

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Марков О.Д., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна, markovod@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8023-3389

SOME ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC ORGANIZATION

Markov O.D., Candidate of Technical Sciences, National Transport University, Kyiv, Ukraine, markovod@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8023-3389

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Марков О.Д., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина, markovod@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8023-3389

Постановка проблеми. Досвід планової економіки Радянського Союзу зробив рудиментом особисту творче ініціативу і прагнення до нестандартного мислення. Сьогодні радянська ментальність домінує в ставленні людей до роботи і до свого особистого життя. Очікування того, що хтось має вам щось забезпечити, і відсутність ініціативи в роботі суттєво впливає на ефективність діяльності організації. Будь-які зусилля системи управління організацією, які потребують зворотної реакції більшості працівників, мають результат подібний тому, який ми отримуємо, кинувши камінчик в стоячу воду: по ній підуть кола, а далі буде все як було.

Автор статті запропонував «метод ресурсного підходу» 2 для вирішення цієї проблеми. Суть його полягає в тому, що ресурси підприємства розділяються на три види: 1. інвестиційні, тобто ті, які підприємство купує; 2. функціональні – робочі місця, які підприємство створює на основі придбаних матеріальних, інтелектуальних чи будь-яких інших ресурсів; 3. ресурси розвитку – це ті ресурси, які ні за які кошти не можна придбати, а які можна лише створити в середовищі організації на основі аналізу процесів, які в організації відбуваються, їх результатів та їх відхилень від заданих чи найбільш можливих значень. Ресурси розвитку – це енергія персоналу, яка народжується в надрах самої організації. Енергетичною та стимулюючою базою ресурсів розвитку є інформація про результати функціонування організації та пропозиції альтернативних рішень для покращення як процесів функціонування, так і ефективності організації на основі синергії.

Метод ресурсного підходу поки що не має теоретичного обґрунтування, тому в статті автор ставить перед собою за мету зробити спробу надати таке обґрунтування.

Результати досліджень.

Статика, функціонування та динаміка організації.

Організація є певне первинне поняття, як і матерія; вона є форма її існування [1].

Соціальна організація – це відносно автономна група людей, орієнтована на досягнення певної попередньо фіксованої цілі, реалізація якої вимагає спільної скоординованої дії. В такій організації є елементи, які виконують функцію управління [2].

Організація може розглядатися в статистиці, в процесі функціонування та динаміці [3].

Організація в статистиці – це сукупність елементів, станів та зв'язків між ними. Організація в статистиці – це сукупність значень показників властивостей системи у визначений момент часу [2].

Елементи системи – це її складові будь-якої природи, які неподільні з погляду предмету дослідження.

Стани елементів системи – це зафіксовані чи існуючі на конкретний момент часу значення показників властивостей, сукупність яких визначає стан організації в цілому, не як суму станів елементів, а через синергію, як нову якість.

Зв'язки – це те, що відчутне, побачене, почуте, прочитане та здійснило вплив на елементи системи [4]. Зв'язки можуть бути матеріальними, інформаційними та енергетичними [2]. Розрізняють зв'язки – входи, виходи та внутрішні між елементами.

Входи – визначають зв'язки з зовнішнім середовищем безпосередньої взаємодії.

Виходи – результати функціонування системи, які спрямовані на задоволення потреб конкретних елементів чи систем зовнішнього середовища безпосередньої взаємодії чи будь-якої іншої системи чи елементів зовнішнього середовища.

Зв'язки внутрішні між елементами – спрямована чи спонтанна взаємодія між двома чи будь-якою кількістю елементів, чи елементами та системою.

Організація в процесі функціонування. Функціонування системи є основним системоутворюючим фактором [2]. Функціонування системи є основним призначенням системи, з метою якого вона виникла [2].

Ціль функціонування – перехід системи чи її елементів в конкретну область станів, в результаті якого забезпечуються ефективність виконання системою своєї функції.

Ступень досягнення системою цілей її функціонування оцінюється *показниками ефективності функціонування* [2].

Зовнішнє середовище – всі інші системи, які не є складовими частинами даної системи [2].

Динаміка організації – це зміна стану організації в процесі функціонування [2] та взаємодії з зовнішнім середовищем непрямої дії та середовищем безпосередньої взаємодії [3] чи спрямована зміна стану організації з метою надання їй нової якості [3]. Зміна стану може полягати в зміні властивостей елементів, їх кількості, чи і властивостей і кількості елементів [2].

Розвиток організації.

Розвиток організації – це зростання міри її упорядкованості, завдяки якій покращується ефективність виконання організацією функцій. (досягнення цілі). Відмінність організації від зовнішнього середовища визначається мірою їх впорядкованості. Динаміка соціально-економічної організації є необхідною умовою її адаптації до зовнішнього середовища непрямої дії, а також до середовища безпосередньої взаємодії.

