

УДК 330.34.01:338.36:658.5

Легомінова С.В., к.е.н., доц.,  
Державний університет  
телекомунікацій

## СТІЙКІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЙ ХОЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

***Анотація.** Запропоновано застосовувати холістичний підхід щодо дослідження стійкого інноваційного розвитку підприємства, який дозволяє простежити еволюцію розвитку свідомості людини, як передумову переходу до якісно нового рівня – стійкого розвитку підприємства (економічні, екологічні, соціальні аспекти), прояснює проблемність та дозволяє розробити дієві принципи й механізми управління підприємством з метою набуття конкурентних переваг. Сформована власна концепція щодо стійкого розвитку підприємства з зосередженням на інноваціях та інформаційному блоці.*

***Ключові слова:** стійкий розвиток, стійкий інноваційний розвиток, холістичний підхід, принципи інноваційного розвитку, конкурентні переваги.*

**Постановка проблеми.** Особливістю сучасного розвитку передбачається, що головними рушійними силами є наука, наукові знання, привалювання інтелектуального капіталу, нематеріальних активів, які активно витісняють матеріальні, інноваційні процеси, які з функціонального рівня прикладання проектується на керований, корпоративний рівень й приймають характер перманентності, основні конкурентні переваги формуються не промисловими технологіями, а технологічними та управлінськими інноваціями. Тому головною проблемою є підбір більш актуальних, дієвих механізмів управління економічними системами в відповідності до сучасних трендів розвитку економіки та загальноновизнаних векторів розвитку цивілізації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці стійкого інноваційного розвитку та загальним принципам ефективного управління підприємством приділяли увагу чимало зарубіжних та вітчизняних науковців: Аніскін Ю., Бажанова М., Боріс О., Гальперін С., Глазкова Ю., Гудзь О., Кеневіч Е., Кувшінов М., Фатхутдінов Р., Ферон Дж., Дебас Д.

Методичною основою розгляду теоретичних та прикладних проблем холістичного підходу в управлінні послужили роботи: І.Адізеса, Д.Бека, К.Кована, Ж. Гебсера, К. Уілбера, А. Маслоу, Г. Минцберга, М. Портера, С. Прахалада.

**Мета статті** сфокусована на стійкому інноваційному розвитку підприємства, тому головним завданням нашого дослідження є обґрунтування обраного холістичного підходу з акцентуванням на інноваціях та застосуванні певних принципів та механізмів з метою прийняття зважених управлінських рішень та отримання відповідних результатів.

**Виклад основного матеріалу.** Тенденція стійкого розвитку, що сконцентрована на вирішенні не тільки економічних, а й екологічних та соціальних проблем превалює в сучасній науці та привертає увагу багатьох науковців, але досягнення синхронності на єдності поглядів ще не досягнуто ні в фундаментальній, ні в прикладній науці, ні в області бізнесу.

За результатами проведеного дослідження [1], проблематика стійкого розвитку підприємства фокусується в відсутності зацікавленості підприємств, що пояснюється низкою причин: немає очевидного інтересу – 82%, відсутність зацікавленості основних акціонерів – 62%, відсутність зацікавленості менеджерів – 53%, складність оцінки діяльності – 47%, немає юридичних обмежень – 41%. І навпаки, підприємства, які включають до своїх стратегій стійкий розвиток мотивують свою поведінку: формуванням іміджу – 90%, конкурентними перевагами – 75%, зниженням витрат – 73%, загальною тенденцією – 62%,

зацікавленістю керівництва – 58%, вимогами споживачів – 57%, необхідністю соціально-відповідальних інвестицій – 42%, економічним зростанням – 37%, вимогами акціонерів – 20%, доступом до фінансів – 12% [1, с.124].

Пояснити різні погляди на стійкий розвиток достатньо складно, все залежить від загальної стратегії, яка виробляється керівництвом та, в більшій мірі, ступенем впливу суспільства й загальних тенденцій і умов.

