

МЕТОДОЛОГІЯ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

METHODOLOGY OF USE OF SYSTEM APPROACH IN ENTERPRISE MANAGEMENT

УДК 65.014.1:005.74

Біловол Р.І.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту та логістики
Полтавський технічний університет імені Юрія Кондратюка

Антонь Ю.О.

студент
Полтавський технічний університет імені Юрія Кондратюка

У статті зроблено спробу синтезувати різні погляди вчених-економістів стосовно поняття системного підходу до управління підприємством і зосередити увагу на тих аспектах, які з наукової точки зору найбільш вдало висвітлюють сутність системного підходу до управління підприємством.

Ключові слова: методологія, системний підхід, управління, підприємство.

В статье сделана попытка синтезировать разные взгляды ученых-экономистов относительно понятия системного подхода к управлению предприятием и сосредоточить внимание на тех аспектах, которые

с научной точки зрения наиболее удачно освещают сущность системного подхода к управлению предприятием.

Ключевые слова: методология, системный подход, управление, предприятие.

In the article the done attempt to synthesize the different looks of scientists-economists in relation to the concept of approach of the systems to the management an enterprise and to give mind on those aspects, which, from the scientific point of view, most successfully light up essence of approach of the systems to the management an enterprise.

Key words: methodology, approach of the systems, management, enterprises.

Постановка проблеми. Прискорення процесів, які відбуваються у зовнішньому оточенні, ускладнюють вирішення проблем адаптації вітчизняних підприємств до зовнішніх змін, що обумовлює необхідність використання підходів до управління: системного, процесного, ситуаційного, функціонального. Підходи в управлінні – це принципи, стилі, методи, форми і засоби управління, що склалися з практики, наукових знань, рівня розвитку фірми й історичних умов і що використовуються в менеджменті з певною ідеологією і наслідками. У кожного з наукових підходів своя ідеологія, свої наслідки й історичні умови розвитку. Всі вони використовуються в менеджменті на різних рівнях професіоналізму менеджерів і персоналу, рівня розвитку фірми, соціально-економічного і політичного устрою в державі.

Нові тенденції у використанні системного підходу для вирішення проблем підприємства полягають у тому, що стверджується кількісно-якісний підхід до дослідження складних об'єктів, їх явищ, долається односторонність і обмеженість формального апарату управління, розширюється використання логіко-психологічних процедур. На цій основі виникають нові можливості практичного використання системного підходу, підвищується альтернативність вирішення проблем, що виникають на вітчизняних підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У світі все існує і розвивається як система. Найбільші особливості мають соціально-економічні системи, тому що їх складовою частиною є людина – головний і активний фактор. В історії суспільства, – писав один з авторів марксистської економічної доктрини Ф. Енгельс, – діють люди, обдаровані свідомістю, діючі обдуманно або під впливом пристрасті, які прагнуть до певних цілей. Тут нічого не робиться без свідомого наміру, без бажаної мети [1, с. 306]. Тобто в їх основі лежить сукупність суспільних, колективних і особистих інтересів. У даному разі поняття «інтер-

еси» включає всі їх види: політичні, економічні, соціальні тощо. Вся сукупність інтересів впливає на стан і розвиток системи (підприємства).

Перші поняття системності відкрили античні філософи Евклід, Платон, Аристотель, Б. Спіноза, П. Лейбніц, які висунули теорію тлумачення системи як упорядкованості та цілісності буття. Їхню теорію розвинули І. Кант, Г. Гегель, К. Маркс і Ф. Енгельс, Ч. Дарвін тощо. Але лише в кінці 40-х років ХХ ст. принципи системності були запропоновані професором Людвігом фон Берталанфі («Загальна теорія систем») та Блезом Паскалем, а вже потім О.О. Богдановим, В.І. Вернадським, У. Ешбі, О. Ланге, Р. Акофом, В.М. Глушковым та іншими науковцями.

Потрібно відзначити, що теоретики в області управління досить різнобічно підходять до визначення категорії «система». «Вся доступная нам природа, – писав Ф. Енгельс, – образует некую систему, некую совокупную связь тел...» [1, с. 392].

