или понижение уровня организации в процессе развития. Необходимо только учитывать реальные возможности и границы каждого из этих двух подходов, а также тот факт, что на определенном этапе познания возникает потребность в синтезе эволюционных и организационных представлений об объекте.

Развитие организации как предприятия можно рассматривать с разных позиций: как *объективное, условно внешнее* и *субъективное* – внутреннее. Под объективным или условно внешним развитием мы будем подразумевать *организационно-циклическое развитие*, связанное с эволюционными изменениями организации в тесной связи с ее жизненным циклом. Субъективное развитие организации, как уже упоминалось, связано с волевыми решениями человека или группы лиц и направлено на изменение структурных и функциональных свойств рассматриваемого субъекта хозяйствования, которое назовем *структурно-функциональным*. Эти изменения могут носить преднамеренный или случайный характер.

Организационно-циклическое развитие связано с качественно-количественными изменениями, тогда как структурно-функциональное – в основном с качественными преобразованиями. Оба названных пути развития могут носить как прогрессивный характер, так и регрессивный. Регрессивные изменения на первом пути это: застой, распад и крах теоретически могут наступить в любой момент эволюции жизненного цикла развития организации в зависимости от объективных условий, хотя первопричиной могут быть как внешние, так и внутренние дестабилизирующие источники, в том числе чисто субъективного свойства, поэтому такое развитие мы и назвали условно-объективным. То есть организация как любая материальная

система может пройти все этапы жизненного цикла или часть из них, преждевременно прекратив свое существование.

В настоящее время в литературе существуют различные подходы к выделению этапов и циклов развития социально-экономических систем, например в работах [2; 5; 12]. Эти циклы (этапы) переплетаются, накладываются или расходятся различными своими фазами. Э.А. Смирнов рассматривает 8 этапов. Л.А. Лигоненко представляет четыре цикла, а в работе [12] представлено пять этапов развития предприятия. Поэтому изучение процессов функционирования социально-экономических систем и тенденций их развития представляет определенные трудности, с которыми сталкивается исследователь.

Наиболее полно и содержательно представлен подход, изложенный в работе [12, с. 110–124], коллективом авторов, возглавляемым проф. Э. М. Коротковым. Необходимо отметить, что мы согласны далеко не со всеми положениями этой концепции, так как сентенции авторов нельзя распространить на все предприятия, а только на те, которые могут появляться и развиваться под крылом (зонтом), как правило, крупной компании. Это в наибольшей степени соответствует инновационным фирмам, которые весь свой жизненный цикл находятся в одной фазе («недоразвитом» состоянии) и «подпитывают» материнскую компанию определенными новациями или поддерживают эту компанию нововведениями, даже при спаде производства отдельных продуктов. Тем не менее, с точки зрения устойчивости работы предприятий такой анализ может быть небезынтесным и полезным.

По мнению авторов [12], каждому из этапов соответствуют определенные особенности состояния социально-экономической системы, которые характеризуют тип организации. Первый этап носит название *эксплерентного*. Он характеризует рождение фирмы и формирование ее первоначальной структуры. Это этап скрытого, латентного развития будущей целостности. При удачном развитии событий организация продолжает расти и вступает в новый этап – *патентный*. Это этап завоевывания какого-либо сегмента рынка, упрочения своих рыночных позиций, выработки конкурентной стратегии, повышения роли маркетинга в управлении фирмой. Чаще всего этот этап рассматривается как стадия количественного роста. Третий этап развития организации называется *виолентным*. В этот период организация достигает зрелого состояния, устойчивого положения на рынке. Конкурентоспособность ее высока, она чувствует себя уверенно. Четвертый этап – *коммутантный*. Он представляет собой состояние фирмы в период упадка, старения, когда наиболее значимые параметры жизнедеятельности заметно ухудшаются, а развитие, понимаемое как дальнейшее совершенствование, теряет смысл, заходит в тупик. И, наконец, пятый заключительный этап называется *леталентным*. Он характеризуется деструктуризацией предприятия, прекращением его существования в прежнем виде. Это, распадающиеся предприятия в связи с невозможностью их эффективного функционирования, или фирмы, на которых происходит диверсификация с глубоким изменением профиля деятельности и полной или частичной заменой прежних технологических процессов, а также сменой персонала [12, с. 118].

