

УДК: 338.467.6 : 796.85

JEL Classification: L83, L84, M21

ФРАКТАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СРЕДЕ БИЗНЕСА ВОСТОЧНЫХ ЕДИНОБОРСТВ

Саенко В. Г., канд. физ. восп., доцент

Харьковская государственная академия физической культуры

Аннотация. В статье нашли свое отражение положения теории фрактальности, которые способствуют раскрытию сервисного взаимодействия, сформировавшегося в постиндустриальном обществе. Учитываются качество и черты деятельности вероятностного, нестабильного и фрагментарного характера в инновационном менеджменте среды бизнеса восточных единоборств. Это позволяет традиционно используемые в расчетах информационные, материальные, трудовые и финансовые ресурсы заменить на параметры, которые отражают вероятностные и нестойкие качества связи, вызываемые свойством фрактальности. Научное исследование проведено для выявления концептуальных основ организационного движения новообразований, общественно-полезных процессов и способностей личностей. В зависимости от объекта приложения, применение находят метод фрактальности и метод синергетики. Потребителями выступают схемы мониторинга, менеджмента и маркетинга изучаемого предмета, каким может выступать организация, бизнес, новшество, процесс или способность, чтобы осуществить систематизацию, преобразование, трансформацию и стимулирование их движения или развития. Целью исследования выступает обоснование, позиционирование и продвижение принципиальных положений метода фрактального анализа для инновационного менеджмента среды бизнеса восточных единоборств на основе познания явления, теоретического обобщения его свойств и определения причинно-следственных взаимообусловленностей форм проявления и содержания на категориальном уровне. Обобщения предваряют результаты прикладных исследований в области разработки ряда экономических методик, которые предназначены для среды комплексного развития множества явлений, что распределены между производственно-территориальными, социально-экономическими и физкультурно-оздоровительными системами и субъектами деятельности. Основу данного подхода составили положения теории фрактальности (как носители общих методических и теоретических представлений об изучаемом явлении и метод описания, распознавания и отражения слабо выраженных и недостаточно различительных свойств явления) и теории синергетики (как метод распознавания исследуемого объекта по его деталям и как наука о самоорганизации, самопроизвольном возникновении и самоподдержке упорядоченных временных и пространственных структур в открытых нелинейных системах различной природы). Исходя из познания существа вероятности и обрывности, могут быть для них определены алгоритм и меры дальнейшего развития. Установлено взаимодействие множества программ, наиболее действенными из которых выступают программа самосохранения, программа жадности, программа уверенности и программа получения удовольствия. Структурно метод представлен на доказательной базе относительного баланса свойств (самоподобия и гибкости), результатов, получаемых от упорядочения управленческих проблем (определение фрактала организации и моделирование собственного фрактала), а также системного приспособления структуры фрактальной теории (установление вариантов циклически повторяющихся действий и выработка вариантов собственного развития на новых возможностях и основах будущего).

Ключевые слова: менеджмент, спортивный бизнес, восточные единоборства, фрактальная теория, услуга.

FRactal Theory – Basis of Innovative Management in Business Environment of the Eastern Arts

Volodymyr Saienko, PhD in Physical Education and Sport, Associate Professor
Kharkiv State Academy of Physical Culture

Summary. The article reflected the provisions of fractal theory, which contribute to the disclosure of a service interaction, formed in the post-industrial society. Taking into account the quality and features of the activities of probability, unstable and fragmented nature in innovative management environment of martial arts business. This allows commonly used in the calculation of the information, material, labour and financial resources are replaced by the parameters which reflect the probability and unstable quality of communications caused by the properties of fractal. Scientific research is conducted to identify the conceptual bases of the organizational movement tumors, socially beneficial processes and abilities of individuals. Depending on the application object, the applica-

tions are fractal method and synergy method. Consumers are the monitoring scheme, management and marketing of the object being studied, how can serve the organization, business, innovation, process or ability to carry out systematization, conversion, transformation and promotion of their movement or development. The aim of research is the study, positioning and promotion of the fundamental provisions of the fractal analysis method for innovative management environment of martial arts business on the basis of knowledge of the phenomenon of theoretical generalization of its properties and determination of causal interdependence of forms of expression and content on categorical level. Generalizations precede the results of applied research in the field of economic development of a number of techniques that are designed for the integrated development environment of the set of phenomena that are distributed between the production and the territorial, socio-economic and physical-improving systems and stakeholders. The basis of this approach have made of the theory of fractal (as carriers of common methodological and theoretical concepts of the phenomenon under study and describe the method of recognition and reflect poorly defined and lack of distinctive properties of the phenomenon) and the theory of synergy (as a method of recognition of the object in its details and as a science of self-organization, spontaneous appearance and maintain themselves ordered temporal and spatial patterns in open non-linear systems of different nature). Based on the knowledge of the probability of being and breakage, can be defined for them algorithm and measures for further development. Established interaction of multiple programs, the most effective of which are the preservation program, greed, program assurance program and pleasure. Structural method presented at the evidentiary basis of the relative balance of properties (self-similarity and flexibility), the results obtained from streamlining administrative problems (definition of a fractal organization and modelling their own fractal), as well as systemic adaptations of fractal theory of the structure (setting options cyclically recurring actions and the development of their own development options on the new features and the foundations of the future).

