

УДК 303.01.338.121

Сучасні наукові підходи до імперативів розвитку підприємств

Шевчук О.А.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

У межах статті проведено аналіз сучасних наукових підходів до імперативів розвитку підприємств, що дозволило виявити семантичні закономірності процесів адаптації виробничо-господарських систем до змін у зовнішньому середовищі. З метою систематизації підходів, виділено п'ять основних концептуальних напрямів розвитку теорії організації: неокласичний, інституціональний, ресурсний, еволюційний та синергетичний. На основі аналізу означених підходів, доведено, що в сучасних умовах господарювання доцільно застосування синергетичного підходу, у рамках якого є можливість розглядати зміни структури підприємства на основі аналізу внутрішніх факторів та зовнішнього інституціонального оточення з урахування динаміки потреб ринку.

Ключові слова: імперативи розвитку, неокласичний підхід, інституціональний підхід, ресурсний підхід, еволюційний підхід, синергетичний підхід.

Шевчук О.А. СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ИМПЕРАТИВАМ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

В рамках статьи проведен анализ современных научных подходов к императивам развития предприятий, что позволило выявить семантические закономерности процессов адаптации производственно-хозяйственных систем к изменениям внешней среды. С целью систематизации подходов, выделено пять основных концептуальных направлений развития теории организации: неоклассический, институциональный, ресурсный, эволюционный и синергетический. На основе анализа указанных подходов, доказано, что в современных условиях хозяйствования целесообразно применение синергетического подхода, в рамках которого есть возможность рассматривать изменения структуры предприятия на основе анализа внутренних факторов и внешнего институционального окружения с учетом динамики потребностей рынка.

Ключевые слова: императивы развития, неоклассический подход, институциональный подход, ресурсный подход, эволюционный подход, синергетический подход.

Shevchuk O.A. MODERN SCIENTIFIC APPROACHES TO ENTERPRISE DEVELOPMENT IMPERATIVES

The article analyzes the modern scientific approaches to the imperatives of the development of enterprises, where the identified semantic regularities adapt production and economic systems to changes in the environment. In order to systematize the approaches identified five main conceptual directions of the development of the theory: neo-classical, institutional, resource, evolutionary and synergetic. Analysis of the above approaches has shown that in the current economic climate should be used synergetic approach, which can see changes in the structure based on the analysis of internal factors and external institutional environment, taking into account the dynamics of the market.

Keywords: the imperatives of development, neoclassical approach, institutional approach, resource approach, evolutionary approach, synergetic approach.

Постановка проблеми. Згідно з класичним визначенням І. Канта [1, с. 216], імперативи характеризують припис, що має силу безумовного принципу поведінки, спрямованого на досягнення певних цілей, що у контексті формування, функціонування та розвитку підприємства варто розглядати як стратегію діяльності, яка виходить із цільових орієнтирів і залежить від заданого терміну, рівня виконання і типу кінцевого результату. Цей результат, відповідно до теорії раціональної поведінки полягає у прагненні будь-якого економічного агента до максимізації корисного ефекту від тієї чи іншої дії, що в умовах

постіндустріальних трансформаційних перетворень визначається його здатністю адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, зберігаючи незмінною свою структуру протягом певного періоду часу. У визначеному контексті йдеться про прагнення будь-якої виробничо-господарської системи до збереження визначеної стабільності, з одного боку, а з іншого – самовдосконалення і розвитку протягом тривалого періоду часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку підприємств у сучасних економічних дослідженнях підіймається досить часто. Вагомим внеском у роз-