Цикл развития предприятия, по мнению Л.А. Лигоненко [5] состоит из четырех основных стадий:

*Стадия подъема*, которая характеризуется ростом количественных и улучшением качественных признаков функционирования предприятия. Нарушение состояния равновесия на этой стадии приводит к переходу предприятия к новому равновесному состоянию с более высокими качественными параметрами.

*Стадия торможения развития*, для которой характерна относительная стабильность количественных и качественных показателей функционирования. Предприятие сохраняет равновесие или допускает незначительные обновляющие колебания.

*Стадия кризиса* проявляется снижением количественных и ухудшением качественных признаков функционирования предприятия. Вначале наблюдаются нарушение «показателей-индикаторов жизнеспособности», а затем и «параметров жизнеспособности» предприятия как микроэкономической системы. Это приводит к потере равновесия, при котором предприятие уже не в состоянии самостоятельно выжить.

*Стадия оживления* выражается замедлением спада и постепенным ростом показателей деятельности предприятия. Является первым шагом в преодолении кризиса.

Преодоление кризиса дает возможность продлить жизнедеятельность предприятия, обеспечить его возрождение на том же или на более высоком уровне организации и эффективности. Нарушение циклов (невыход предприятия из кризисного состояния) предопределяет прекращение его деятельности как субъекта ведения хозяйства.

Предложенная модель достаточно интересна, объясняет отдельные аспекты циклического развития организации, и поэтому заслуживает более детального ее рассмотрения. Для удобства анализа попробуем описанное развитие организации проиллюстрировать с помощью некоторой схемы (рис. 1).

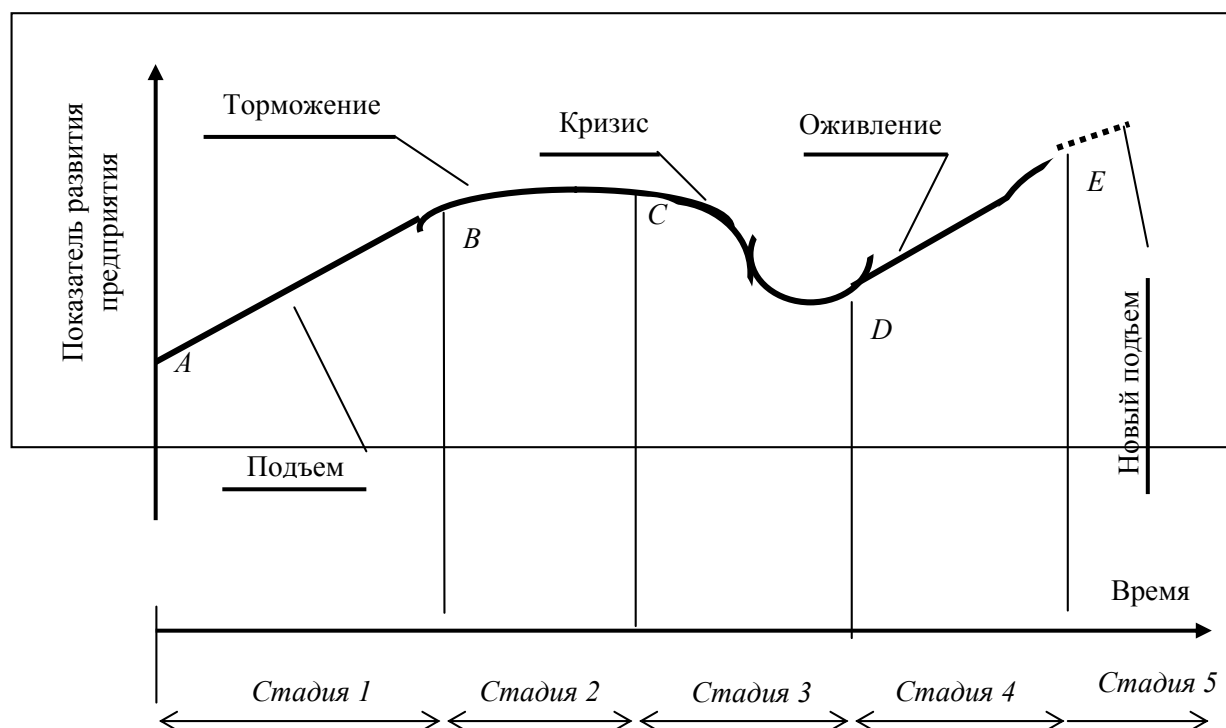
Если представить себе, что все четыре стадии характеризуют один какой-то гипотетический цикл как ступень в эволюционном развитии предприятия, то с этим, в принципе, можно согласиться потому, что именно посредством кризисов и происходит развитие.

