

УДК: 005.412:33.012.2-045.73

Дорофеев О.В., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

### **КОНВЕРГЕНЦІЯ І ВЗАЄМОДІЯ У ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМАХ: НАУКОВИЙ ДИСКУРС У КОНТЕКСТІ ГАРМОНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ**

Гармонізація відносин між підсистемами суб'єкта економічної діяльності полягає у зближенні (сходженні) бачення і розуміння управлінцями різних рівнів і безпосередніми операційними виконавцями загальнокорпоративних цілей і завдань. Тобто управління розвитком суб'єкта повинно базуватися на дотриманні принципу конвергентності його підсистем, особливо з точки зору дотримання пропорцій гармонізації співвідношення певних параметрів. Конвергенція, як процес зближення цілей, прискорює розвиток вертикальної і горизонтальної кооперації підсистем, що зумовлює появу синергетичного ефекту. При наявності останнього швидкість досягнення поставлених цілей зростає, що важливо з точки зору забезпечення конкурентоспроможності економічного суб'єкта.

**Ключові слова:** гармонізація управління, конвергенція, виробнича система, перерозподіл доходу, розвиток.

Dorofyeyev O.

### **CONVERGENCE AND COOPERATION IN PRODUCTION SYSTEMS: SCIENTIFIC DISCUSSION IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT HARMONIZATION**

Harmonization of relations between subsystems of the economic activity subject lies in the approach (emergence) of the vision and understanding of corporate goals and objectives by managers of different levels and direct operating executives. In other words, the management of subject development should be based on the principle of convergence of its subsystems, especially in terms of compliance with the proportions of harmonization of certain parameters correlation. Convergence, as a process of goals approach, accelerates the development of vertical and horizontal subsystems co-operation, which determines the emergence of synergistic effect. In the presence of the latter, the speed of goals achieving is increasing, which is important in terms of ensuring the economic entity competitiveness.

**Key words:** management harmonization, convergence, production system, income redistribution, development.

Дорофеев А.В.

### **КОНВЕРГЕНЦИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМАХ: НАУЧНЫЙ ДИСКУРС В КОНТЕКСТЕ ГАРМОНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ**

Гармонизация отношений между подсистемами субъекта экономической деятельности заключается в сближении (восхождении) видения и понимания управленцами разных уровней и непосредственными операционными исполнителями общекорпоративных целей и задач. То есть управление развитием субъекта должно базироваться на соблюдении принципа конвергентности его подсистем, особенно с точки зрения соблюдения пропорций гармонизации соотношения определенных параметров. Конвергенция, как процесс сближения целей, ускоряет развитие вертикальной и горизонтальной кооперации подсистем, приводит к появлению синергетического эффекта. При наличии последнего скорость достижения поставленных целей возрастает, что важно с точки зрения обеспечения конкурентоспособности экономического субъекта.

**Ключевые слова:** гармонизация управления, конвергенция, производственная система, перераспределение дохода, развитие.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Протягом усього періоду економічних перетворень в Україні спостерігаються не лише позитивні, але й негативні зміни економічних відносин, зокрема зростання неконтрольованості поведінки економічних суб'єктів, ослаблення і навіть втрата сформованих соціальних зв'язків, що спонукало до

пошуку можливостей встановлення відношення міри і гармонії в сферах людської діяльності як умови забезпечення стійкості функціонування соціально-економічної системи. У науковому співтоваристві формується розуміння того, що при виборі критеріїв оцінки результативності функціонування економічних систем необхідно застосовувати комплексний підхід, а не орієнтуватися виключно на прибуток.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Дослідженням проблем конвергенції і взаємодії у соціально-економічних системах та пошуком шляхів підвищення їхньої результативності займалися зарубіжні й вітчизняні вчені. Розгляд означеної проблеми зумовлює звернення до праць Л. Абалкіна [1], І. Адізеса [2], С. Кові [3], А. Пігу [4], Т. Пітерса [5], К. Поланьї [6], Г. Форда [7] та інших.

**Мета статті.** Метою дослідження є узагальнення й характеристика сучасних підходів до конвергенції у виробничих системах, розроблення авторського підходу й окреслення напрямів і можливостей щодо гармонізації взаємодії між усіма суб'єктами соціально-економічних відносин, обмежених рамками конкретного підприємства, галузі й країни в цілому, наслідком чого має стати зростання добробуту населення країни.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Вкрай важливо, особливо в умовах прискорення змін, суб'єктам управління в усіх сферах діяльності (починаючи від менеджменту окремих підприємств і закінчуючи державним управлінням) усвідомлювати органічну цілісність світу людських відносин і взаємозалежність соціальних процесів. Один з відомих експертів у сфері підвищення ефективності ведення бізнесу та урядової діяльності [2] І. Адізес пише про те, що «... свідомість органічної єдності – це взаємозалежність і співпраця, це синергізм замість індивідуалізму, незалежності, а нерідко й протистояння ...» [8, с. 57] (тут і далі переклад з російської О.В. Дорофєєва).