Журнал «Fortune», яким проводиться рейтингування компаній, які створюють позитивний соціальний вплив за рахунок власної стратегії стійкого розвитку, проводить оцінку компаній за наступними критеріями [2, с.124]:

1. Вимірюється соціальний вплив: розглядається охоплення, характер і довготривалий вплив компанії на одну або кілька конкретних соціальних проблем. Ця категорія отримує додаткову вагу.
2. Бізнес-результати: розглядається користь, яку суспільно-впливова робота приносить компанії. Рентабельність і внесок в акціонерний капітал, що підвищує імідж компанії.
3. Ступінь інновацій: розглядається, наскільки інноваційні зусилля компанії дифузуються до інших в своїй галузі і наскільки інші компанії наслідували її приклад.

Серед телекомунікаційних підприємств до списку цього рейтингу потрапили крупні компанії, які мають свої представництва, або дочірні компанії на території України (табл.1).

Таблиця 1

#### Компанії стійкого розвитку в Україні 2016 рік

Компанія	Країна походження	Прибуток (\$М)	Ринкова вартість (\$М)
Vodafone	Британська компанія, оператор мобільного зв'язку	6,904	75,377
Dell Technologies	США Комп'ютери, офісне обладнання	1,672	61,642
Apple	США Комп'ютери, офісне обладнання	45,687	841,416

Складено автором на основі [3].

Трансдисциплінарність та компліментарність напрямків стійкого розвитку підприємства вимагає застосовувати в процесі управління специфічних методів, заснованих на різних принципах, але формуючих єдиний механізм, який дозволяє охопити чисельні проблемні зони підприємства та досягнути виконання місії підприємства. Складність всеосяжності може бути подолана за рахунок застосування – холістичного (системного) підходу, який заснований на східній мудрості та дослідженні процесів й явищ, як єдиного цілого.

Холістичний підхід тісно пов'язаний з еволюцією людської свідомості та його інтегративністю до суспільно-економічних процесів нашого життя. Будь-який розвиток проходить певні стадії, цей процес характерний як для економіки так і людини. Визначаючи тісний зв'язок між розвитком людини та якісними економічними перетвореннями, вважаємо доцільним дослідити взаємозв'язок.

Жан Гебсер акцентував увагу на п'яти стадіях розвитку людської свідомості: архаїчній, магічній, міфічній, раціональній і інтегральній (або холістичній). Вважаючи, що сучасній людині притаманні всі стадії і їх слід «активізувати» для досягнення цілісності. Це означає, що вони повинні бути для індивідуума «прозорими» і усвідомленими [4].

За теорією Ж. Гебсера, індивід розуміє вплив розвитку стадій на його життя і долю, що означає подолання недосконалості деяких з них завдяки власному інсайту, що означає досягнення певного ступеню зрілості і еквілібріуму, необхідних для будь-якого об'єднання.

Стадії не означають, що якась з них «краще» або «гірше»: вони всі необхідні, і без виникнення і розвитку більш ранніх не було б наступних [4]. Відповідно до теоретичних положень Ж. Гебсера, інтегративні процеси щодо людини, організації або суспільства можуть відбуватись лише за умови збалансованості, зрілості та об'єднання.

Дон Бек й Крис Кован виділяють вісім стадій (рівнів) розвитку свідомості людини, які за загальною логікою носять характер взаємообумовленості зі стадіями, які виділяє Гебсер.

1 рівень. Архаїчно-інстинктивний (за змістом переважає фізичне самозбереження: 0,1% населення світу віднесені дослідниками до даного рівня).

2 рівень. Магічно-анімістичний (в основу покладена віра в чаклунство, талісмани: 10% населення віднесені дослідниками до даного рівня).

3 рівень. «Рівень сили богів» (акцентується на розвитку самості: 20% населення Землі і 5% влади).

4 рівень. «Комформістський стандарт» (базується на впевненості, що в житті є сенс, який створюється всемогутнім або потустороннім упорядкуванням). Порядок ґрунтується на абсолютистських і низинних уявленнях про «правильне» і «неправильне». Спостерігається жорстка соціальна ієрархія і патерналізм: домінує у 20% населення і 5% влади).