Однако в общем случае в организациях за период развития жизненного цикла могут происходить различные изменения качественно-количественного характера, вызванные разными причинами, в том числе эволюционного и революционного характера. При этом совершенно очевидно, что полный цикл развития (при его прогрессивном направлении) должен включать в себя и пятую стадию, следующую за точкой *E*, которая должна характеризоваться новым подъемом, количественно превышающим экстремум второй стадии.

Несомненно и то, что количественные изменения в малой степени способствуют устойчивости организаций и еще меньше подходят к слову «развитие». Дело в том, что количественный подход способен

дать лишь *временные результаты*. Иначе говоря, он позволяет выиграть время для более глубоких трансформаций, сбавить накал неустойчивости и разработать стратегически выверенную программу поступательного движения в будущем.

Второй тип изменений – это устранение препятствий на пути уже протекающих процессов функционирования организации. Носит также преимущественно количественный характер. Применяется, когда предприятие в основном рентабельно, но определенные внешние или внутренние кризисные факторы нарушают статус-кво и приводят к убыткам. Основной недостаток данного типа изменений можно определить как *пост-реагирование*.



**Рис.1.** Цикл развития предприятия

Третий тип изменений, сочетающий в себе как количественные, так и в гораздо большей степени качественные характеристики, лучше всего определить термином «самотек». Он свойственен небольшим компаниям предпринимательского типа, разрабатывающим новую нишу или нашедшую собственное уникальное конкурентное преимущество. Как правило, она будет состоять из высококвалифицированных менеджеров и специалистов, поэтому лучшим решением для ее руководителя, по крайней мере на первом этапе, будет не мешать раскрытию творческого потенциала компании. Таким образом, эволюция – это преимущественно качественные изменения, которые протекают без директивных указаний. Иначе говоря, они характерны для компаний, менеджмент которых основан на партисипативных отношениях и корректирующих воздействиях [4]. Это в высшей степени естественный процесс, основанный на высокой внутренней мотивации, креативе и относительно большей свободе действий. Однако это может происходить только на первых порах. Объективные процессы в такой организации рано или поздно приводят к «вымыванию» творческой составляющей.

С ростом коллектива, расширением бизнеса в организации начинает преобладать рутинная работа. Компания дает все меньше и меньше возможностей для творчества и самореализации, карьерный рост и увеличение доходов (участие в прибылях) становится не такими, какими были на этапе завоевания рынка, соответственно, повышается удельный вес «серой» массы исполнителей, роль нормативных и регламентирующих процессов и документов.

Какое-то время организация еще способна двигаться по инерции, количественно умножая свою структуру и ресурсы. Однако невозможность всесторонне задействовать весь потенциал развития закономерно приводит к рецессии, стагнации, а затем и качественному падению эффективности – кризису. Причина развития такой ситуации – недостаточное внимание к *энтропии* и пренебрежение или незнание *синергетической составляющей развития*.

*Энтропия* – беда многих, в том числе и успешных компаний. Ее воздействие можно описать следующим образом. Существуют открытые и закрытые системы (точнее говоря, абсолютно закрытых и абсолютно открытых систем не бывает – это как бы два полюса их развития) [4; 7]. Если организация является открытой системой, т.е. занимает по отношению к внешней среде открытую позицию, приспосабливаясь к ней и формируя ее, то с ростом компания, особенно успешная, становится в определенном смысле самодостаточной, гораздо более устойчивой и стабильной. Постепенно и по мере роста система начинает закрываться, обособляются отделы и службы организации. Энергия потенциалов в закрытой системе посте-

пенно выравнивается, т.е. движение и обмен энергией замедляется и прекращается. Главным свойством такой системы по Больцману является ее стремление к максимально равновесному состоянию, т. е. в сторону более вероятного положения, при котором макроскопические параметры остаются неизменными, и закрытая система сохраняет установившуюся структуру, а также параметры «входа» и «выхода».