Подібної точки зору дотримується і колишній керівник компанії «Дженерал Електрик» Д. Уелч, який вказує на те, що «... компанії – це не будівлі, обладнання або технології. Компанії – це люди. Що може бути важливіше для менеджера, ніж управління людьми?» [9, с. 67].

Досвід спілкування з керівниками різних рівнів і безпосередніми виконавцями свідчить, що між цими двома групами та всередині груп завжди виникає конфліктність інтересів. Йдеться навіть не про боротьбу між дирекціями та профспілками щодо поліпшення умов і підвищення оплати праці робітників, а про більш широке протистояння, яке базується на міжособистісних відносинах. В останні роки на українських підприємствах більше уваги приділялося налагодженню відносин між персоналом і клієнтами (клієнт завжди правий), ніж між керівництвом підприємства та його підлеглими. Уявлення про те, що клієнт (споживач) – це суб'єкт, від якого залежить добробут підприємства, сформувалося досить швидко. Від того, наскільки ті корисні властивості, які несе в собі продукт підприємства, відповідають уподобанням споживача, залежить його бажання проголосувати власними грошима за конкретний продукт, а кожен такий голос впливає на дохід і капіталізацію компанії, успішність кожного окремого менеджера тощо.

Однак важко очікувати від менеджменту підприємства поваги до свого клієнта, якщо він при цьому не поважає людей, які створюють продукт для даного споживача. Працівник, який не відчуває шанобливого ставлення керівництва до своєї персони і не усвідомлює своєї значущості, навряд чи буде прагнути до особистого вдосконалення заради процвітання підприємства, що йому не належить.

У своїй роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів», яка заклала основи сучасної економічної теорії, шотландський економіст Адам Сміт висловлює таку думку: «те, що уявляється розумним в діях будь-якої приватної сім'ї, навряд чи може виявитися нерозумним для всього королівства» [10]. Тобто, питання доцільності прийняття тих чи інших економічних рішень в країні мають розглядатися представниками державного управління з позиції ставлення до населення як до однієї родини. З тим розумінням, що в родині є особи, які виконують функції матеріального

забезпечення, оборони, є малі діти і літні люди, вагітні жінки, ті, хто потребує лікування та інші, між якими ці обмежені матеріальні ресурси треба мудро перерозподіляти. І спільною, об'єднуючою метою всіх членів родини, за умови усєї можливої несумісності характерів, є виживання й покращення добробуту в рамках даної «ланки суспільства».

Сучасні дослідники менеджменту (С. Кові, Т. Пітерс, І. Адісес) також розглядають і аналізують складні взаємовідносини, що виникають між суб'єктами економічних підсистем на прикладі взаємодії між членами однієї родини як єдиного організму, спільною, об'єднуючою метою яких є – підвищення результативності організації у найближчій і довгостроковій перспективі.

При такому підході дотримання принципу гармонійності управління на практиці знаходить своє вираження у забезпеченні конвергентності виробничих підсистем і рівнів управління, особливо з точки зору дотримання пропорцій гармонізації співвідношення певних параметрів.

Г. Форд у своїй книзі «Мое життя та робота» неодноразово наголошує на тому, що відносини між власником бізнесу і найманими працівниками є нічим іншим як своєрідним партнерством. «Жодна людина не є незалежною, якщо потребує допомоги іншої людини. Це взаємні стосунки – начальник є партнером свого працівника, працівник є партнером свого начальника. І поки це так, не слід припускати, що та або та одиниця є критичною ланкою. Обидві вони необхідні. ... Як для капіталу, так і для робочої сили абсолютно безглуздо виокремлювати себе, як певну групу. Вони є партнерами. Коли перетягують каната одне в одного – шкодитимуть організації, у якій є партнерами і від якої залежить їхня сила» [7, с. 149]. Виходячи з такого розуміння має відбуватися й розподіл прибутку, – відповідно до правила «золотого перерізу», як 62 % : 38 %, чи, можливо, за іншим співвідношенням, однак це повинен бути партнерський розподіл.