Грецьке *systema* означає ціле, яке складається з частин (елементів). Система визначається в Оксфордському словнику англійської мови як набір або комплекс взаємопов'язаних між собою об'єктів, що створюють єдність, ціле, яке складається з частин, розміщених упорядковано, відповідно до будь-якої схеми чи плану [2, с. 67].

І.М. Сироєжкін стверджує, що «система – це комплекс взаємодіючих елементів у процесі її формування і розвитку, що характеризуються цілісністю і подільністю». Слід зазначити, що кібернетика розглядає систему управління, яка складається з декількох важливих і необхідних елементів: інформації, персоналу, структури, технології, методів управління [3, с. 17].

«Під системою розуміється сукупність взаємодіючих елементів, які створюють цілісне утворення, яке має нові якості, котрі відсутні в їх елементах», – таке визначення дає О.В. Козлова [4, с. 26].

Суттєво, на нашу думку, доповнює це визначення О.Д. Чернявський, який акцентує увагу на тому, що «система – це об'єднання окремих частин, кожна з яких має хоча б одну властивість, яка б забезпечувала досягнення мети всієї системи. Система являє собою певну якісну сукупність підсистем, поєднаних в єдине ціле і маючих спільну мету та властивості, що відсутні у системі» [5, с. 75].

Питанням управління в соціально-економічних системах присвятили свої праці вітчизняні і зарубіжні теоретики: М. Вебер, Е. Мейо, Ч.І. Бернард, М.П. Фоллет, Г. Кунц та С. О'Доннел, П. Друкер, О. Шелтон, І.Л. Урвік, Д. О'Шонессі, П.Е. Слезінгер, І.А. Ансофф, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Д.М. Гвішіані, О.В. Козлова, Д.М. Крук, Г.Х. Попов, А.Д. Чернявський, І.Б. Новік, Г.С. Одиноцова, Б.З. Мільнер, В.І. Терещенко, Н.Я. Сацков, В.П. Дубонос, О.П. Білоус та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На нашу думку, в їх визначеннях прослідковується трактування управлінських відносин як системи управління з урахуванням взаємовідносин у підсистемах або між суб'єктами й об'єктами управління. Але, переконані, взаємовідносини в системі не повинні зводитися лише до суб'єктивно-об'єктивних, тому що існують і горизонтальні взаємозв'язки, де взаємовідносини об'єктивно-об'єктивні. Тому краще ці відносини в системі назвати структурно-функціональними, оскільки вони найбільш повно характеризують сукупність управлінських відносин завдяки реалізації специфічних управлінських функцій.

Ми вважаємо, що досліджуючи й аналізуючи організаційні форми і структури управління підприємств, потрібно підходити з точки зору системного підходу, що розглядає систему (підприємство) як самоорганізовану одиницю, що складається з елементів, які створюють єдине ціле – систему. Наявність структури й організації – невід'ємний елемент системи.

Постановка завдання. Головною метою статті є спроба систематизувати різні погляди вчених відносно трактування системного підходу до управління підприємством і запропонувати власне бачення системного підходу до управління під-

приємством. Використовуючи системний підхід до управління підприємством, теоретикам і практикам слід акцентувати увагу на основних принципах функціонування системи, до яких належать: цілісність, взаємозалежність елементів системи у структурі і від впливу чинників зовнішнього середовища, ієрархічність, статичність, динамічність.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Практика стверджує, що системний підхід потребує не обмежуватись знаходженням системних якостей об'єктів, а припускає побудову нових структур управління підприємством, що найбільш адекватно виражають ці якості. Підсумовуючи вищезазначене, слід підкреслити, що єдиного визначення категорії «система» немає, але існуючі трактування не суперечать одне одному.

Система – це об'єднання окремих самостійних частин (елементів), кожна з яких обов'язково володіє хоча б однією властивістю, що забезпечує досягнення мети системи. Інакше кажучи, система припускає тільки таке об'єднання частин у ціле, що забезпечує її існування через здатність елементів досягати мети системи.

