

УДК 330.341

**Бояринова К.О.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту  
Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут»*

## НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ ІННОВАЦІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ТА САМООРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Узагальнено та конкретизовано науково-методологічні підходи до саморозвитку і самоорганізації підприємства. На основі експлікації наукових здобутків, синтезу, аналітичного аналізу виокремлено їх квінтесенції. Обґрунтовано змістовність теоретичного підґрунтя інноваційного саморозвитку і самоорганізації.

**Ключові слова:** інноваційний саморозвиток, самоорганізація, синергетична концепція самоорганізації, організація, що навчається, «Менеджмент 2.0», теорія «2С-систем».

### **Бояринова Е.А. НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БАЗИС ИННОВАЦИОННОГО САМОРАЗВИТИЯ И САМООРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Обобщены и конкретизированы научно-методологические подходы к саморазвитию и самоорганизации предприятия. На основе экспликации научных достижений, синтеза, аналитического анализа выделены их квинтэссенции. Обоснована содержательность теоретического базиса инновационного саморазвития и самоорганизации.

**Ключевые слова:** инновационное саморазвитие, самоорганизация, синергетическая концепция самоорганизации, самообучающаяся организация, «Менеджмент 2.0», теория «2С-систем».

### **Boyarynova K.O. THE SCIENCE-THEORETICAL FOUNDATION OF ENTERPRISES INNOVATION SELF-DEVELOPMENT AND SELF-ORGANIZATION**

Generalized and specified scientific and methodological approaches to self-development and self-organization of the company. Based on the explication of scientific achievements, synthesis, analytical analyses were singled out their quintessence. Proved theoretical basis of self-innovation and self-organization consistency.

**Keywords:** innovative self-development, self-organization, synergetic concept of self-organization, self-learning organization, «Management 2.0», theory of «2C-systems».

**Постановка проблеми.** Дослідження щодо інноваційного розвитку промислових підприємств присвячені здебільшого розгляду через призму зовнішніх збурюючих впливів – державних та регіональних програм розвитку, стимулюючі й мотиваційні заходи (спеціальний режим оподаткування, дотації, інвестиційні механізми, формування регіональної кластерної політики формуванню національної та регіональної інноваційної системи, інноваційної інфраструктури і т. ін.). Безпосередньо підприємство у зазначених аспектах визначається як об'єкт, на який спрямована опосередкована управлінська дія. На наш погляд, підприємство має розглядатися як основний суб'єкт впровадження та реалізації інноваційних перетворень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Методологічні положення саморозвитку та самоорганізації сформовано науковими школами [7; 9; 10-14]. Питання інноваційного саморозвитку та самоорганізації розглядаються у працях [5; 6; 8]. Однак розгляд даної проблематики потребує подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Метою статті є узагальнення та конкретизація науково-методологічних підходів до саморозвитку і самоорганізації підприємства, виокремлення їх квінтесенції для формування теоретичного підґрунтя інноваційного саморозвитку і самоорганізації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Самоорганізація як термін трактується як процес, під час якого створюється, відтворюється або удосконалюється організація складної динамічної системи [1, с. 544]. Б.Н. Пановкіна в поняття системи, що самоорганізується, вкладає спроможність системи постійно підтримувати свою якісну визначеність, а також здійснювати цілеспрямоване, програмне функціонування і саморозвиток, самовдосконалення (в кон-