Середовище непрямої дії – це те, яке впливає на організацію опосередковано через можливості та обмеження.

Середовище безпосередньої взаємодії – це те, з яким організація безпосередньо взаємодіє в процесі функціонування.

Процес взаємодії організації з зовнішнім середовищем непрямої дії відбувається на основі закону свободи та необхідності. У відповідності до цього закону організація має чи підпорядковуватися об'єктивним законам, чи підпорядкувати ці закони з метою їх використання. Наприклад, в умовах конкуренції організація має підпорядковуватися законам конкуренції; в умовах монополії вона може підпорядковувати закони конкуренції для забезпечення ефективності функціонування обмежуючи конкурентні можливості іншим.

Зовнішнє середовище – це всі елементи і системи, які не є елементами організації. Кількість елементів і систем непрямої дії може бути необмежена, а середовище безпосередньої взаємодії – це певна кількість підприємств і організацій, з якими взаємодіє організація та які в сукупності мають значно більшу кількість елементів та різноманітність їх станів.

Звідси, організація – це локальна система з конкретною, обмеженою кількістю елементів і їх станів. Зовнішнє середовище – це багато параметрична сукупність систем, різноманітність станів елементів якої необмежена порівняно з локальною організацією. За таких умов зовнішнє середовище об'єктивно змінюється більшими темпами та має більш широкий діапазон станів. За природних умов локальна організація об'єктивно відстає в своєму розвитку від зовнішнього середовища. Вона може мати вищий рівень розвитку та зміни станів елементів в певному напрямку та на короткий термін у разі цілеспрямованого упорядкування цього напрямку. Для того щоб система відповідала вимогам зовнішнього середовища та могла підвищувати ефективність функціонування, необхідно цілеспрямовано змінювати стани чи кількість елементів чи і стани і кількість.

Розвиток організації відбувається у відповідності до алгоритмів розвитку, [5] суть яких спрощено зволиться до наступного. Організація виникає на основі рішення суб'єкту, який прагне досягти певної цілі чи природнім шляхом в природі. Після зародження організація розвивається за рахунок того, що вона отримує з зовнішнього середовища. Соціально-економічна організація, наприклад, підприємство, відбирає з оточення те, що сприяє її розвитку. Локальна організація має обмежену кількість елементів, кожен з яких має певну обмежену кількість станів. Ці елементи мають обмежені можливості брати щось з зовнішнього середовища. Наприклад, людина може навчатися певний час, а потім її здатність до навчання погіршується. Ця людина втрачає можливість подальшого розвитку і не сприяє розвитку організації. Цю людину міняють. Елементи між собою та з системою мають певну, обмежену кількість зв'язків. Морфологічний аналіз локальної системи з

обмеженою кількістю елементів, станів та зв'язків дає значну кількість варіанті можливих станів системи. Але ця кількість суттєво менша порівняно з кількістю варіанті можливих станів системи зовнішнього середовища. Це також веде до відставання локальної організації від зовнішнього середовища.

Система управління організації вибирає поєднання елементів, станів і зв'язків, які в даний момент часу забезпечують найбільш ефективне функціонування системи. Такий варіант забезпечується у разі коли він відповідає вимогам зовнішнього середовища, інакше кажучи, коли організація найкращим чином адаптується до нього. Яким би не був досконалим вибраний варіант, він в наступній проміжок часу не буде відповідати вимогам зовнішнього середовища тому, що воно, маючи на порядок більше елементів і станів вже змінило свій стан і локальна система має знову адаптуватися до нього. Цей процес ніколи не закінчується. Таким чином, процес розвитку є постійним, неодмінним і безперервним.

Внутрішнє середовище організації адаптується до зовнішнього за рахунок зміни станів елементів, їх кількості та зв'язків між ними. Враховуючи те, що кількість елементів, станів і зв'язків в організації обмежена, а кількість варіантів, які забезпечують ефективне функціонування організації вичерпане. настає момент, коли організація в незмінному стані втрачає здатність адаптації до зовнішнього середовища. В цей момент процес взаємодії організації з зовнішнім середовищем переходить з області позитивного відбору в область негативного. В цей момент починається занепад організації.

Щоб цього не сталося організація має змінити чи кількість елементів, чи розширити діапазон їх станів щоб на їх основі отримати нову якість.

Враховуючи те, що процес розвитку є постійним, неодмінним і безперервним, процес введення в організація елементів нової якості також має бути постійним, неодмінним і безперервним. Такий алгоритм розвитку забезпечує довгострокове ефективно функціонування організації. Але цього недостатньо. Достатньою є умова, відповідно до якої введення в організація елементів нової якості буде завчасним, терміновий лаг якого можна сформулювати так: «зерно сіють весною, врожай збирають восени». Необхідність введення такого лагу в алгоритм розвитку не потребує пояснень.