5 рівень. Науковий прогрес (розвиток свідомості людини орієнтований на впевнений особистий успіх і кар'єру: має прояв у 30% населення світу і 5% влади).

6 рівень. «Сприйнятлива самість», або плюралістичний релятивізм (віддається перевага ідеалам спільності, зв'язку між людьми і усвідомленні екологічних проблем: 10% населення і 15% влади).

7. рівень. Інтегративний (відмінності і множинність інтегруються).

8 рівень. Холістичний (дотримуються необхідності об'єднання, інтегрування почуттів зі знаннями).

Необхідно відзначити, що, за припущенням Д. Бека, К.Кована, сьома і восьма стадії є «мисленням другого порядку». До них відносяться 1% населення Землі і 5% влади. На цих рівнях людина здатна охопити розумом увесь спектр внутрішнього розвитку, зрозуміти значущість існування всіх інших матриць [5].

Процес проходження людиною всіх стадій розвитку не спростовує попередні, а включає основні кращі компоненти й за теорією Гебсера активізується при певних сприятливих умовах.

Комфортним існуванням людини в колективі можна розглядати порівняно однаковий рівень розвитку кожного з індивідів, що призводить до уникнення конфліктів в області розуміння процесів і явищ та сприйняття сучасної дійсності. За Беком й Кованом – це шлях інтегрування різних стадій розвитку людини та розуміння спіральної динаміки відповідно новим напрямом щодо аналізу соціальних, політичних та економічних питань, що в загальному контексті формує уявлення про динаміку стійкого розвитку [5].

Спіральна динаміка інтегрується та трансформується до загальної моделі не спростовуючи попередні теорії, може включати й основні акценти піраміди Маслоу (задоволення базових потреб) та постулати, які основані на моделі життєвого циклу І. Адізеса, що охоплює еволюцію потреб від інстинктів виживання, рівня «розвинутого егоїзму», індивідуалізму, раціоналізму й передбачає перехід до інтегрального рівня.

Важливі напрацювання, щодо теоретично-практичних положень та принципів інтегрального підходу належать відомому американському філософу Кеннету Ерл Уілберу. В своїх роботах він спробував синтезувати дослідження та відкриття з різних областей людської діяльності, іншими словами, здійснив конвергенцію з метою знаходження основних точок дотику з метою досягнення якісного нового рівня розвитку від «Я» до «Ми», що обґрунтовує сучасну парадигму управління стійким розвитком.

За допомогою інтегрального підходу можна переконатися в тому, що по відношенню до будь-якої ситуації ми використовуємо увесь наявний спектр ресурсів, набагато збільшуючи тим самим свої шанси на успіх [6].

Концептуальними рамками інтегральної моделі AQAL визначено, що сектори моделі охоплюють чотири «середовища» або вимірювання, в яких повинен вижити продукт, а рівні дають типи цінностей, які будуть виробляти і купувати даний продукт, .....що збільшить ймовірність успіху, неважливо, вимірюється цей успіх в термінах особистого перетворення, соціальної зміни, досягнень в бізнесі, турботи про інших або простого задоволення від життя.

Чотири основні теорії бізнес - менеджменту (теорія X, що акцентує увагу на індивідуальній поведінці; теорія Y, що фокусується на психологічному розумінні; менеджмент культури, який акцентував увагу на організаційній культурі; і системний менеджмент, який робить основний акцент на соціальних системах і їх управлінні). Ці чотири теорії управління в дійсності уявляють чотири сектори, і інтегральна модель обов'язково повинна включати всі чотири підходи [6].

Відповідно до розвитку людської свідомості змінюються підходи до управління підприємствами, тому що ключову функцію виконує людина, а рівень її розвитку відповідно проектується на її діяльність й набуває якісно нового рівня, простежується деяка еволюційність від простого до складного.