тексті видозміни своїх програм та способів функціонування) [2]. Згідно з дослідженнями науковців, система, що самоорганізується, є мережею, що складається з множини пов'язаних між собою елементів, яка самостійно під впливом зовнішнього середовища та внутрішніх мікростанів системи на основі накопиченого досвіду підвищує ступінь своєї організації з метою покращення функціонування системи та реалізації закладених в ній функціональних можливостей [3]. З огляду на зазначене, ключовими характеристиками поняття самоорганізації є відтворення, спроможність до саморозвитку, покращення функціонування системи. У ракурсі таких характеристик інноваційна спрямованість самоорганізації має полягати у розширеному відтворенні, здатності до самонавчання, інноваційній адаптивності. Інноваційна самоорганізація є інструментом інноваційного функціонування і реалізується через взаємодію підсистем та елементів внутрішнього активного середовища підприємства. Зовнішні збурюючі впливи при цьому не сприймаються як активатори до дії, а мають трансформуватись через самоорганізаційні процеси для отримання на виході позитивних ефектів. Самоорганізацію на інноваційній основі доцільно позиціонувати з точки зору новітніх підходів до управління та механізмів внутрішньоорганізаційної взаємодії інноваційної інфраструктури, інноваційної системи підприємства, персоналу як носіїв інтелектуального ресурсу, техніко-технологічної підсистеми, креативного управління і т. ін.

О.А. Новікова визначає, що саморозвиток характеризує процес, спрямований на досягнення визначених цілей, що сприяє переходу на новий рівень функціонування [4, с. 66]. Н.Б. Аркатов інноваційну організацію, що саморозвивається, визначає як організацію, що спроможна самостійно відтворювати

організованості нової якості, які характеризуються особливою цілісністю, що забезпечує її стійку конкурентну перевагу та стратегічну готовність адекватно і своєчасно реагувати на виклики ринку [5, с. 25], а інноваційність саморозвитку організації підкреслює вищий рівень організації як наявність спроможності здійснювати інновації як середовища саморозвитку суб'єкта управління, нелінійність актів переходу з одного рівня організаційного розвитку (зрілості) на більш високий, пов'язаний з «творчим руйнуванням» попередніх організаційних основ [6, с. 745]. Реалізація інноваційного саморозвитку підприємства потребує формування передумов переходу на вищий рівень зрілості організації та наявності комплексу організаційно-економічних основ: філософії, ідеології та політики інноваційного управління, спрямованості на випереджальний розвиток, використання інноваційних управлінських методів та підходів до інноваційної адаптивності, комунікативної взаємодії як підсистем підприємства так і середовищ функціонування, розгляд організації як системи, що перебуває у динамічному стані не тільки під впливом зовнішнього середовища, але й внутрішніх процесів, що в свою чергу впливає на безпосереднє і опосередковане зовнішнє середовище (як на клієнтів, постачальників тощо, так і на загальні економічні процеси – реалізація економічної політики корпораціями, холдингами, фінансово-промисловими групами).

Для визначення теоретичного підґрунтя інноваційної самоорганізації та саморозвитку розглянемо концепції та теорії предметом наукових положень яких є дана проблематика (табл.1). Синергетична концепція самоорганізації базується на розгляді процесів організації та самоорганізації, де останні можуть вклю-

чатись у попередні процеси. Зокрема, системою, що самоорганізується, вважається така, яка без специфічного впливу ззовні набуває певної просторової, часової або функціональної структури, під специфічними зовнішніми впливами розуміються такі, що нав'язують системі структуру або функціонування, у разі систем, що самоорганізуються, – зовнішній вплив має неспецифічну дію [7, с. 28-29]. Як зазначають дослідники цієї концепції – В.В. Прохорова, С.А. Мушнікова, процеси самоорганізації відбуваються в середовищі поряд з іншими процесами та можуть в окремі фази функціонування системи як переважати над останніми – прогрес, так і уступати їм – регрес [8, с. 139]. Тобто, згідно з розглядуваною концепцією у випадку акумуляції процесів самоорганізації, їх активності підприємство набуває спроможності до розвитку. Зазначена концепція також визначає динамічність елементів середовища, у якому функціонує підприємство, передбачає їх взаємодію та вплив на саму організацію, а безпосередньо самоорганізація визначається властивостями, що притаманні саме цій організації. З точки зору синергетичного підходу, реалізація інноваційної самоорганізації та саморозвитку спроможна забезпечити інноваційно орієнтовані процеси в підсистемах, які не належать до інноваційного середовища підприємства.