Ресурси розвитку.

Ми прийшли до висновку, що для подальшого розвитку організації після переходу її в область негативного відбору потрібно змінювати елементи та розширювати їх стани з метою підвищення ефективності функціонування організації. Інакше кажучи, нам потрібні нові додаткові ресурси. Ми виділили три їх види: інвестиційні, функціональні та розвитку. Інвестиції спрямовуються на кількісний та якісний розвиток функціональних ресурсів (робочих місць та систем) сприяють розвитку організації. Вони привносять в організацію новий зміст і створюють нову форму. Особливість функціональних ресурсів, як фізичних речей полягає в тому, що вони фізично і морально старіють, в результаті чого з плином часу погіршуються їх функціональні властивості. Процес старіння є постійним, безперервним і невідворотним. Відповідно постійним, безперервним і невідворотним є процес зниження ефективності функціонування системи. За таких умов необхідні механізми підвищення ефективності функціонування організації. Для створення таких механізмів використовуються ресурси розвитку.

Як елемент розвитку персонал поза межами організації є елементом зовнішнього середовища і отримує інформацію, знання і життєвий досвід з зовнішнього середовища, а це робить рівень його можливостей таким, що відповідає вимогам зовнішнього середовища. Таким чином персонал привносить в організацію додаткові ресурси з зовнішнього середовища, які сприяють розвитку організації.

Як вже було сказано, ресурси розвитку – це енергія, яка народжується в надрах самої організації. Її джерелом є персонал, який на основі інформація, яку він отримує через спостереження чи аналіз внутрішніх процесів вносить зміни, які спрямовані на покращення функцій організації.

Енергія персоналу, що спрямована на розвиток організації це не та енергія, яку витрачає персонал при виконання своїх посадових функцій. Це додаткова енергія, для створення якої персонал має бути безпосередньо зацікавлений в ефективності та розвитку організації. Ресурси розвитку – це потужний пласт ресурсів, якій генерує в собі персонал і який не обов'язково ефективно чи взагалі використовується.

На цю енергію, як додатковий майже безкоштовний ресурс ми ще не звернули уваги, не відкрили для себе її неоціненне значення. Це ресурс, на який організація майже не витрачає кошти. Цей ресурс привноситься в організацію ззовні, саме там персонал постійно оновлює свої знання і соціальні досвід. Цей ресурс не старіє з часом, як це відбувається з функціональними ресурсами,

навпаки, чим більше він працює, чим більше досвід його використання, тим він стає досконалішим. Ресурси розвитку це багатство, яке наші підприємства не лише не використовують, а навіть ще не підозрюють про його існування.

Практика наших підприємств поки мало що може протиставити пострадянській ментальності. Вона – ця ментальність нічим не стурбована, спокійно дремає в глибинах свідомості персоналу. І з нездоланною силою проявляє себе в разі, коли її турбують. Нічого не приходить їй на зміну. Якщо персонал отримає стимул у вигляді ресурсу розвитку, він стане активним творцем бізнесу.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х книгах (1989) - ПлатонаНет.
2. Методи системного аналізу. автомобільної техніки: навч. посіб./ Дмитриченко М.Ф., Матейчик В.П. – К.: НТУ, 2014 – 68 с.
3. Марков О.Д. Організація автосервісу. – Львів.: Оріяна Новаю, 1998.– 332 с.
4. Мескон. Основи менеджмента: пер с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
5. Мойсеев Н.Н. Алгоритмы развития, М.: Наука, 1987. – 304 с.
6. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор. – М.: Прогресс, 1969.

REFERENCES

1. Bogdanov A.A. - Tectology: (Universal organizational science). In 2 books (1989) - PlatoNet.
2. Methods of system analysis. Automotive Teinika: Teaching. / Dmitrichenko M.F., Mateychik V.P. – K.: NTU, 2014. – 168 s.
3. Markov O.D. Organization of car-care center. Lviv: Oriana Novaya, 1998. – 332 p.
4. Meskon. Fof Management: First From English. – M.: Case, 2000. 704 p.
5. Moiseev N.N. Algorithms of development. – M.: Science, 1987. – 304 p.
6. Bertalanfa L. von. General Theory of Systems - A Critical Review. – M.: Progress, 1969.

РЕФЕРАТ

Марков О.Д. Деякі аспекти розвитку соціально-економічної організації / О.Д. Марков // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Технічні науки». Науково-технічний збірник. – К.: НТУ, 2020. – Вип. 1 (46).