Keywords: management, sports business, martial arts, fractal theory, service.

Постановка проблемы. В Украине глобальной проблемой инновационного менеджмента выступает переформатирование материальной инфраструктуры, характеристики которой отстают от мировых стандартов по причине износа и старения арен, комплексов, стадионов и технологического оборудования. Поскольку эту проблему решить успешно не удастся, то основное внимание инновационного менеджмента переносится на коммерциализацию отношений, управление деятельностью работника, группы специалистов либо творческим коллективом и организацией, где технологи налаживают работу в условиях отрывочного и фрагментарного взаимодействия. Однако и в этой деятельности успехи остаются на низком уровне. К тому же, практический инновационный менеджмент направлен на достижение главной цели физкультурно-спортивной организации – на физическое воспитание человека в среде, в которой по большинству параметров проявляются вероятностные и нестойкие качества связи, обусловленные свойством фрактальности. Поскольку построить фрактальную модель отношений сложно из-за обрывности ряда условий изучаемого явления, то взамен этому результат достигается посредством использования информационных, материальных, трудовых и финансовых ресурсов, которые либо морально устарели, либо их недостаточно для организации полноценной работы. Если оценивать ситуацию в целом, то менеджмент в спортивной индустрии и бизнесе Украины представляет теоретические основы и практические методы управления процессами спортивной отрасли экономики, что условно движается вслед за средой мирового рынка и бизнеса.

Анализ последних исследований и публикаций. В разработках как отечественных ученых [1-4], так и зарубежных [5-8] утверждается, что проблема инновационного менеджмента связана с поиском объективных способов извлечения финансов на сферу физической культуры и спорта. Такой подход не устраняет, как это замечается, первопричины, порождающие неблагополучия и неудачи. Чтобы приблизиться к устранению первопричин, требуется освободить и включить в действие рычаги спортивного бизнеса. Такое означает получение опыта и схемы его использования при создании такой органической системы, в которой физкультурно-спортивная организация превращается в состоятельную и не уступающую по своему уровню достижениям развитых государств Европы. Перспектива развития менеджмента связывается первоначально с бизнесом в неолимпийских видах спорта, какими являются восточные единоборства, панкратион, пауэрлифтинг, спортивное ориентирование, черлидинг, а уже затем – в давно освоенных видах, какими являются академическая гребля, бадминтон, баскетбол, бокс, борьба вольная и греко-римская, волейбол, гольф, легкая атлетика, плавание, теннис, футбол, художественная гимнастика и пр. Начало организационного движения связано с умением учитывать в расчетах условий вероятности, неопределенности и нестандартности организации сервисной деятель-

ности. Центральное место в этом движении занимает человек, умеющий подстраивать свои действия к реальным потребностям, его и следует ориентировать на новое. В основу исследования положен следующий вывод авторов [9] «поскольку человек – развивающееся деятельное существо, постольку и целостный фрактал человека предполагает непрерывность и беспредельность своего совершенствования, а, следовательно, недопустимость довершения самого себя».

Нерешенные составляющие общей проблемы. Фрактальная теория или теория бесконечной вложенности материи основана на индуктивных выводах о строении природы за ее множественностью объектов, которые подчиняются иерархической организационной зависимости, если вести наблюдение от элементарных частиц до наибольших и ощутимых структур. Глобальная их иерархия, что была открыта Б. Мандельбротом [10], считается дискретной; самоподобной и дробной, а по этой причине любая частица и материального, и искусственного мира (организационная или органическая системы) имеет собственную систему частиц (органических систем). По этому подобию следует начать исследование видов сервисной деятельности по модели «фрактальная теория – основа менеджмента – фрактальный анализ», вне зависимости от того – это спортивный, операционный или любой другой менеджмент. Методические положения такой модели не разработаны, не упоминаются они и в логических схемах менеджмента. В связи с этим, следует выработать схему фрактальной теории основ менеджмента, основываясь на сущности «логики», «фрактала», «синергетики», «хаоса» и «порядка». Логические связи на первых порах объединяются смысловыми различиями, что существуют между терминами «фрактал», «фрагмент», «элемент», «объекты и субъекты», «спортивные организации и секции», «учитель и ученик», руководствуясь первоначальным пониманием их значения, что выработано в постиндустриальном обществе.