Системний (холістичний підхід) до управління підприємств включає аналіз досліджуваного об'єкта в шести логічних аспектах: елементному, структурному, функціональному, інтегративному, комунікативному і історичному:

- елементний зріз передбачає виявлення елементів, що входять в досліджувану систему, визначення рівня спільності системи, її потужності;
- характеристик досліджуваної системи, з виявленням типу структури, що визначають зв'язки, кількісні і якісні взаємозалежності;
- функціональний зріз передбачає виділення функцій системи в цілому і її окремих елементів (підсистем, компонент), відповідності виділених функцій, їх дублювання;
- інтегративний зріз передбачає з'ясування цілей системи, різних протиріч в її діяльності, напрямків і методів вирішення виявлених протиріч, виділення основної ланки, що забезпечує збереження досліджуваного об'єкта як єдиної, цілісної системи;
- зовнішнього середовища системи, виявлення характеру субординаційних і координаційних зв'язків між системами, тісноти і складності цих зв'язків;
- історичний зріз включає вивчення історії формування системи, виділення етапів / фаз її розвитку, досягнутого рівня, і на цій базі прогнозування майбутніх перспектив [7].

Для найбільш правильного розуміння холістичного підходу, необхідно підкреслити три основні характеристики поняття «системності» [7]:

- загальний зв'язок всіх процесів і явищ є зв'язок щодо відокремлених предметів і явищ;
- відносна відособленість і самостійність предметів, речей, явищ проявляється в тому, що вони мають кількісної та якісної сторонами;
- відносно відособлені предмети, речі, явища взаємодіють один з одним.

В розрізі розуміння стійкості слід вважати, що:

1. Стійкість - динамічна характеристика системи, що виражає її поступальний розвиток в балансі з ключовими тенденціями трансформаційних змін зовнішнього середовища;
2. Стійкість визначається конкурентоспроможністю – властивостями економічної системи;
3. Фактори конкурентоспроможності економічної системи динамічні як з позиції складу, так і з позиції впливу («ваги»);
4. Управління стійкістю - процес балансування характеристик економічної системи відповідно тенденціям зміни зовнішнього середовища.

Згідно с теорією холізму Борис О. [8, с.144] запропонувала на розгляд концепції управління, яка висуває відповідні положення:

1. Підприємство - це живий організм, щодо відокремлений (має свій досвід, історію, ресурси), але має тісні зв'язки з зовнішнім середовищем.

2. Важне завдання менеджменту - бачення майбутнього на основі сформованих взаємозв'язків явищ і процесів.

3. Важливий фактор успіху і конкурентоспроможності - інтеграція і синергія.

4. Важливе джерело доданої вартості - люди, що інтегрують нові знання, на основі розуміння взаємозв'язку явищ і процесів в економіці.

5. Система управління побудована на взаємодії і взаєморозумінні людей, багатосторонніх і взаємопроникаючих комунікаціях людей.

За думкою Фабера Н. та ін. [9] стійкість фокусується у фірм як «рівновага між артефактом і його підтримуючим середовищем, де вони взаємодіють друг з другом без взаємних пагубних наслідків. Стійкість прямо вказує на цю рівновагу».

Аргандона А. [10]. вважає, що до тих пір, поки основна увага фірми буде залишатись в області економічної цінності, будь-яке рішення, прийняте, буде недостатнім, оскільки процес захоплення цієї цінності буде почвою для конфліктів. Однак, якщо цінність, створена в фірмах, має кілька типів, можна знайти більш ефективні способи забезпечення економічної та неекономічної цінності в стабільному режимі, щоб всі зацікавлені сторони, які допомагають створювати цінність, також отримували переваги.

Реалізація стійкості в мережах досі відсутня, оскільки основна увага зосереджена, головним чином, на покращенні екологічних аспектів та обмеженні соціального аспекту останніми розробками кодексів поведінки, керівних принципів та конвенцій [11].

Інтеграція сталого розвитку та досягнення спільних та індивідуальних цілей може бути посилена новими механізмами управління, що потребує розробки інновацій.