виток теорії фірми є системні дослідження Л. Вальраса, А. Маршалла, А. Пігу, І. Фішера, Дж. Хікса, де розглядаються способи раціонального розподілу та поєднання ресурсів на рівні організаційно-економічної одиниці. Аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів впливу, можливих варіантів рішення проблем організації, планування, контролю та мотивації здійснено у роботах Р. Коуза, А. Ткача, А. Чухно. Оптимальні стратегії та тактики розвитку підприємства у певний період часу на різних стадіях його функціонування розглянуто у роботах І. Адізеса, Л. Грейнера, Р. Кана, Д. Каца, Р. Нельсона, С. Уінтера, Д. Міллера, Й. Шумпетера. Визначення впливу внутрішніх стратегічних ресурсів на розвиток підприємств здійснено у роботах Дж. Барні, Б. Вернерфельта, Р. Гранта, В. Лавриненко, В. Катькало, К. Прахаллада. Якісні зміни, що відбуваються у виробничо-господарських системах внаслідок модифікації внутрішніх взаємозв'язків в умовах дестабілізуючих зовнішніх факторів розглянуто у роботах І. Ансоффа, В. Андерсон, В. Білоуса, О. Богданова.

Формулювання цілей статті. Водночас, необхідно відмітити, що за наявності значної кількості робіт за обраною проблематикою, спостерігається недостатня увага до системних розробок, присвячених порівнянню та комплексному аналізу існуючих наукових підходів до імперативів розвитку національних підприємств, що зумовило актуальність статті, її мету та логіку викладу положень.

Виклад основного матеріалу. Проблему економічного розвитку підприємства можна розглядати як з позиції теоретичних, так і емпіричних досліджень. Теоретичні дослідження ґрунтуються на розробленні економічних моделей, що встановлюють функціональні взаємозалежності між економічним розвитком та ефективністю діяльності підприємства. Емпіричні дослідження засновані на узагальненні спостережень за змінами іміджу підприємства на ринку. Водночас, обов'язковою основою всіх емпіричних досліджень є сукупність теоретичних передумов, що знайшли своє відображення у сучасних концепціях економічного розвитку. У рамках дослідження надбань сучасних наукових шкіл економічної теорії нами виділено п'ять основних концептуальних напрямів розвитку теорії організації: неокласичний, інституціональний, ресурсний, еволюційний та синергетичний.

Неокласична школа (Л. Вальрас, А. Маршалл, А. Пігу, І. Фішер, Дж. Хікс) ґрунтується на припущенні, що поведінка фірми є передбачу-

ваною та визначається відповідно до виробничої функції як залежність між максимально можливим обсягом готової продукції та відповідною комбінацією витрат факторів виробництва. У цьому випадку, кожний працівник прагне до максимізації корисності, а підприємство (фірма) – до максимізації прибутків на основі повної та достовірної інформації щодо діяльності інших суб'єктів. Відповідно до неокласичної теорії фірми, остання є обмежено раціональним споживачем на ринках ресурсів. З метою вирішення проблеми максимізації прибутків (обсягів продажу) підприємство (фірма) має купувати на ринку мінімальну кількість ресурсів, що необхідні для виробництва. Водночас, ціна на готову продукцію має стати гарантією максимально можливого прибутку за умов урахування загальновідомої функції попиту.

Таким чином, у рамках означеного підходу передбачається оптимальність поведінки економічного агента в умовах обмеженості та рідкості ресурсів, де проблеми прийняття рішень щодо діяльності пов'язані з ринковим механізмом визначення цін. Як наслідок, це призводить до ігнорування зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на розвиток підприємства.

В основі інституціональної школи лежить розширене трактування природи підприємства, що передбачає аналіз внутрішніх та зовнішніх факторів впливу, можливих варіантів рішення проблем організації, планування, контролю та мотивації [2]. Відповідно до інституціональної теорії, підприємство являє собою ієрархічно побудовану структуру, в основі якої лежить система правил, що забезпечує взаємодію між його співробітниками. Водночас, підприємство розглядається як альтернативний ринковому механізм здійснення угод для економії трансакційних витрат [3]. На відміну від неокласичної парадигми, де трансакційні витрати не розглядаються, представники інституціонального напрямку зосереджуються на внутрішніх складових підприємства, що характеризують витрати здійснення ділових операцій та проводяться на основі певних норм та правил взаємодії персоналу. Таким чином, підприємство розглядається як окремий інститут, де правила та норми поведінки спрощують процеси прийняття рішень та підвищують можливості дотримання інтересів різних економічних агентів [2]. Водночас, поклавши в основу розвитку підприємства оптимізаційний інструментарій неокласичної парадигми, пред-