Длительное время в состоянии равновесия могут находиться лишь закрытые системы, которые не способны к развитию и самоорганизации, поскольку подавляют отклонения от своего стационарного состояния. В закрытых системах постепенно возрастает энтропия (хаос, беспорядок), что следует из второго начала термодинамики. Остановить наращивание энтропии может лишь процесс взаимодействия с внешней средой. Для открытых систем характерна неравновесность и цикличность, возникающих под влиянием внешней среды. Для поддержания неравновесности системы необходимо поступление из среды потока отрицательной энтропии по величине, равной внутреннему производству энтропии [7].

Энтропия – универсальное свойство систем, в том числе социально-экономических, отражающее их тенденцию к постепенному истощению и гибели. Иначе говоря, если организация не «подпитывается» из внешней среды информацией, ресурсами и энергией, система погибает. Поэтому, когда в коллективе вырабатываются определенные стереотипы, творческое стремление к новому «гасится» и уступает место консерватизму, компания вступает в стадию зрелости. Здесь эволюционному «самотеку» нужно противопоставить активное управленческое вмешательство, иногда даже попросту спровоцировать контролируемый кризис, чтобы оживить организацию и подавить наступающую энтропию. В противном случае стадия зрелости может перейти в стадию рецессии и кризиса, поскольку продолжающееся инерционное движение не соответствует изменившейся внешней среде.

Конечную область фазовых траекторий движения сложной системы называют в синергетике *аттрактором*. В качестве аттрактора может выступать точка (устойчивый фокус), или иное более сложное образование. Существуют странные аттракторы, когда траектории системы совершают произвольные и не поддающиеся регулярному описанию блуждания внутри определенной области. Е. Князева и С. Курдюмов [7] называют аттракторами те реальные структуры в открытых нелинейных средах, на которые выходят процессы эволюции в этих средах в результате затухания в них переходных процессов. Они считают, что всякая самоорганизующая целостная система имеет свой собственный аттрактор – состояние, которое она вместе со средой формирует и, которого она могла бы достичь, если бы все начальные условия внешней и внутренней среды были бы абсолютно постоянными в течение всего времени движения системы к своей цели. В естественных же условиях в системах на пути к аттрактору происходят некоторые случайные или вполне определенные события, которые тотчас изменяют аттрактор – аттрактивную цель. Так как события в развитии системы могут быть частыми и случайными, то аттрактивная цель блуждает и становится «странной» в том отношении, что она меняет свои координаты не только во времени, но и в пространстве.

В качестве цели развития системы выступает обыкновенный детерминированный аттрактор в случае, если условия, определяющие траекторию движения к этой цели, жестко контролируются и не меняются. Цель развития системы является индетерминированной, подвижной по координатам, если условия движения ее меняются, но так, что период смены условий оказывается достаточным для начала движения системы к этой новой цели. Тогда эта цель является странным аттрактором. В противном случае, при частоте смены условий, превышающей длительность формирования движения системы к цели, теряется возможность формирования порядка, упорядоченного движения, развивается хаос. Аттрактивная цель выступает в качестве предела, по мере приближения к которому развитие системы затухает, процессы в системе стабилизируются, система в целом входит в режим установившегося, устойчивого развития, или динамического равновесия. В теории диссипативных систем аттракторам и странным аттракторам, являющимся базисом теории самоорганизации, уделяется особое внимание. Язык аттракторов позволяет осмыслить явления предсказуемости и принципиальной непредсказуемости, дает понимание вероятностного, хаотического поведения диссипативных нелинейных систем [7].