Система, як цілісність, має специфічні властивості цілого, а саме:

- здатність її елементів до взаємодії. Це основна умова існування системи, тому що з утратою елементами здатності взаємодіяти вона неминуче перестає існувати;
- «елементарний» склад частин (елементів, підсистем). Найпростішим чином організована система обов'язково повинна складатися принаймні з трьох підсистем, що виконують функції входу, виходу і відносини між ними;
- упорядкованість – загальна особливість не тільки самої системи, а й її частин: входу, виходу і відносини між ними. Ця властивість виявляється в їхній взаємодії в чітко встановленому порядку;
- цілісність. Вона обумовлена тим, що системи без підсистем не буває, тому будь-яка система стосовно них завжди є єдиним цілим. Система є якісно визначеною сукупністю підсистем, пов'язаних в єдине ціле, що має властивості, відсутні в підсистемі;
- структурованість. Структурою називають загальний, відносно стійкий, що змінюється в часі

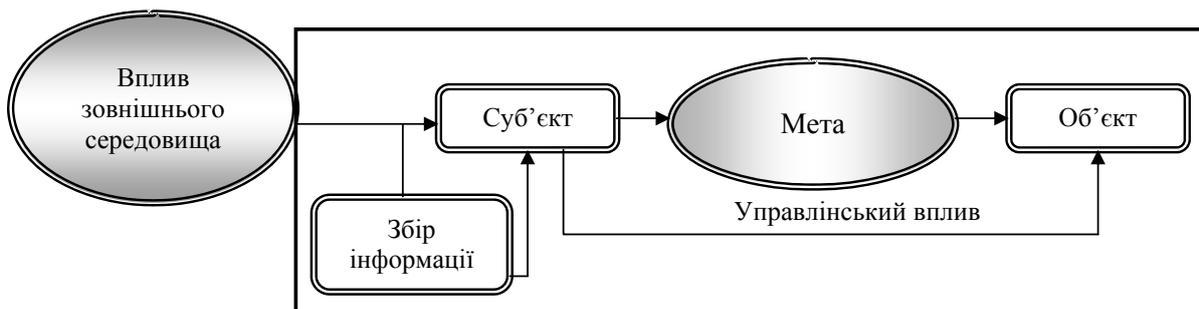


Рис. 1. Елементарне функціонування соціально-економічної системи

і просторі спосіб організації внутрішніх зв'язків і відносин системи. Усяка система має різні види структур. Структура – це кінцева сукупність елементів (частин) і відносин між ними. Елементи розрізняються між собою своїми властивостями. Кожен елемент може виявити свої властивості лише за взаємодії з іншими елементами системи.

Під елементом системи розуміють самостійне (відособлене) утворення системи (частина системи), що має свої специфічні риси, властивості й особливе значення для розвитку системи.

Отже, згідно з цими ознаками, система – це процес, що являє собою сукупність взаємопов'язаних і розміщених у певній послідовності елементів, які створюють разом цілісне утворення, що має мету і нові якості, відсутні в її елементах. Елементами системи можуть бути люди, предмети, явища, технології, ресурси тощо. З точки зору її статички система повинна характеризуватись структурними елементами, а з точки зору динаміки – управлінськими процесами, які протікають у соціально-економічній системі.

Підприємство є соціально-економічною системою тому, що соціо з латині означає «спільнота, група людей», а економічною тому, що результатом господарювання підприємства є певний результат – прибуток як економічна категорія.

Підприємство як система управління незалежно від специфіки діяльності має такі особливості: формує власну місію і цілі; потребує управління; здійснює різні види діяльності: виробничу, фінансову, інвестиційну, торговельну, комерційну та ін.; має необхідні для господарювання ресурси: людські, фінансові, матеріальні, інформаційні; характеризується горизонтальним поділом праці, який є основою створення відповідних виробничих підрозділів і функціональних служб; наявність вертикального поділу праці, який спрямований на координацію процесу управління за рівнями управління; наяв-

ність формальних і неформальних груп; залежить від впливу чинників зовнішнього середовища.

Огляд літературних джерел дав змогу узагальнити і запропонувати декілька варіантів використання керівництвом системного підходу до управління вітчизняними підприємствами.