ставники інституціональної теорії вбачають границі розширення підприємства у значних витратах, що йдуть на управління та контроль [3]. За умов значного розширення підприємства, трансакційні витрати прагнуть до нуля, у той час як витрати на управління значно зростають. Як результат, виникає ризик зменшення трудового внеску окремого працівника, що пов'язано з неможливістю контролювати загальний результат. Таким чином, розмір підприємства визначається співвідношенням між внутрішніми та зовнішніми трансакційними витратами.

Водночас, суттєвим недоліком інституціональної парадигми є складність формалізації даних, які погано піддаються кількісній оцінці та носять суб'єктивний характер.

Еволюційний підхід (І. Адізес, Л. Грейнер, Р. Кан, Д. Кац, Р. Нельсон, С. Уінтер, Д. Міллер, П. Мюррел, П. Фрізен, Й. Шумпетер) ґрунтується на виборі оптимальної стратегії та тактики розвитку підприємства у певний період часу на різних стадіях його функціонування [4]. Для виявлення факторів, що характеризують можливість адаптації виробничо-господарської системи до змін, зазвичай використовують теорію життєвого циклу. Застосування моделей життєвого циклу як теоретичного інструменту розвитку підприємства надає можливість виявляти та прогнозувати основні причини переходу від однієї точки біфуркації виробничо-господарської системи до іншої.

Насамперед слід вказати, що на противагу неокласичному напряму, що базується на статичності аналізу, еволюційна парадигма передбачає аналіз довгострокових тенденцій розвитку підприємства в умовах невизначеності. Крім того, для еволюційної теорії характерна відсутність цільової функції, а правила прийняття рішень пов'язані з технологією виробництва в умовах неповноти інформації та недосконалого передбачення. В основі моделі поведінки економічного агента з позиції еволюційної теорії виступають [4, с. 121-133]:

- можливі результати, а не ідеальний стан;
- прагнення до позитивного прибутку;
- адаптація до змін, а не максимізація прибутку;
- раціональне застосування імітації та інновацій.

Серед еволюційних теорій, особливої уваги набуває концепція еволюційного розвитку Р. Нельсона та С. Уінтера [5], згідно з якою будь-який економічний процес розглядається як відкрита та незворотна дія, що зазнає без-

перервного впливу внутрішніх і зовнішніх факторів. За умов такого підходу, об'єктом вивчення стає сам процес змін і його закони, що визначаються: 1) зразками поведінки (ознаками); 2) конкурентоспроможністю (відбором); 3) позицією підприємства на ринку, що розглядається як адаптація і відтворення.

В якості зразків поведінки виступають так звані організаційні (фазові) «рутини» [5, с. 22], що за аналогією з біологічною еволюційною теорією, відіграють роль генів. Ці рутини задають список функцій, що визначають дії підприємства та залежать від зовнішніх і внутрішніх факторів [5, с. 22]. Всі «організаційні рутини» поділяються на три основних групи:

- функціональні, що характеризують дії підприємства у короткостроковий період за умов фіксованої кількості наявних факторів виробництва;
- такі, що пов'язані зі змінами основного капіталу;
- ті, що спрямовані на постійне удосконалення продуктів, технологій та бізнес-процесів.