Відкритість підприємства як динамічної системи також притаманна концепції «відкритих інновацій». За інноваційної відкритості рішення щодо інновацій приймаються на колегіальній основі комерційно зацікавленими сторонами, а партнерські відносини протягом інноваційного процесу здійснюються на засадах самоорганізації та агентської взаємодії, учасниками є суб'єкти як зовнішнього так і внутрішнього

Таблиця 1

## Наукове підґрунтя інноваційного саморозвитку та самоорганізації в теоріях та концепціях

Квінтесенції наукових підходів	Наукові теорії та концепції			
	Синергетична концепція самоорганізації (Г. Хакен, І.Р. Пригожин, В.І. Арнольд, М.М. Моїсеєв)	Концепція організації, що навчається (П. Сенге, М. Гилл, М. Диксон, М. Педлер)	Менеджмент 2.0 (Г. Хемел)	Теорія «2С систем» (А.В. Молодчик, Н.Ю. Бухвалов, С.В. Комаров, К.С. Пустовойт, І.В. Елохова)
Концептуальне поле	Організаційна взаємодія. Взаємодія елементів середовища функціонування організації. Постійний обмін знаннями. Використання підходів самоуправління поряд з традиційною управлінською системою.	Взаємодія в середовищі для формування нових здатностей. Випереджальне навчання.	Зміна філософії управління, відмова від ієрархії, спільний з керівною системою розвиток організації.	Зміна традиційних принципів управління. Саморозвиток через самоорганізацію.
Фокус самоорганізації	Ґрунтування на не-класичних моделях організації: біологічній, гетерархічній і т.ін. Агенто-орієнтований підхід	Самостійне автономне функціонування в нестабільних умовах завдяки набутим здатностям	Залучення до управління та врахування інтересів працівників. Виокремлення людського чинника у самоорганізації	Взаємодія персоналу та керівництва, активні внутрішні функціональні зв'язки.
Фокус саморозвитку	Формування структуру нової якості. Розвиток через точку біфуркації. Еволюційний розвиток. Перевага процесів самоорганізації над іншими процесами.	Випереджальний розвиток на базі прогресивного стратегування та набутих конкурентних переваг.	Зміна мети діяльності підприємства з отримання прибутку на інші результати, які забезпечать її перехід на новий якісний рівень. Надання значущості процесу досягнення мети.	Трансформаційний стрибок до бажаного перспективного бачення організації.
Застосування положень як наукових передумов інноваційного саморозвитку та самоорганізації	Формування здатностей і набуття властивостей до саморозвитку та самоорганізації, притаманних певному підприємству, самоуправління та самоорганізація агентів в межах інноваційної системи підприємства.	Розгляд саморозвитку та самоорганізації крізь призму креативного й інноваційного суспільства як вищої стадії розвитку економіки.	Забезпечення процесуальної динаміки через новітні та нововведення для забезпечення синергетичного ефекту у напрямку кумулятивного зростання і продукування інновацій.	Формування умов функціональної взаємодії підсистем і суб'єктів в інноваційному середовищі підприємства, реалізація саморозвитку через інноваційно орієнтовану самоорганізацію

го середовища підприємства. Така взаємодія носить комплексний характер, предметом якої є ресурси та потенціал як підприємства ініціатора та інших суб'єктів інноваційної відкритості системи.

Концепцію організації, що самонавчається, також доцільно розглядати в контексті інноваційного саморозвитку та самоорганізації. Згідно з нею, організацією формується новий досвід в процесі взаємодії організації з середовищем, до основних ознак підприємств, що самонавчаються належить і спроможність організаційної структури до автономного функціонування в швидкозмінному середовищі завдяки корпоративному досвіду, оперативному сприйняттю змін та використанню прогностичних стратегій [9]. Стадія розвитку економіки – економіка знань, відповідно сучасним науковим дослідженням, змінюється на «креативне або інноваційне» суспільство, тобто відбувається переорієнтація з ресурсного підходу, за якого знання є ресурсним забезпеченням, до продуктивного – використання сформованих ідей та розроблених інновацій, що можуть бути втілені та комерціалізовані.