Серед інших відомих висловлювань Г. Форда особливої уваги, в контексті теми нашого дослідження, заслуговує наступне: «Виробник ... є інструментом суспільства, і може служити суспільству, тільки керуючи своїми підприємствами так, щоб громада отримувала все кращий і кращий продукт за все нижчою і нижчою ціною, і водночас так, щоб усі ті, хто надав свої руки для його бізнесу, отримували все вищу і вищу заробітну плату, на основі виконаної роботи» [7, с. 171]. За інформацією Державної служби статистики України частка оплати праці у витратах на виробництво продукції сільського господарства України у 1990 році складала 33,6 %, у 2008 році цей показник становив 10,7 % [11], поступово знизившись до рівня 5,0 % у 2017 році [12]. Безумовно, така тенденція є позитивною для експортоорієнтованої галузі, продукція якої стає більш конкурентоспроможною за ціновим чинником, однак серед її екстерналій можна виділити відтік спеціалістів, а також зниження купівельної спроможності внутрішніх споживачів та рівня життя населення країни. Г. Форд також писав: «Бізнес, який платить низьку заробітну плату, завжди у небезпеці» [7, с. 161].

Відзначимо, що в умовах сучасної України ефективність управління мало пов'язується з підвищенням добробуту працівників, яке є не тільки результатом державного регулювання розподілу створеного ВВП, а й наслідком усвідомлення власниками і менеджментом підприємств значущості найманих працівників у створенні доданої вартості. На жаль, результати наукових досліджень свідчать про відсутність тенденції до сходження інтересів представників різних соціальних груп, що обумовлює необхідність враховувати в управлінській діяльності зростання ризиків виникнення соціальних конфліктів [13, 14].

Працівники не відчуватимуть себе невід'ємною і важливою частиною компанії навіть в тому випадку, коли вони беруть безпосередню участь в процесі змін, якщо при цьому відсутній взаємозв'язок між економічними успіхами компанії і особистими доходами людей, що виконують конкретну роботу. При відторгненні найманих працівників від розподілу суспільного продукту теоретичні положення про необхідність їх залучення до організаційних трансформацій з метою зменшення конфліктності інтересів, а, отже, зміцнення міжособистісних контактів, не знаходять свого місця у

реальному житті.

Орієнтація на гармонізацію відносин пов'язана з додатковими грошовими вкладеннями у розвиток співробітників, а це є найважливішим обмежувальним фактором з огляду на те, що пропорції гармонійного розвитку встановлюються в процесі оптимізації витрат. У зв'язку з цим, зростає значення формування методик ділової оцінки, які дозволяють визначити внесок кожного співробітника у досягнення поставлених цілей. Оплата і кар'єрне зростання працівників повинні бути тісно пов'язані з результатами їхньої роботи. При цьому критерії оцінки працівників повинні бути зрозумілими і відкритими для доступу, а також гранично формалізованими, що значно знизить можливість управлінського свавілля.

Антропоцентричні підходи в управлінні не є новими, вони викладені в багатьох наукових роботах і висвітлені на тематичних конференціях і семінарах, проте приклади гармонізації взаємин між керівниками і підлеглими, характерні для підприємств Швеції, Нідерландів, Японії та інших, поки що є поодинокими випадками на вітчизняних підприємствах. Характерно, що кризові явища, які спостерігаються в економіці багатьох країн, в умовах одних підприємств згуртували людей, привели до формування більш дбайливого ставлення керівників і підлеглих один до одного, а в умовах інших – загострили протистояння між профспілками і адміністраціями і привели до зростання масштабів соціального непокори. На жаль, тільки економічна криза показала, що стійкість підприємства в конкурентних умовах значною мірою залежить від співпраці членів трудового колективу, що змушує інакше підходити до визначення цілей сучасного підприємства.

**Висновки.** Представлені результати проведених нами досліджень дають можливість зробити такі висновки:

1. Гармонізація відносин повинна стати загальним прагненням представників бізнесу, влади і профспілок, оскільки її результатом є не лише збільшення доходів окремих підприємств, а й зростання добробуту населення країни, який може бути досягнутий, в тому числі і за рахунок перерозподілу отриманого доходу між власниками, найманими працівниками.

2. Не можна стверджувати про винятковість ролі керівників в процесі конвергенції і про виключно їх персональну провину за порушення гармонійності у стосунках. Відповідальність за процеси руйнування розподіляються, хоча і різною мірою, між усіма суб'єктами соціально-економічних відносин, обмежених рамками конкретного підприємства. Але важливішим, з точки зору забезпечення виживання економічних систем, є встановлення закономірності поєднання їх самоорганізації (створення) і деструкції (руйнування) [15, с. 50], та окреслення умов конвергенції, яка забезпечує колективну поведінку, спрямовану на примноження потенціалу економічного суб'єкта.