Відповідно до моделі Р. Нельсона та С. Уінтера [5], до того часу, доки прибуток підприємства перевищує певний рівень, його організаційна поведінка визначається набором встановлених фазових рутин. У протилежному випадку, підприємство переходить до пошуку нової моделі організаційної поведінки. Цей пошук ототожнюється з інноваційним динамізмом Шумпетера щодо продуктів, ресурсів, технологій, ринків та організаційної структури [6]. Під час пошуку відбувається відбір, що набуває двох основних форм:

- внутрішній, за допомогою якого обирається будова організаційної структури, що заснована на економічних відносинах, які виникають всередині виробничо-господарської системи та визначаються набором мотивацій трудового колективу;
- зовнішній, що передбачений змінами оточуючого середовища та задається кон'юктурою ринку, технологічними інноваціями та інституціональною структурою.

Таким чином, кожне підприємство у своєму розвитку проходить певні послідовні стадії життєвого циклу; всі підприємства розвиваються у часі у межах природного відбору; будь-яка виробничо-господарська система є складною, для якої характерні нелінійність взаємодії елементів, відкритість, динамічність та непередбачуваність розвитку у майбутньому тощо. Водночас, ігнорування внутрішніх факторів розвитку підприємства та проце-

сів, за рахунок яких досягається гармонізація відносин із зовнішнім середовищем.

Ресурсний підхід базується на постулаті про домінуючий вплив внутрішніх стратегічних ресурсів на розвиток [7; 8; 9]. Насамперед слід вказати, що першу спробу до формування стратегії розвитку інституціонального суб'єкта діяльності з точки зору ресурсного підходу було зроблено Б. Вернерфельтом у статті «Ресурсна трактовка фірми: десять років потому» [9]. У роботі традиційне уявлення про стратегію розвитку підприємства (фірми) трактується у термінах сукупності її сильних і слабких сторін, заснованому на використанні ресурсів. Логіка такого підходу впливає з неокласичної теорії попиту на фактори виробництва, що висувається фірмою на ринках ресурсів в умовах граничного рівня продуктивності кожного з факторів. В якості яких можуть виступати будь-які ресурси підприємства, що мають цінність, рідкість, незамінність та унеможливають їх імітацію [9, с. 268–289], як то:

– основні, до складу яких належать як наявні матеріальні активи, так і професійні навички спеціалістів;

– активи підприємства, що накопичуються протягом певного періоду часу за рахунок інвестування. Це патенти, розроблені інформаційні та телекомунікаційні системи, технології тощо.

– здатності, що виникають на основі комбінації акумульованих знань та дій людського капіталу підприємства.

Іншим важливим елементом ресурсного підходу до розвитку є ідея ключових компетенцій підприємства [7], що є комбінацією ресурсів, людського капіталу, знань, інститутів та організаційних структур. Ще одним важливим аспектом ресурсних теорій розвитку підприємства є постулат про активну взаємодію інституціональних суб'єктів діяльності із зовнішнім середовищем для досягнення власних вигод завдяки менеджменту [8].

Водночас, відсутність опису механізму формування конкурентних переваг на основі того набору ресурсів, якими володіє підприємство та недостатня увага до мінливості зовнішнього конкурентного середовища призвели до появи альтернативних теорій трактування механізмів розвитку підприємства.

Синергетичний підхід (І. Ансофф, В. Андерсон, В. Білоус, О. Богданов, О. Вознюк, Е. Войцехович, І. Грабар, В.-Б. Занг, М. Портер, Р. Солоу, О. Тоффлер, Є. Ходаківський,) акцентує увагу на якісних змінах, що відбуваються

у виробничо-господарських системах внаслідок модифікації внутрішніх взаємозв'язків в умовах дестабілізуючих зовнішніх факторів [10; 11].

Насамперед слід вказати, що на відміну від неокласичного та інституціонального підходів, прихильники синергетичного підходу ставлять перед собою мету дослідження механізмів розвитку виробничо-господарських систем, заснованих на законах еволюції та самоорганізації складних систем. Доцільно підкреслити, що означений підхід має частину загальних наукових постулатів з еволюційними теоріями в межах дослідження властивостей економічної динаміки. Водночас, відмінною рисою цього підходу є визначення законів формування самоорганізації інституціональних суб'єктів діяльності у відкритих складних нелінійних системах. Процеси самоорганізації виробничо-господарської системи засновані на ефективному використанні внутрішніх іманентних факторів виробництва, і в першу чергу – людського капіталу підприємства, що характеризує діалектичний взаємозв'язок з ресурсними теоріями розвитку. Щодо самоорганізації, то у визначеному контексті йдеться про процеси появи нової функціональної структури внаслідок взаємодії внутрішніх факторів [10].