Враховуючи нестабільність зовнішнього середовища, прояв в ньому ознак турбулентності зорієнтувало науковий світ на пошук нових підходів до розвитку організації, який акумулювався в теорії «2С-систем». Відповідно досліджень С.В. Комарова, теорія «2С-систем» – це концепція побудови системи управління організації та усвідомленого управління процесами її розвитку завдяки використанню її внутрішнього динамічного потенціалу [10]. Дослідники теорії «2С-систем» С.В. Комаров, А.В. Молодчик в розуміння 2С організації включають організаційно-мотиваційний механізми та процеси змін в організації, що відбуваються за ініціативою знизу в поєднанні з ініціативою зверху. Крім цього змінюються принципи управління з традиційних: спеціалізація, стандартизація, планування, контроль, ієрархія, винагорода на різноманітність, ініціатива та адаптація, гнучкий розподіл влади, делегування влади, внутрішні мотиви [11, с. 199]. Розвиток має розумітися як саморозвиток за умови того, що джерелом змін є не зовнішні, а внутрішні причини [12]. Під саморозвитком розуміється певне представлення розвитку деякого об'єкту, яке обумовлене внутрішніми зв'язками. Категорія «самоорганізація» означає формування таких внутрішніх функціональних зв'язків, які обумовлюють генезу об'єкта, тобто процес його розвитку (саморозвитку) [12]. М.А. Молодчик саморозвиток визначає як трансформаційний стрибок до бажаного бачення компанії, що включає тактичні процеси самоорганізації і визначає результати стратегічного управління компанією, а самоорганізацію – внутрішні трансформаційні процеси компанії, що виникають без втручання ззовні, що забезпечують ефективне управління тактичними змінами в компанії [13]. Таким чином 2С організації – це організації, що функціонують та розвиваються на основі внутрішнього потенціалу, активної взаємодії персоналу та керівництва компанії в умовах інтеграції саморозвитку та самоорганізації на методологічному та практичному рівнях. Ядром розвитку організації вважається поєднання самоорганізації та саморозвитку. В межах положень теорії «2С-систем» організація, що самоорганізується на засадах інноватики, є спроможною до інноваційного саморозвитку.

Зміна парадигм управління обґрунтована новими умовами функціонування підприємств, що характеризуються як динамічні. Серед новітніх підходів до управління доцільно виділити програму «Ме-

неджмент 2.0», автором якої є Г. Хемел [14], який зазначає, що компанії, які побудовані на теоріях управління минулого століття, розроблених під час промислових революцій, вже приречені. Порівняно з моделлю «Менеджмент 1.0», «Менеджмент 2.0» в ланцюгу моделі «організація-людина-прибуток» остання ланка «прибуток» замінюється на «вплив», відповідно до підходу Г. Хемела, а за уточненням В. Смірнова, саме «ривком», «перемогою» [15], тобто прибуток є другорядним під час використання моделі «Менеджмент 2.0». Крім цього, «перемога» може означати, що компанія створює продукт, якого немає у конкурентів, або виробляє його швидше, дешевше і т. ін. [15] Така першочерговість перемоги змінює мету діяльності підприємства, де на перший план виходять цілі: забезпечення конкурентних переваг, залучення інвестиційних ресурсів, забезпечення економічної стійкості, стійкого розвитку підвищення вартості підприємств і т. ін. В кінцеву мету закладається не просто результат, але й процеси досягнення цих результатів через внутрішні процеси їх досягнення. З точки зору інноваційного саморозвитку та самоорганізації, ці процеси мають здійснюватися через новачі та нововведення в підсистемі підприємства, що завдяки синергетичному ефекту спроможні забезпечити кумулятивне зростання і продукування інновацій. Крім зазначеного, слід звернути увагу, що в концепції «Менеджмент 2.0» закладено зниження ієрархічної підпорядкованості діяльності організації, де на перший план замість впливу керованої системи на керуючу через директиви виходить формування середовища діяльності в середині організації, взаємодія між суб'єктами якого забезпечує її функціонування.