Процес функціонування соціально-економічної системи (підприємства) може бути елементарним, простим і складним.

Перший варіант. Прикладом елементарного функціонування системи є сукупність елементів: суб'єкт управління та об'єкт управління (рис. 1).

Управління об'єктом може здійснюватися суб'єктом за допомогою обміну інформацією, яка надходить із зовнішнього і внутрішнього середовища та технічних засобів підприємства в односторонньому порядку.

Другий варіант. Прикладом простого функціонування системи управління може бути система зі зворотним зв'язком певного ієрархічного рівня. Оскільки система характеризується подільністю, то вона має дві підсистеми: керуючу і керовану. У даному разі суб'єкт управління (керуюча підсистема) підприємства виступає підсистемою системи і здійснює вплив на об'єкт управління (керовану підсистему), але може функціонувати як певна уособлена система. Їхня спільність може залежати від форми господарювання, наявності рівнів управління в системі в цілому (рис. 2). Загальними критеріями для виділення підсистеми є: здатність впливати на мету системи; наявність функціональних взаємозв'язків із системою; у складі великих підсистем наявність менших підсистем; поєднання підсистем з усіма елементами системи і зовнішнім середовищем.

Третій варіант. Процес функціонування системи управління підприємства пов'язаний із наявністю підсистем, які існують завдяки інфор-

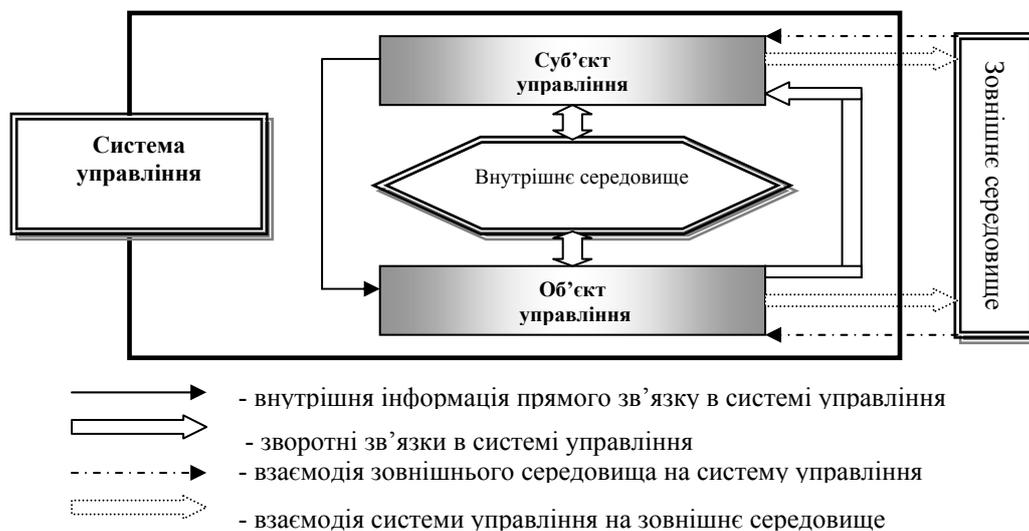


Рис. 2. Процес простого функціонування системи управління

маційним зв'язкам або комунікаціям. Підсистеми характеризуються поведінкою, яка не завжди співпадає з поведінкою системи, хоча й орієнтується на цільову організацію останньої.

Кожна система функціонує у певному середовищі і розвивається згідно зі зміною властивостей підсистеми та їх здатністю до інтеграції, тому хоча в організаційному відношенні підсистеми автономні, проте вони повинні діяти на основі мети і завдань системи (підприємства).

Керуюча і керована підсистеми системи (підприємства) різняться між собою специфікою виконуваних функцій і ступенем адаптації до зовнішнього середовища і тільки їх сумісне функціонування здатне створювати систему, яка має певну мету. Керуюча і керована підсистеми вирішують технічні, технологічні, організаційні, інформаційні, економічні, соціальні і кадрові завдання (функції), тому схематично їх можна подати у вигляді рис. 3.