Диссипативные структуры проявляют некоторое характерное свойство: в состоянии неустойчивости они могут оказаться весьма чувствительными к малейшим случайным отклонениям в среде. Краткий момент неустойчивости балансирования системы на острие выбора между будущими состояниями системы может зависеть от вторжения одной случайной флуктуации, называется в синергетике *бифуркацией* (разветвление, расхождение). Особое значение в синергетике имеет момент выбора между различными аттракторами, «развилки» дорог эволюции. Путь эволюции становится жестко заданным только после попадания в зону аттрактора и прохождения точки бифуркации. Чем больше неустойчивость системы и чем ближе она к точке бифуркации, тем чувствительней становится система к влияниям нижележащих и вышележащих уровней. Эффект разрастания, усиления флуктуации означает, что в нелинейном мире малые причины могут порождать большие следствия. Ветвление путей эволюции и возможность спонтанной смены режимов функционирования может играть для системы как конструктивную так разрушающую роль. Чем больше у системы степеней свободы, тем более она способна к «самоподтягиванию» и самоусложнению, повышению уровня упорядоченности. В этом и выражается значение формулы «порядок через хаос» [7].

Важнейшим условием достижения упорядоченности системы является своевременное и энергичное управленческое вмешательство с помощью инструментов так называемого *активного менеджмента* [13], который согласуется с желанием собственников идти на определенный риск и нарушение определенного статус-кво. В этом случае можно внести определенные изменения в дизайн корпоративной структуры и рабочие задания, оптимизировать управленческую цепочку и, пожалуй, самое главное – создать профес-

сиональную и наделенную адекватными полномочиями маркетинговую службу, которая бы работала не автономно, а в тесной связке с технологическими подразделениями. Второй вариант – провести радикальные преобразования по изменению профиля и технологической структуры (производства). Понятно, что здесь потребуются коренные изменения всего аппарата управления и штатной структуры. Все это неминуемо ведет к сопротивлению изменениям со стороны тех, кто не желает, не умеет и психологически не готов к нововведениям.

Как отмечают многие исследователи, продуцирование изменений – пожалуй, самый популярный способ перестроек как в советский период, так и в настоящее время. Для оценки эффективности продуцируемых изменений необходимо рассматривать варианты проектов, которые могут иметь сильно различающиеся показатели. По отношению к каждому проекту важнейшей составляющей является оценка реальной его реализуемости.

Кардинальное развитие, в отличие от эволюции, предполагает разумное вмешательство в процесс становления и функционирования предприятия. Причем вмешательство не внешнее, а органичное, вмонтированное в самую суть системы. В таком случае процесс ее регенерации становится *непрерывным*, а организация становится *самообучающейся*. При таких переменах качественные изменения могут вступать в противоречие с количественными параметрами организационного развития. Дело в том, что развитие, тем более его налаживание – самый трудный из трансформационных процессов. Риск при этом остается достаточно большим, учитывая стереотипы поведения собственников, менеджеров и персонала, а также неумение делегировать полномочия. Дилемма же заключается в следующем: чаще всего собственникам и высшему руководству предстоит сделать выбор между сиюминутной выгодой и стратегическим развитием, проще говоря, пройти с хорошими показателями текущий период или через несколько лет получить компанию – лидера отрасли с лучшими кадрами, интеллектуальным капиталом, надежной системой менеджмента и коммуникациями.

Воздействие системы менеджмента в значительной мере ощущается при анализе развития предприятия по *структурно-функциональному* признаку. Если материальное производство рассматривать как процесс постоянного преобразования исходных ресурсов в готовую продукцию, то его можно с некоторыми допущениями представить в виде некоторой схемы (рис.2).