**Висновки з проведеного дослідження.** В руслі сучасних наукових досліджень теорії управління та концепцій менеджменту актуалізуються питання формування методологічних основ саморозвитку та самоорганізації, що в контексті інноваційного зростання промислових підприємств набуває особливого значення. Основними положеннями, адаптованими до використання у формуванні наукових передумов інноваційного саморозвитку та самоорганізації, слід вважати: формування здатностей і набуття властивостей до саморозвитку та самоорганізації, притаманних певному підприємству, самоуправління та самоорганізація агентів в межах інноваційної системи підприємства; розгляд саморозвитку та самоорганізації через призму креативного й інноваційного суспільства як вищої стадії розвитку економіки; забезпечення процесуальної динаміки через новачі та нововведення для забезпечення синергетичного ефекту для кумулятивного зростання і продукування інновацій; формування умов функціональної взаємодії підсистем і суб'єктів в інноваційному середовищі підприємства, реалізація саморозвитку через інноваційно орієнтовану самоорганізацію.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Юдин Б.Г. Самоорганизация / Б.Г. Юдин // Большая Советская Энциклопедия. – Т. 22. – 1975. – С. 544.
2. Пановкин Б.П. Принципы самоорганизации и проблема происхождения жизни во Вселенной / Б.П. Пановкин // Проблема поиска жизни во Вселенной: тр. Таллинского симпозиума. – М.: Наука, 1986. – С. 60-63.
3. Кузнецова В.Л., Раков М.А. Самоорганизация в технических системах / В.Л. Кузнецова, М.А. Раков. – Киев: Наук. думка, 1987. – 200 с.
4. Новікова О.А. Формирование инновационного контура саморазвития металлургического предприятия / О.А. Новікова //

- Научные ведомости. Серия История. Политология. Экономика. Информатика. – 2013. – № 15(158). – Выпуск 27/1. – С. 66-72.
5. Акатов Н.Б. Методология управления переходом к саморазвивающимся инновационным организациям : монография / Н.Б. Акатов. – Перм. гос. нац. исслед. политехн. ун-т. Пермь, 2012. – 258 с.
  6. Акатов Н.Б. Инновационное саморазвитие организации как объект управления и критерий конкурентоспособности в современном менеджменте / Н.Б. Акатов // *Фундаментальные исследования*. – 2012. – № 11-3. – С. 744-749.
  7. Хакен Г. Информация и самоорганизация: макроскопический подход к сложным системам: пер. с англ. / Г. Хакен. – М.: Мир, 1991. – 240 с.
  8. Прохорова В.В. Синергетическая концепция в формировании управленческих инноваций на предприятиях / В.В. Прохорова, С.А. Мушнікова // *БИЗНЕС ИНФОРМ.* – 2011. – № 12. – С. 138-141.
  9. Тарасов В.Б. Самообучающиеся предприятия / В.Б. Тарасов // *Проблемы управления и моделирования в сложных системах. Труды VI международной конференции*. – Самара : Самарский научный центр РАН, 2004. – С. 113-122.
  10. Комаров С.В. Смена парадигмы менеджмента: саморазвивающиеся самоорганизующиеся системы / С.В. Комаров // *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. – 2013. – № 20(48). – С. 82-97.
  11. Комаров С. В. Понятие саморазвивающейся локальной организации и новая теория менеджмента / С. В. Комаров, А. В. Молодчик // *Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса*. – 2012. – № 3(20). – С. 197-201.
  12. Бухвалов Н.Ю. Методологические основы теории 2С-систем / Н.Ю. Бухвалов, С.В. Комаров, А.В. Молодчик, К.С. Пустовойт // *Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки*. – 2012. – № 14(38). – С. 56-76.
  13. Молодчик М.А. Самоорганизация и саморазвитие компании: анализ успешных практик [Электронный ресурс] / М.А. Молодчик // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки Humanities, social-economic and social sciences Научный журнал*. – 2012. – № 4. – Режим доступа : [http://www.online-science.ru/m/products/econom\\_i\\_science/gid184/pg0/](http://www.online-science.ru/m/products/econom_i_science/gid184/pg0/).
  14. Gary Hamel's Management 2.0. Empowered Individuals and Empowering Institutions / G. Hamel's // *The Wall Street Journal*. – 2010. – April 20.
  15. Смирнов В. Менеджмент 2.0» не прилетит к нам из космоса [Электронный ресурс] / Смирнов В. // «E-xecutive» Сообщество менеджеров. Новости, знания, работа.–2013. – Режим доступа : <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1895089/>.