Об'єктивним признати, що передумовами появи самоорганізації виробничо-господарської системи виступають: 1) наявність мети, 2) адаптивність систем управління, 3) підвищення ефективності управлінських рішень, 4) ефективне застосування іманентних внутрішніх факторів підприємства. Слід вказати і на те, що будь-яка виробничо-господарська система прагне до збереження економічної стійкості. Отже, дослідження самоорганізації систем з позиції синергетичного підходу засновано на аналізі узгодженості взаємодії частин системи при появі нової функціональної структури як єдиного цілого, що призводить до стійкого розвитку.

Варто зазначити, що зацікавленість проблемами розвитку окремих економічних агентів з позиції їх самоорганізації виникла в межах становлення загальної організаційної теорії (тектології) О. О. Богданова [10, с. 206–216]. Автором теорії було сформульовано два основних закони самоорганізації, що передбачають функціонування та стійкий економічний розвиток виробничо-господарських систем. По-перше: стійкість підприємства залежить від мінімального відносного спротиву всіх його частин на певний період часу.

По-друге: під впливом внутрішніх змін, відбувається зміна одного рівноважного стану системи іншим.

Відповідно до загальної теорії організації [10; 11], стійкість виступає як здатність виробничо-господарської системи зберігати власні соціокультурні цінності незалежно від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. У визначеному контексті йдеться про організаційну стійкість підприємства, яка характеризується наступними видами прояву:

1) кількісна стійкість, що залежить від розмірів підприємства та визначається можливостями протистояти впливу зовнішніх факторів в межах обмежено-змінних умов;

2) структурна стійкість, що не залежить від розмірів підприємства та пов'язана з його унікальною внутрішньою структурою.

На наш погляд, найбільш повно проблема взаємозв'язку між організаційним та еволюційним розвитком підприємства окреслено у моделі динамічного (органічного) розвитку Б. Лівехуда та Ф. Глазла [11], що являє собою модифікацію концептуальних положень еволюційної теорії та теорії систем. Відповідно до моделі, підприємство розглядається як «соціальний організм», що є результатом людської діяльності (внутрішнього фактора розвитку). Такий підхід надає можливості враховувати сьогоденні трансформації до економіки знань за рахунок впровадження на підприємстві ситуаційного управління, розвитку персоналу, орієнтації на командну роботу.

В основу моделі покладено системний підхід, відповідно до якого підприємство є складною відкритою системою, що складається з трьох основних підсистем (культурної, соціальної та техніко-інструментальної), що взаємодіють між собою у процесі розвитку) та семи сутнісних елементів, що характеризують зміни, які відбуваються у цих підсистемах, зокрема: 1) ідентичність; 2) політика, стратегія, програми – у культурній підсистемі; 3) структура; 4) люди, групи, клімат, керівництво; 5) окремі органи – у соціальній підсистемі; 6) процеси; 7) матеріальні ресурси – у техніко-інструментальній. Таким чином, модель дає повне уявлення щодо сутнісних елементів системи.

Процес розвитку підприємства у моделі Б. Лівехуда та Ф. Глазла відбувається за рахунок змін кожного сутнісного елемента і кожної підсистеми через обмін знаннями та інформацією на фазах життєвого циклу підприємства. Авторами підходу визначено чотири основних фази розвитку підприємства:

1) піонерська, де домінантою виступає культурна підсистема, що пристосована під особисті якості керівника та повністю залежить від потреб споживача;

2) диференціації, у межах якої розвиток підприємства відбувається за рахунок техніко-інструментальної підсистеми та удосконалення системи управління підприємством;

3) інтеграції, що характеризується розвитком соціальної підсистеми;

4) асоціації, де спостерігається взаємодія всіх трьох підсистем, що призводить до появи нових організаційних зв'язків.