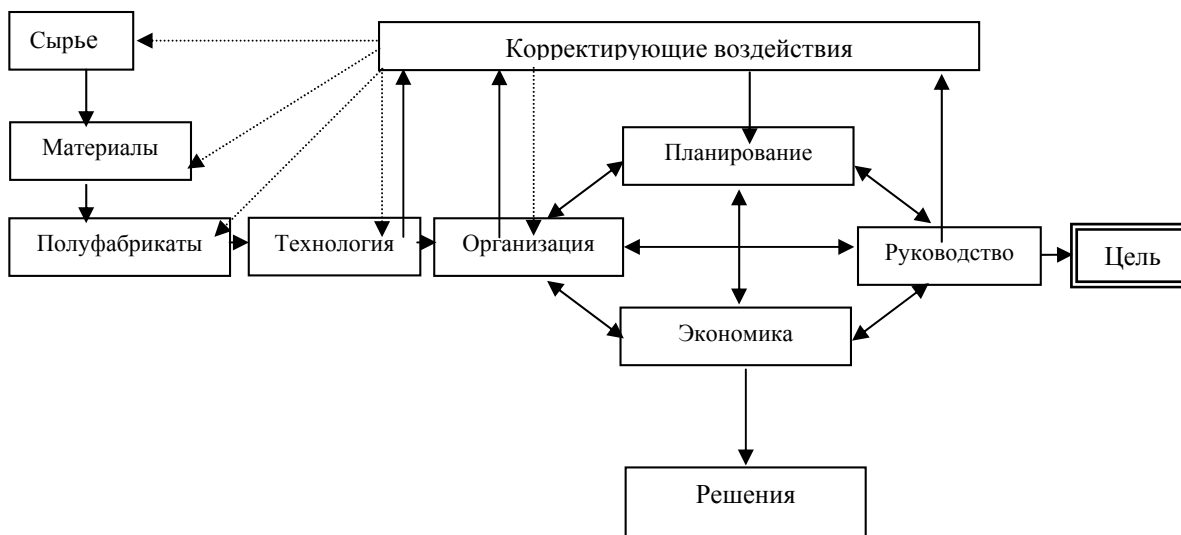


Рис.2. Технология и организация производственного процесса

В соответствии с представленной схемой, сырье в процессе переработки превращается в материалы, которые в свою очередь принимают вид полуфабрикатов. На базе имеющихся сырья, материалов и полуфабрикатов функционирует технологический процесс, превращающий предметы труда в готовый продукт. Выбор той или иной технологии, размещение технологических линий в одном помещении, здании, этаже или на разных территориях, взаимоотношения между составляющими процесса решает организация производства на базе его планирования с необходимым технико-экономическим обоснованием возможных вариантов (здесь условно не показаны все функции менеджмента). Реализация запланированных решений осуществляется с помощью функции руководства, тесно связанной с другими функциями планирования и организации, и ведет к достижению запланированного результата (цели). Данная цепочка (назовем ее организационно-технологической) несмотря на свою простоту, может привести к неожиданным и далеко идущим выводам.

В самом деле, если внимательно проанализировать каждое звено цепи, то получится, что каждое последующее звено не может эффективно функционировать без работоспособного предыдущего. Выход любого звена из строя не может привести к успеху – достижению цели. Если будет поставляться некачественное сырье и материалы, то будут некачественные и полуфабрикаты, которые, технологически не могут быть переработаны или выполнены с браком, несмотря на организационно идеальную систему управления, что приведет к низкому качеству изделия и соответствующему спросу. Если применяется отсталая технология или нарушается ее процесс, заведомо снижается качество продукта, т. е. мы опять-таки придем

к тому же плачевному результату. То же можно сказать об организации производства, принятии решений и о любом другом звене представленной цепочки.

Вспомним недавнее прошлое, когда сырье часто поступало некачественным, не вовремя и в не полном объеме. Материалы и полуфабрикаты были строго фондируемы. Технология производства не выдерживалась. Изношенное оборудование часто выходило из строя. Организация производства и проектирования осуществлялись не на должном уровне. Специалистов – организаторов производства (менеджеров) не готовили. Директивное централизованное планирование не решало проблемы предприятия, а на предприятиях отсутствовали специалисты с экономическим образованием. Экономические должности занимали или инженеры, или технологи, выросшие в своем коллективе и не имеющие специальной подготовки. Практически то же можно сказать о руководителях отделов, подразделений и высшем руководстве фирмы, предприятия. И такое положение наблюдалось практически на каждом предприятии, что, естественно, требовало радикальных изменений

Мы здесь не будем говорить, как происходили и происходят сейчас эти экономические преобразования в стране. Это тема другого разговора. Острые проблемы направлены здесь на разрешение организационно-функциональных и структурных аспектов внутри организации, предприятия. Данная схема (см. рис.2) наглядно показывает, насколько важны все звенья представленной цепочки, и только качественное решение вопросов, характерных для каждого ее звена, позволяет организации как субъекту управления устойчиво функционировать и нормально развиваться.