Інформаційно-управлінська підсистема в широкому розумінні як повна система – це тканина, що вплетена в організацію як живий соціальний організм. Вона створюється у системі для виконання функцій управління, які реалізуються органом управління, апаратом управління, до складу якого входять функціональні підрозділи. Керуюча система є домінуючою, тому вона повинна відповідати вимогам розвитку сучасного виробництва і постійно удосконалюватись. Керуюча підсистема – досить складна система, оскільки вона через взаємодію на керований об'єкт реалізує певні функції управління: прогнозування, планування, регулювання, аналіз, організацію і контроль, без яких сам процес функціонування системи неможливий.

Структура керованої підсистеми складається із двох частин: структури об'єктів управління і структури взаємозв'язків (комунікацій). Отже, можна стверджувати, що об'єкт організаційного управління – це працівники (персонал підприємства) і їх діяльність, яка здійснюється для досягнення кінцевої мети, забезпечення найкращого використання ресурсів і створення оптимальних умов існування підприємства. Деякі дослідники відносять до опосередкованої керованої підсистеми підприємства поряд із колективами працівників матеріальні, фінансові та інформаційні ресурси, тобто засоби і предмети праці (рис. 4).

Тобто можна зробити висновок, що до керованої підсистеми належить низка взаємозалежних комплексів, основних і допоміжних служб, підрозділів, цехів з їх матеріально-технічною базою, фінансовими ресурсами, товарами, малоцінним та швидкозношуваним інвентарем, паливом, різними матеріалами, тарою, спецодягом. Тобто керована підсистема є живою динамічною підсистемою, в якій взаємодіють елементи і виникають управлінські і виробничі процеси. Недоцільно ототожнювати керуючу і керовану підсистеми з суб'єктом і об'єктом системи управління. Ототожнення можливе лише в організаціях простого типу, коли в системі управління немає інших підсистем, які б виконували функції управління, де немає ієрархічної побудови організації, тобто наявності декількох рівнів управління.

Четвертий варіант. Підприємство являє собою сукупність елементів як частин цілого, що існують і взаємодіють у статичі і динаміці. Внутрішнє середовище підприємства (системи) формується під впливом змінних елементів, що здійснюють безпосередній вплив на процес перетворень