Ідеогенез стійкого розвитку в межах холистичного підходу має заключатись в визначенні взаємозв'язків глобальних факторів техногенного розвитку цивілізації: екології, соціуму й економіки. В відповідності до різних поглядів на економічний аспект стійкого розвитку, слід акцентувати увагу на концепції управління неперервним бізнесом (англ. - «business continuity management»), що також характеризується варіативним генезисом розвитку економічних систем. Визначається «біологічний» (теорія самоорганізації), «фізичний», «кінематичний», «математичний», «науково еволюційний», «інноваційний» вектори, тому побудова основних принципів та механізмів набуває ознак холізму:

1. Принцип сумісності, який орієнтується на відбір якісно певних елементів і зв'язків, завдяки яким їх сукупність перетворюється в систему, що володіє ознаками, відсутніми у складових її елементів.

2. Принцип актуалізації передбачає виявлення всіх можливих функцій елементів системи і зв'язків між ними, встановлення їх кількісної і якісної визначеності і свідому підтримку даних зв'язків для досягнення поставленої перед системою мети. Цей принцип інакше називають принципом відповідності. Він визначає ступінь результативності механізму.

3. Принцип зосередження полягає в підпорядкуванні окремих функцій основній системній функції.

4. Принцип лабільності означає свідому підтримку процесу розвитку системи, підвищення рівня її організаційності [12].

За результатами бібліографічного дослідження автор пропонує власне бачення на концепцію стійкого розвитку підприємства рис.1.