Как известно, разработаны различные подходы структурно-функционального управления экономическими системами, хотя общими для них является кибернетический подход к управлению. Считается, что на входе экономической системы в каждый момент времени имеется ограниченное множество материальных, трудовых и финансовых ресурсов. На выходе системы получают определенное количество потребительских стоимостей и услуг, находящееся в функциональной зависимости от входных параметров. Поэтому ключевая задача управления социально-экономическими системами заключается в поиске и реализации эффективных управляющих воздействий, которые в условиях влияния внешних и внутренних факторов обеспечивают постоянство функционирования и развития организации.

Выводы. Организационно-циклическое развитие предприятий эволюционирует в соответствии с изменением деловой среды и взаимодействия противоречий между разными сторонами, несет на себе отпечаток как личностей руководителей фирмы, так и характера взаимоотношений с партнерами из других компаний. Оно определяет развитие любой конкретной системы как внутри предмета, так и вне его и характеризует отличие одного предприятия от другого в конкурентной борьбе за выживание.

Анализ показывает, что принцип самоорганизации конкретизирует организационно-функциональное развитие социально-экономических систем, которым присуща самоорганизация и функциональная устойчивость в неравновесных состояниях. При потере устойчивости в системе возникают процессы, формирующие внутренний механизм самоорганизации и новые эффективные структуры более высокого организационного уровня.

Синергетический подход позволяет найти эффективные пути управления неравновесными социально-экономическими системами, функционирующими по законам рыночной конъюнктуры. Познание закономерностей самоорганизации сложных объектов в условиях динамически активной внешней среды организации способствует созданию внутреннего потенциала предприятия к устойчивому экономическому росту. Речь идет о возникновении новой производительной силы в процессе взаимодействия всех элементов социально-экономической системы, о комплексном действии всех факторов роста производительности труда, порождающих синергетический эффект, – новое качество в процессе системного взаимодействия и в пределах сложной организационной системы

Методологической основой управления развитием предприятий должны быть: стратегический мониторинг и контроль экономического механизма возникновения кризисных ситуаций; система сканирования внешней и внутренней среды предприятия для выявления «слабых сигналов» об угрозе кризиса; формирование и постоянная адаптация стратегических и тактических антикризисных мероприятий, разрешающих противоречия как во внутренней среде предприятия, так и с внешней рыночной средой. Реакция же управления на появление новой проблемы должна состоять в выработке у системы управления потребности в решении этой проблемы и готовности ее решать

#### Источники и литература

1. Пушкарь А., Тридед А. Стратегическое управление развитием предприятия // БИЗНЕСИНФОРМ. – 1999. – № 11–12. – С. 126–137.
2. Смирнов Э. А. Основы теории организации: Учебное пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1994. – 680 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. – Гардарика, 1998. – 528 с.
5. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій. – К.: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2001. – 580 с.
6. Мочерный С. Синергетический подход в экономическом исследовании // Экономика Украины. – 2001. – № 5. – С. 44–51.
7. Ерохин С.А. Синергетическая парадигма современной экономической теории // Актуальні проблеми економіки. – 2001. – №1–2. – С. 4–17.

8. Grinyer, P. H., Mayes, D. G. and McKieman, P. Sharpbenders – The Secrets of Unleashing Corporate Potential, Basil Blackwell, Oxford, 1988. – 241 p.
9. Большая Советская Энциклопедия: Т. 21. / Гл. ред. А.М. Прохоров. Изд. 3-е. М.: Советская энциклопедия. – 1975.
10. Льюїн В.В., Кулагін Ю.І. Людина і світ. Навчальний посібник. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. – 283 с.
11. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – М.: Современный литератор, 2003. – 976 с.
12. Антикризисное управление: Учебник /Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 432 с.
13. Люкшинов А.Н. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2000. – 375 с.

**Воробьева Е.И.**

## **ИНФЛЯЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УКРАИНЕ**

Инфляционные процессы оказывают существенное влияние на функционирование реального сектора экономики, отрицательно воздействуя и на инвестиционную деятельность.