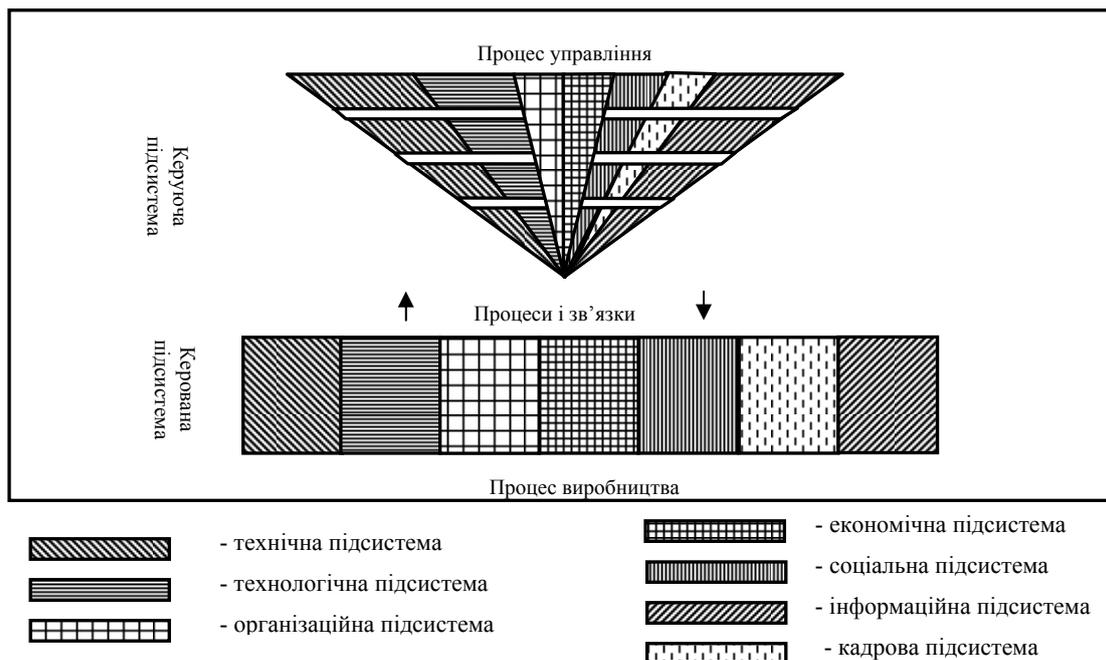


Рис. 3. Складники системи управління підприємства: керуючі і керовані підсистеми

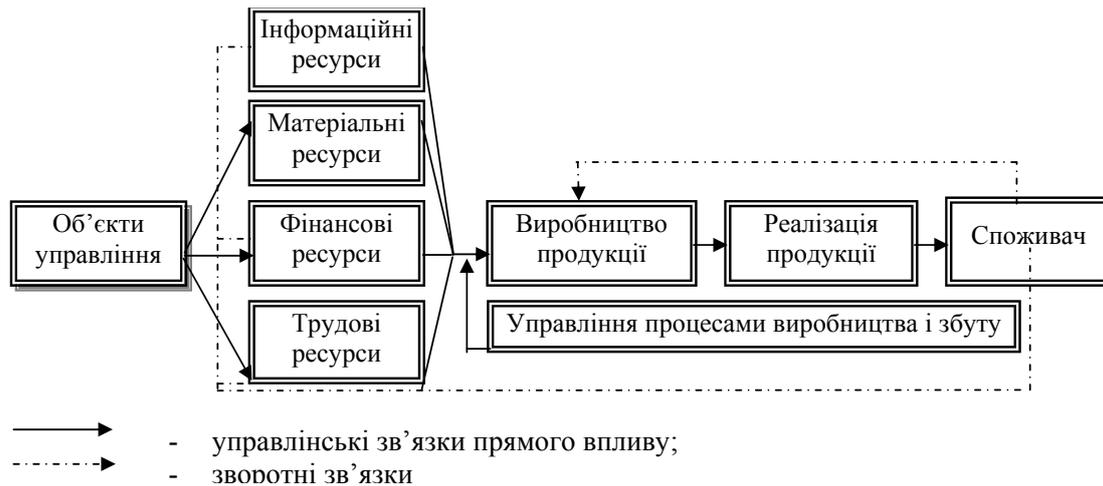


Рис. 4. Структура об'єктів системи управління підприємства

(виробництва продукції, послуг) на підприємстві. Основні елементи (внутрішні змінні) підприємства – це ситуаційні фактори всередині підприємства, що постійно перебувають у полі зору менеджерів: цілі (місія), завдання (плани), структура організації (побудова), технологія (управлінська і виробнича), люди та ресурси: фінансові, матеріальні, інформаційні) (рис.5).

Будь-яке підприємство розглядається як група людей зі спільними цілями – перший змінний фактор і найважливіший ресурс підприємства, який приводить в дію всі інші ресурси: інформаційні, фінансові, матеріальні. Того, що люди не змогли б досягти поодиночки, вони досягають на підприємстві, тому його можна розглядати як засіб досягнення мети. Мета – це конкретний кінцевий стан чи очікувані результати роботи групи людей, які певним чином організовані. Очікувані перспективи повинні бути сформовані у вигляді цілей, або у місії, якщо підприємство використовує стратегічне планування.

Другою ситуаційною змінною підприємства як системи є структура управління підприємством. Із позиції теорії систем організаційна структура управління (ОСУ) розглядається як система, що має мету і складається із сукупності елементів

та їх зв'язків. Деякі елементи відображають статистику ОСУ (рівні управління та структурні підрозділи), а інші – характеризують динаміку організаційної структури управління (функції управління, комунікації). Тільки всі вони в сукупності – функції управління, рівні управління, структурні підрозділи, форми зв'язку, повноваження – створюють організаційну структуру управління і забезпечують її існування як цілісної системи. Таке ствердження базується на системному підході до виділення структуроутворюючих елементів і їх єдності в структурі управління для забезпечення досягнення мети підприємства (рис. 6).