В статті наведено теоретичне обґрунтування запропонованого автором методу ресурсного підходу по вирішення питання постійної підтримки ефективності функціонування соціально-економічної організації. Актуальність проблеми обумовлена суттєвим впливом радянської ментальності персоналу на ефективність організації. В основі предмету дослідження лежить три види ресурсів: інвестиційні, функціональні та ресурси розвитку. Розглянуто три стани організації: в статичі, в процесі функціонування та динаміці. Показана динаміка зміни стану організації в області позитивного та негативного відбору, а також закономірність зміни стану організації за рахунок функціональних ресурсів та ресурсів розвитку. Показана ефективність ресурсів розвитку порівняно з функціональними ресурсами.

Висновки зводяться до того, що ресурси розвитку є суттєвим фактором підвищення ефективності організації, який поки що не використовується в практиці нашого бізнесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ОРГАНІЗАЦІЯ; СИСТЕМА; ФУНКЦІЯ; РЕСУРСИ; ДИНАМІКА ОРГАНІЗАЦІЇ

ABSTRACT

Markov O.D. Some aspects of the development of socio-economic organization. Visnyk National Transport University. Series «Technical sciences». Scientific and Technical Collection. – Kyiv: National Transport University, 2020. – Issue 1 (46).

The article presents the theoretical substantiation of the resource approach method proposed by the author for solving the issue of continuous support for the effectiveness of the functioning of a socio-economic organization. The urgency of the problem is due to the significant influence of the Soviet personnel mentality on the effectiveness of the organization. The subject of the study is three types of resources: investment, functional and development resources.

Three states of organization are considered: in statics, in the process of functioning and dynamics.

The dynamics of changes in the state of the organization in the field of positive and negative selection, as well as the pattern of changes in the state of the organization due to functional and development resources are shown. The effectiveness of development resources compared to functional resources is shown.

The conclusions boil down to the fact that development resources are a significant factor in improving the efficiency of an organization that is not yet used in the practice of our business.

KEYWORDS: SOCIO-ECONOMIC ORGANIZATION; SYSTEM; FUNCTION; REPORTS; ORGANIZATION DYNAMICS

РЕФЕРАТ

Марков О.Д. Некоторые аспекты развития социально-экономической организации / О.Д. Марков // Вестник Национального транспортного университета. Серия «Технические науки». Научно-технический сборник. – К.: НТУ, 2020. – Вып. 1 (46).

В статье приведены теоретическое обоснование предложенного автором метода ресурсного подхода по решению вопроса постоянной поддержки эффективности функционирования социально-экономической организации. Актуальность проблемы обусловлена существенным влиянием советской ментальности персонала на эффективность организации. В основе предмета исследования лежит три вида ресурсов: инвестиционные, функциональные и ресурсы развития. Рассмотрены три состояния организации: в статике, в процессе функционирования и динамике. Показана динамика изменения состояния организации в области положительного и отрицательного отбора, а также закономерность изменения состояния организации за счет функциональных ресурсов и ресурсов развития. Показана эффективность ресурсов развития по сравнению с функциональными ресурсами.

Выводы заключаются в том, что ресурсы развития является существенным фактором повышения эффективности организации, который пока не используется в практике нашего бизнеса.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ; СИСТЕМА; ФУНКЦИЯ; РЕСУРСЫ; ДИНАМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

АВТОР:

Марков Олег Давидович, кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, e-mail: markovod@ukr.net, тел. +380503341144, Україна, 01054, Київ, вул. Олеся Гончара, 28, кв.18, orcid.org/0000-0001-8023-3389

AUTHOR:

Markov Oleg Davydovich, candidate of technical sciences, National Transport University, e-mail: markovod@ukr.net, tel. +380503341144, Ukraine, 01054, Kiev, Olesya Gonchara str., 28, room 18, orcid.org/0000-0001-8023-3389

АВТОР:

Марков Олег Давидович, кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, e-mail: markovod@ukr.net, тел. +380503341144, Украина, 01054, Киев, ул. Олеся Гончара, 28, кв.18, orcid.org/0000-0001-8023-3389

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Хабутдінов Х. А., доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри транспортних технологій Національного транспортного університету, Київ, Україна

Солтус А. П., доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри «Автомобілі і трактори», Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського (1998 – 2016), Кременчук, Україна

REVIEWER:

Khabutdinov H. A., Doctor of Technical Sciences, Professor, Head of the Department of Transport Technologies of the National Transport University, Kyiv, Ukraine

Soltus A. P., Doctor of Technical Sciences, Professor, Head of the Department «Motor and Tractor» Kremenchug Mykhailo Ostrohradskyi National University (1998 – 2016), Kremenchug, Ukraine