Опасность роста инфляции состоит прежде всего в том, что она может быстро перейти из регулируемого и контролируемого состояния со стороны государства в неконтролируемое и нерегулируемое состояние. Переход инфляционных процессов в неконтролируемое и нерегулируемое состояние происходит в периоды экономических и (или) политических кризисов, т.е. в тот период, когда государственные органы не имеют необходимых экономических или административно-экономических возможностей и условий для сдерживания инфляции в допустимых пределах.

Наиболее опасна инфляция на этапах экономического спада в стране, что можно было наблюдать в Украине в первой половине 90-х годов. В этом случае ее удержание в определенных границах требует значительных административно-финансовых усилий. Такие инфляционные процессы получили свое достаточно глубокое изучение в работах многих ученых [1, 2, 3, 4, 5].

В то же время инфляция на этапе экономического подъема в Украине еще мало исследована, так как отсутствует необходимый эмпирический материал и соответствующий опыт ее контроля и регулирования. Недостаточно изучены процессы влияния инфляции на этом этапе на инвестиционную деятельность в стране. Следовательно, *основной проблемой статьи является* рассмотрение воздействия инфляционных процессов в Украине на этапе экономического подъема на инвестиционную деятельность.

Изучение влияния инфляционных процессов на инвестиционную деятельность нашло отражение в ряде работ. Так, С.С. Шумская, анализируя влияние инфляционных процессов на процентные ставки, показала, что под воздействием инфляции происходит существенное возрастание процентных ставок и, следовательно, снижаются объективные возможности субъектов предпринимательства привлекать внешние источники финансирования инвестиций. А это означает фактическое ограничение возможностей осуществления инвестиционной деятельности из-за недостатка инвестиционных ресурсов [6, С. 213–220]. Н.И. Костина, А.А. Алексеев, О.Д. Василик, анализируя инфляционные процессы, показали, что они в существенной степени оказывают негативное влияние на формирование возможностей осуществлять инвестиционную деятельность за счет уменьшения доходов у населения, роста безработицы и как следствие, снижения объемов накоплений домашними хозяйствами [7, с.60–62]. В.М. Иванов указывает, что инфляционные процессы находятся во взаимосвязи с инвестиционными. Преобладание инвестиций в тяжелую промышленность способствует развитию и ускорению инфляции, особенно в условиях успешного функционирования предприятий крупной промышленности страны [8, с. 91]. Н.И. Костина указывает, что развитие инфляционных процессов может происходить под влиянием изменения структуры рынка, т.е. переход от совершенной к несовершенной конкуренции [9, с. 191]. М.И. Савлук, А.М. Мороз и другие авторы указывают, что инфляция воздействует на инвестиционную деятельность постепенно. Первоначально формируются условия для более активного инвестирования средств, и лишь по мере ускорения инфляционных процессов инвестиционная деятельность существенно замедляется из-за недостатка инвестиционных ресурсов, их сверх быстрого обесценения по сравнению со скоростью вложения в объекты инвестирования и возможностью получения отдачи от вложенного капитала [10, с. 222–224].

Сформулированные выше положения различных авторов не отвечают на ряд вопросов, которые возникли на современном историческом этапе развития экономики Украины. Во-первых, чем было вызвано ускорение инфляции в стране во второй половине 2004 года в условиях заметного роста ВВП и промышленного производства? Во-вторых, какие факторы оказали доминирующее воздействие на рост инфляции, и как это отразилось на инвестиционной деятельности? В-третьих, какие мероприятия необходимо предпринять для сдерживания и регулирования инфляционных процессов и насколько эти меры могут отрицательно или положительно повлиять на объемы инвестиционных вложений?

Исходя из всего выше сказанного, следует, что *основной целью* статьи является изучение влияния инфляционных процессов на развитие инвестиционной деятельности в стране на этапе экономического подъема.

Инфляционные процессы специфически воздействуют на инвестиционную деятельность. Инфляция на начальном этапе своего роста при относительно небольших значениях не оказывает существенного отрицательного воздействия на объемы и темпы инвестирования. Однако по мере нарастания инфляционных процессов инвестиционная деятельность постепенно замедляется. Причем рост инфляции существенно опережает замедление темпов инвестирования (табл. 1).