Третім внутрішнім змінним фактором підприємства є постановка завдань, під яким розуміють запропоновану роботу (групу робіт чи частину роботи), що повинна бути виконана заздалегідь установленим способом і в установлений термін. Під час розробки структури підприємства посадова інструкція включає низку завдань, що є частиною загального обсягу роботи управлінського і виробничого персоналу для досягнення мети. А завдання підприємства повинні бути визначені і деталізовані в певному документі: плані, програмі чи стратегії.

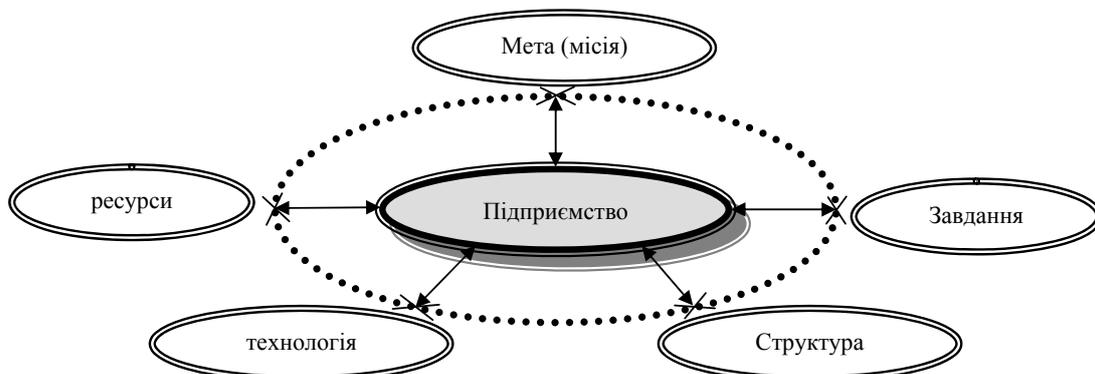


Рис. 5. Внутрішні елементи підприємства, як системи управління та їх взаємозв'язок



Рис. 6. Склад структуроутворюючих елементів організаційної структури управління підприємством

Четвертим змінним фактором виступає технологія: управлінська і виробнича. Технологія – це засіб перетворення сировини на певні продукти. Вона передбачає поєднання кваліфікованих навичок персоналу, обладнання, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, які необхідні для здійснення бажаних перетворень у матеріалах, інформації чи людях. Технологія виступає як засіб перетворення матеріалу, що надходить на вході виробничого процесу, у форму, яку отримують на виході.

Найважливішим внутрішнім змінним фактором управління є люди (п'ятий змінний фактор). Людська змінна розглядається в управлінні в трьох напрямках: поведінка людей (окремих людей, людей у групах, поведінка керівника), менеджер у ролі лідера, вплив менеджера на поведінку окремих людей і груп. Саме людський фактор приводить у дію матеріальні, фінансові і інформаційні ресурси підприємства для досягнення мети системи.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, використання запропонованих варіантів системного підходу до управління підприємством дає змогу стверджувати, що соціально-економічна система (підприємство), по-перше, є сукуп-

ністю взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, що дає можливість досягати цілей підприємства; по-друге, має власну структуру управління, яка відображає склад її елементів у поєднанні з їх розміщенням у системі і способом взаємозв'язків і взаємодії; по-третє, має власну організаційно-правову форму, яка виражає її внутрішній організаційний зміст у єдності з її статусом і положенням у зовнішньому середовищі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Маркс К., Енгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс : 2-е изд. – Т. 23.
2. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Ч. I / Г. Кунц, С. О'Доннел ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1981. – 495 с.
3. Сироежкін І.М. Экономическая кибернетика. Системный метод : [учеб. пособ.] / І.М. Сироежкін. – М. : АФЕИ, 1977. – 137 с.
4. Козлова О.В. Теория управления социалистическим производством : [учебник] / О.В. Козлова. – М. : Экономика, 1979. – 368 с.
5. Чернявський А.Д. Организация управления : [учеб. пособ.] / А.Д. Чернявский. – К. : МАУП, 1998. – 136 с.