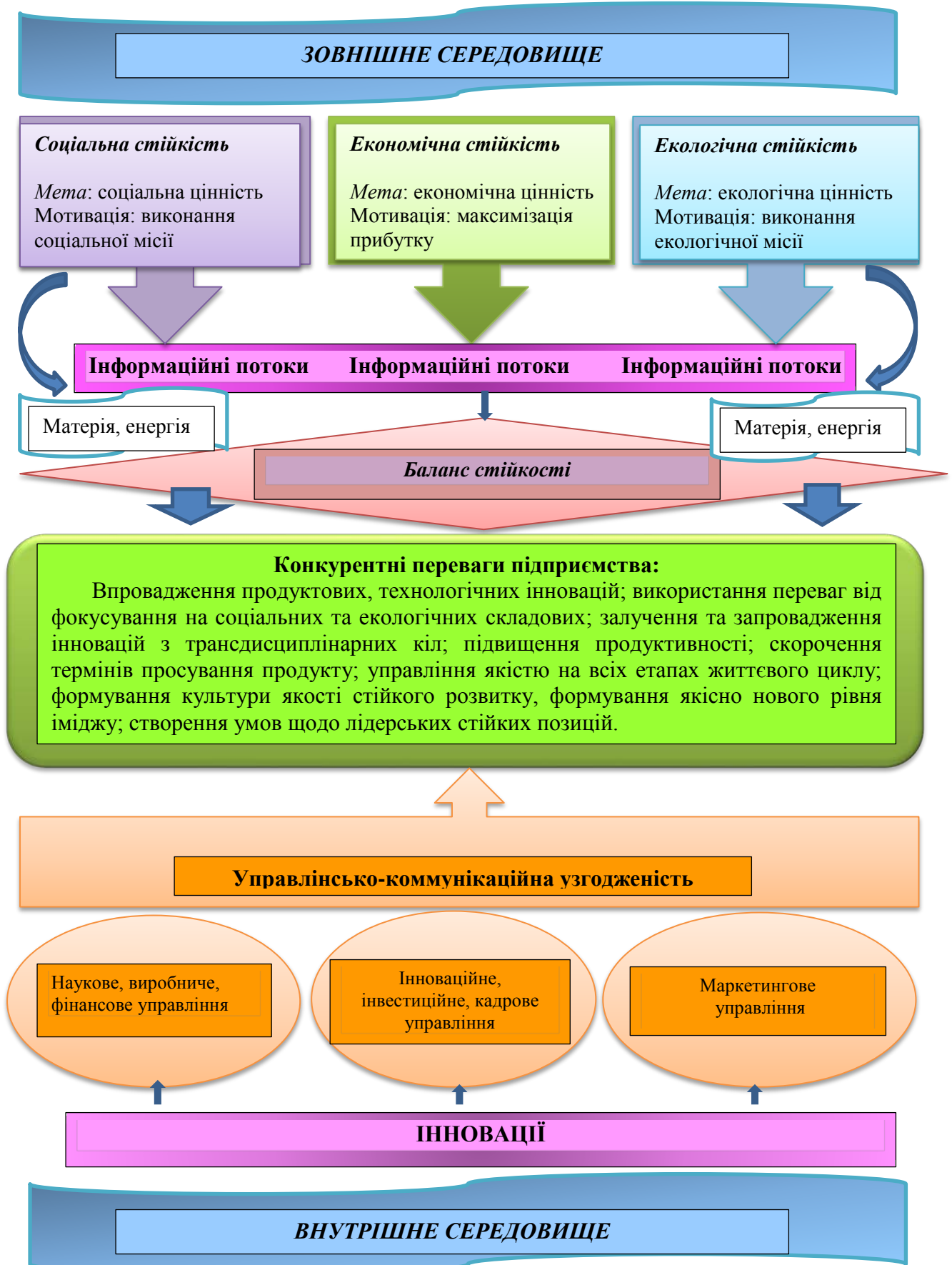


Рис.1. Концепція стійкого розвитку підприємства (розробка автора).

Розглядаючи проблематику с позицій необхідності впровадження інновацій та формування конкурентних переваг, треба додати низку принципів, які запропоновані відомими економістами: Фатхутдіновим Р.А. [13], Гальперінім С.Б., Кеневічем Е.С. [14], Аніскінім Ю.П. [15], Глазкової Ю.С. [16], Кувшіновим М.С., Бажанової М.І.[17].

1. Принцип збалансованості зводиться до оптимального розподілу обмежених ресурсів, необхідних для здійснення інноваційного розвитку, з метою ліквідації виникаючих диспропорцій.

2. Принцип прискорення означає інтенсифікацію науково-технічного прогресу (поява нових видів продуктів, процесів, технологій) під впливом зростання і ускладнення суспільних потреб.

3. Принцип неперервності передбачає орієнтацію господарюючого суб'єкта на неперервний, стійкий, якісний рух вперед з метою забезпечення його стабільного розвитку.

4. Принцип адаптивності полягає в забезпеченні гнучкості створюваного механізму інноваційного розвитку відповідно до динаміки внутрішнього і зовнішнього середовища господарюючого суб'єкта.

5. Принцип економічної ефективності передбачає створення економічно виправданого механізму інноваційного розвитку господарюючого суб'єкта.

Визначення основним інструментом стійкого розвитку впровадження інновацій обґрунтовує пошуки комплексних підходів, конвергенції знань та компліментарності різних областей науки. Ядром рішення проблем стає людина і центр тяжіння зміщується в сторону набуття нових знань, але враховуючи тенденцію збільшення масивів інформації, проблему слабоструктурованості складних систем (підприємств), рішенням може бути когнітивне моделювання, яке засновано на об'єднанні розрізнених інформаційних потоків. Важливим є знаходження механізму, інструменту, який дозволить ефективно управляти та обґрунтовувати стратегії стійкого розвитку підприємств.

**Висновки.** Своєрідність холітичного підходу з ознаками когнітивізма до управління стійким розвитком підприємства може бути визнано парадигмою управлінського механізму в запропонованій інтерпретації поєднання стадій розвитку свідомості людини і управління. Особливе місце людини, власне мислення та погляди на цивілізаційні перетворення формують когнітивні структури, які характерні умовам екологічним, культурним та соціально обумовлені (конвенціальні), що призводить до якісно нового рівня розвитку й набуває швидких обертів. Відповіддю економічної складової є інноваційна активність, яка формує конкурентні переваги за умов перманентного інвестування в інтелектуальний капітал. Інтегрування стійкого розвитку до стратегії підприємства є найважливішим етапом сучасності, на наш погляд, ґрунтовно доведена.