#### Список використаних джерел:

1. Абалкин Л. Глобализация мирового сообщества и культура. Режим доступу: <http://agnivesti.ru/news9728/>.
2. Адизес Ицхак. Режим доступу: <http://www.koob.ru/adizes/>.
3. Кові С. *7 звичок надзвичайно ефективних людей*. Харків, 2012. 384 с.
4. Юхименко П.І. Історія економіки та економічної думки. Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/385-storya-ekonomki-ta-ekonomchno-dumki-yuhimenko-p.html/>.
5. Питерс Т. Представьте себе! Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений. Режим доступу: <http://moemesto.ru/andresysis/file/945467/predstavtesebe.pdf>.
6. Розинская Н.А. Экономические воззрения К. Полани. Режим доступу: <http://www.dslib.net/econom-istoria/jekonomicheskie-vozzrenija-k-polani.html>.
7. Форд Г. *Моє життя та робота*. Київ, 2015. 384 с.
8. Адизес И. *Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует*. Москва, 2007. 262 с.
9. Уэлч Д. Как создать величайшую в мире «фабрику людей». *БИЗНЕС*. 2007. № 8. С. 66-67.
10. Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Режим доступу: [https://www.e-reading.club/chapter.php/100806/27/Smit\\_-\\_Issledovanie\\_o\\_prirode\\_i\\_prichinah\\_bogatstva\\_narodov.html](https://www.e-reading.club/chapter.php/100806/27/Smit_-_Issledovanie_o_prirode_i_prichinah_bogatstva_narodov.html).
11. Сільське господарство України : Статистичний збірник за 2008 р. / За ред. Ю. М. Остапчука; Державна служба статистики України. – К., 2009. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv\\_u/07/Arch\\_sg\\_zb.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/07/Arch_sg_zb.htm).
12. Сільське господарство України : Статистичний збірник за 2017 р. / Відповідальний за випуск О.М. Прокопенко; Державна служба статистики України. – К., 2018. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ7\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm).

13. L. L. Larson, J. G. Hunt and R. N. Osborn The Great Hi-Hi Leader Behavior Myth: A Lesson from Occam`s Razor. *The Academy of Management Journal*. Vol. 19, No. 4 (Dec., 1976), pp. 628-641.  
14. Nystrom, P. C. (1978). Managers and the hi-hi leader myth. *Academy of Management Journal*, 21(2), 325-331.  
15. Мельник Л.Г. *Фундаментальные основы развития*. Сумы, 2003. 288 с.

Рецензент д.е.н., професор Махмудов Х.З.

УДК 338.15

Іщук Л.І., к.е.н., доцент

Ніколаєва А.М., к.е.н., доцент

Пиріг С.О., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

## АЛЬТЕРНАТИВНІ ДЖЕРЕЛА ЕНЕРГІЇ – ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

В статті визначено основні проблеми та перспективи впровадження видів альтернативних джерел енергопостачання в Україні, проаналізовано основні їх недоліки та переваги. Розглянуто основні засади державної політики у сфері альтернативних джерел енергії.

**Ключові слова:** альтернативна енергетика, навколишнє середовище, відновлювальні джерела енергії, альтернативне паливо, енергоресурси.

Ishchuk L., Nikolaeva A., Pyrih S.

## ALTERNATIVE SOURCES OF ENERGY - BASIS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE

The main problems and perspectives of introducing alternative types of energy supply sources in Ukraine are determined, the main disadvantages and advantages are analyzed in the article. The main principles of state policy in the field of alternative energy sources are considered.

**Key words:** alternative energy, environment, renewable energy sources, alternative fuels, energy resources.

Ищук Л.И., Николаева А.Н., Пыриг С.А.

## АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ – ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

В статье определены основные проблемы и перспективы внедрения видов альтернативных источников энергоснабжения в Украине, проанализированы основные их недостатки и преимущества. Рассмотрены основные принципы государственной политики в сфере альтернативных источников энергии.

**Ключевые слова:** альтернативная энергетика, окружающая среда, возобновляемые источники энергии, альтернативное топливо, энергоресурсы.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Однією з основних проблем, що наразі постала перед Україною є енергетична. На противагу надмірному вичерпуванню природних ресурсів основних видів енергоносіїв, сильній залежності від імпорту газу та нафти, зростанню цін на такі енергоносії та обмеженим можливостям просування атомних станцій, Україна має значний потенціал для розвитку альтернативної енергетики. Тому визначення і дослідження нетрадиційних та відновлювальних джерел енергії, пошук шляхів їх впровадження та розвиток альтернативних видів енергоносіїв є головними факторами, що допоможуть вирішити енергетичну проблему України.