Перехід від однієї фази розвитку до іншої, автори концепції пов'язують з так званим «time-spans» [11] – проміжком часу, що необхідний різним працівникам пристосуватися до виконання поставлених завдань.

Певним чином підсумовуючи результати теоретико-концептуального обґрунтування синергетичного підходу до розвитку підприємств, зазначимо, що означений підхід має ряд загальнонаукових постулатів еволюційної теорії, що стосуються динамічності розвитку підприємства. Водночас, синергетичний підхід, на відміну від еволюційного, ґрунтується на визначенні будь-якого підприємства як відкритої динамічної нелінійної системи, що визначає умови появи та збереження стійкості його структур за рахунок самоорганізації. Даний підхід надає можливість розглядати зміни структури підприємства на основі аналізу внутрішніх факторів та зовнішнього інституціонального оточення з урахування динаміки потреб ринку.

Висновки. Таким чином, у контексті еволюції мейнстріму теорії організації розглянуто сукупність альтернативних парадигм, що відіграють прогресуючу роль у формуванні імперативів розвитку підприємства. За результатами системного узагальнення ключових характеристик неокласичної, інституціональної, еволюційної, ресурсної та синергетичної парадигм доведено, що застосування синергетичного підходу надає можливість досліджувати зміни структури підприємства на основі аналізу внутрішніх факторів та зовнішнього інституціонального оточення з урахування динаміки потреб ринку. Крім того, синергетичний підхід передбачає удосконалення внутрішніх регулюючих механізмів розвитку у відповідь на зміни факторів зовнішнього середовища. Водночас, якісні зміни, що відбуваються у виробничо-господарських системах внаслідок модифікації внутрішніх взаємозв'язків в умовах дестабілізуючих

зовнішніх факторів призводять до потреби визначення динамічної стійкості підприємства.

Отже, виведення автором питання динамічної стійкості економічного розвитку під-

приємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища на стратегічно важливе місце обумовлює подальше його дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кант И. Основы метафизики нравственности. (Сочинения в шести томах. Т. 4 Часть 1). [Электронный ресурс]/ И. Кант; [Пер. с англ.]. – М.: Мысль, 1965 – 544 с. – Режим доступа: <http://philosophy.ru/library/kant/omn.html>.
2. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт; [Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера]. – М.: Фонд экономической книги Начала, 1997. – 180 с.
3. Коуз Р. Фирма, рынок и право: сб. статей /Р. Коуз [пер. с англ. Б. Пинскера; науч. ред. Р. Капелюшников]. – М.: Новое издательство, 2007. – 224 с.
4. Вольчик В. В. Институциональная и эволюционная экономика: учебное пособие / В. В. Вольчик. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. – 228 с.
5. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер; [Пер. с англ.]. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
6. Шумпетер Й. Теорія економічного розвитку. Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу / Й. А. Шумпетер; [пер.з англ. В. Старка]. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2011. – 242 с.
7. Прахалад К. К. Ключевая компетенция корпорации / К. К. Прахалад, Г. Хамел // Вестник СПбГУ. – 2003. – Сер. 8. – Вып. 3 (№ 24). – С. 18–46.
8. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д. Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. «Менеджмент». – 2003. – Вып. 4. – С. 133–185.
9. Вернерфельд Б. «Ресурсна трактовка фірми: десять лет спустя» / Б. Вернерфельд // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2006. – сер. Менеджмент. – вып. 1. – С. 103–118.
10. Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1 / Редкол. Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др. / Отд-ние экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
11. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия. Как предприятия – пионеры и бюрократии могут стать эффективными / Ф. Глазл, Б. Ливехуд. – Калуга : Духовное познание, 2000. – 264 с.