### Список використаної літератури

1. Geneviève Féron, Dominique Debas, Anne-Sophie Genin, Guy Hervier, Jihane Bezzari, Hervé Pailhole *Ce que développement durable veut dire Éditions d'Organisation, 2004. - 323 p.*
2. Clifton Leaf (2017) *How Fortune's 'Change the World' Companies Turn Doing Good Into Good Business* <http://fortune.com/2017/09/07/change-the-world-money/>
3. <http://fortune.com/change-the-world/list/>
4. Gebser, J. *The Ever-Present Origin.* / Jean Gebser. Authorized translation by Noel Barstad with Algis Mickunas. – Athens: Ohio University Press, 1991.
5. Бек Д. *Спиральная динамика: Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке/ Дон Бек, Крис Кован. – М.: Открытый мир, 2010. – 424 с.*
6. AQAL - интегральная карта Кена Уилбера [Электронный ресурс]. - <http://www.docme.ru/doc/147268>
7. *Философский энциклопедический словарь.* – Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия, 1983, - 840с.

8. Борис О.А. Социально-ориентированная инновационная организация: теория и практика холистического управления: дис. на соискание науч. степени докт. экон. наук: спец. 08.00.05 – „Экономика и управление инновациями” / О.А. Борис . – Ставрополь, 2014. – 342с. [http://www.ncfu.ru/uploads/doc/dissert\\_boris\\_oa.pdf](http://www.ncfu.ru/uploads/doc/dissert_boris_oa.pdf)
9. Faber N, Jorna R, Van Engelen J. 2005. The sustainability of ‘sustainability’ – a study into the conceptual foundations of the notion of ‘sustainability’. *Journal of Environmental Assessment Policy and Management* 7(1): 1–33.
10. Argandoña A. 2011. Stakeholder Theory and Value Creation. *IESE Business School Working Paper* 992. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1947317>
11. Van Bommel HWM. 2011. A conceptual framework for analyzing sustainability strategies in industrial supply networks from an innovation perspective. *Journal of Cleaner Production* 19: p.895–904.
12. Богданов, А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука / А.А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – 354 с.
13. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учебник / Р.А. Фатхутдинов. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с.
14. Гальперин, С.Б. Организация управления инновационным развитием в корпоративной структуре / С.Б. Гальперин, Е.С. Кеневич. – М.:ОАО «Институт микроэкономики», 2007. – 194 с.
15. Анискин, Ю.П. Корпоративное управление инновационным развитием: монография / Ю.П. Анискин. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 411 с.
16. Глазкова, Ю.С. Формирование механизма инновационного развития промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю.С. Глазкова. – Челябинск, 2011. – 144 с.
17. Кувишинов М.С., Бажанова М.И. Сущность и структура механизма инновационного развития промышленной интегрированной структуры / М.С. Кувишинов, М.И. Бажанова // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 30. – С. 50–55.

**Легоминова Светлана Владимировна. Устойчивость инновационного развития предприятия с позиций холистического подхода.** Предложено применять холистический подход к исследованию устойчивого инновационного развития предприятия, что позволяет проследить эволюцию развития сознания человека, как предпосылку перехода к качественно новому уровню - устойчивому развитию предприятия (экономические, экологические, социальные аспекты), проясняет проблемность и позволяет разработать действенные принципы и механизмы управления предприятием с целью получения конкурентных преимуществ. Сформирована собственная концепция по устойчивому развитию предприятия с сосредоточением на инновациях и информационном блоке.

**Ключевые слова:** устойчивое развитие, устойчивое инновационное развитие, холистический подход, принципы инновационного развития, конкурентные преимущества.

**Legominova Svitlana. Sustainability of innovative development of the enterprise from the perspective of a holistic approach.** It is suggested to apply a holistic approach to the study of sustainable innovative development of the enterprise, which makes it possible to trace the evolution of the development of human consciousness as a prerequisite for a transition to a qualitatively new level - sustainable enterprise development (economic, ecological, social aspects), clarifies the problem and allows developing effective principles and mechanisms of enterprise management with the aim of gaining competitive advantages. Its own concept for sustainable development of the enterprise has been formed, focusing on innovation and the information block.

**Keywords:** sustainable development, sustainable innovative development, holistic approach, principles of innovative development, competitive advantages.