UDK 338.24.01:334.024

Gaidey D.A.

Assistant of the International Economics Department  
Donetsk National University

## INSTITUTIONAL MECHANISMS OF COUNTER-CYCLICAL POLICY OF INNOVATIONAL TRANSFORMATIONS

Defined methods and tools for institutional impact on nonlinear periodic fluctuations of the economy. Considered the mechanisms of fiscal, monetary, financial countercyclical policy. Substantiated the necessity to improve institutional policy of countercyclical regulation in a global transformation of economic development.

**Keywords:** economic cycle, monetary policy, fiscal policy, crisis, economic fluctuations.

### Гайдей Д.О. ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ АНТИЦИКЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Визначено методи та інструменти інституційного впливу на нелінійні періодичні коливання економіки. Розглянуто механізми фіскального, монетарного, фінансового антициклічного регулювання. Обґрунтовано необхідність удосконалення інституційної політики антициклічного регулювання в умовах глобальних трансформацій економічного розвитку.

**Ключові слова:** економічний цикл, монетарна політика, фіскальна політика, криза, коливання економіки.

### Гайдей Д.А. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ АНТИЦИКЛИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Определены методы и инструменты институционального влияния на нелинейные периодические колебания экономики. Рассмотрены механизмы фискального, монетарного, финансового антициклического регулирования. Обоснована необходимость совершенствования институциональной политики антициклического регулирования в условиях глобальных трансформаций экономического развития.

**Ключевые слова:** экономический цикл, монетарная политика, фискальная политика, кризис, колебания экономики.

**Statement of the problem.** According to the National Bureau of Economic Research, there have been 11 business cycles from 1945 to 2009, with the average length of a cycle lasting about 69 months, or a little less than six years. The average expansion during this period has lasted 58.4 months, while the average contraction has lasted only 11.1 months.

The implications of the sharp international economic, financial and balance-of-payments cycles experienced by the global economic community since the 1970s have highlighted the importance of institutional sector in the propagation of economic disturbances.

**Analyses of latest studies and publications.** The attempts to analyze the nature of business cycles represented in works of A. F. Burns, W. C. Mitchell, A. Sullivan, J. W. Forrester, A. Telecote and oth-

ers. The problems of counter-cyclical policy are widely analyzed in publications of the National Bureau of Economic Research (NBER), Organization of Economic Co-operation and Development (OECD), Federal Reserve Bank of Chicago, Federal Reserve Bank of San-Francisco. But despite the intense attempts of economists to work out effective counter-cyclical policy mechanisms this question is still in need for scientific consideration.

**Unsolved aspects of the problem.** Due to significant variability of display areas, scope and duration of economic cycles there is consistent approach to understanding of the factors shaping cycles and the developments leading into the recent crisis, changes that have shaped room for manoeuvres and the effectiveness of policy and, finally what is required to avoid and to cope