Формулирование целей статьи. Обоснование, позиционирование и продвижение принципиальных положений метода фрактального анализа для инновационного менеджмента в среде бизнеса восточных единоборств.

Изложение основного материала исследования. Поднимаемая проблема поддается решению с позиции общих методических и теоретических представлений об изучаемом явлении, что оценивается по предполагаемым основам. Так, смысл действий в восточном единоборстве связывается с конкретизацией схемы взаимодействия участников на отдельных этапах физического развития человека в организационных формах тренировочной программы. Поскольку рассматриваются единичные предприятия экономической отрасли «Физкультурно-оздоровительная и спортивная деятельность», что отличаются меньшим масштабом по деятельности от предприятий промышленных отраслей, то постановочная задача требует разработки новых методов отражения взаимодействия. В этом случае, требуется выбрать и конкретизировать функцию системы физической подготовки, например, можно выбрать для разработки восточное единоборство киокушинкай каратэ, что открывает предмет проектирования.

При этом, нужно, безотносительно к тому, какая система физического развития человека включается в действие, опять же, из-за малого масштаба предприятия трудно наполнить полнокровно среду менеджмента, ибо в этой отрасли как вертикальное (институциональный и управленческий уровни менеджмента отсутствуют полностью, а первичный, «технологический», уровень менеджмента распорошен между малочисленными группами работников и сведен к технологическому взаимодействию участников), так и горизонтальное (обязанности и функции менеджмента из-за малого числа работников сосредоточены, как правило, в одном работнике) разделение труда менеджеров воспринимается условно. Однако если учесть мнение исследователей [11], то теоретические рамки менеджмента существуют и всегда отвечают требованиям следующей логической модели:

«Планирование – Контроль – Организация – Мотивация – Принятие решения». (1)

Данная модель вносит в исследование системность, ибо за ее элементами стоят весомые функции и работы. Реализация такой модели осуществляется по комплексу выверенной в экономике системы показателей, которые сами по себе становятся информативными и отражают объективную логику разрабатываемой системы. Однако, для спортивной деятельности многие такие показатели в учете не находят отражения, а поэтому следует проводить дополнительные исследования. Перейдем от рассужде-

ний к рассмотрению элементов менеджмента в спортивной организации, впитавшей в себя подходы и ментальность народов Востока. Так, в спортивных организациях восточных единоборств успешность работы синхронна нескольким условиям менеджмента, а именно:

1) основатель организации формулирует этические принципы для воспитанников и всех последующих руководителей и сенсэев, выстраивая свои отношения с контингентом и внешней средой на условиях взаимодействия, непротivления и неукоснительного их исполнения во всех случившихся ситуациях быта и организации. Эти условия не подлежат изменению и корректировке на весь период существования школы;

2) идеология организации подкрепляется надлежащим потенциалом, адаптивностью и креативным реагированием на изменения в культуре нации, политике и институтах власти государства, определяющих существование индивида в субкультуре;

3) организационная, педагогическая и тренерская деятельность закрепляется за каждым сотрудником на административных началах и требованиях этики в отношениях, что рекомендуют полное послушание, неукоснительное и точное выполнение задания наставника организации, любого тренера и дежурного в группе;

4) участники подчиняются беспрекословно системе стимулирования успешных действий и исполнения наказаний за проступок, выдвинутой основателем.

Эти четыре положения отражают то основное, что выполняется в спортивных организациях и школах, действующих в государствах Востока, в обязательном порядке. Иное положение складывается в спортивных организациях и секциях Запада, где действуют более демократические начала отношений между участниками, что меняет изначально заложенную в них сущность. Изменения в управление организацией на европейской территории вносятся часто, ибо действует ряд объективных причин индустриального характера, что известны гражданину, который проживает в изменчивом мегаполисе. Изменения первоначально формируются по мере усложнения труда, а ценность возрастает с развитием черт фрактальности человека, воспитанных на традициях избранного восточного искусства и единоборства. Ряд положений фрактальности в спортивных образованиях связан с многообразием и подобием форм проявления, что связано с а) фрактальностью предприятия и б) фрактальностью личности.

Фрактальными предприятиями выступают спортивные секции. Восточным искусствам и единоборствам свойственно два характерных качества, обусловленных фрактальностью, а именно:

1) самоподобие, когда каждое подразделение такой секции, вплоть до отдельных ее участников, выступают носителем всех свойств единого корпоративного организма;

2) гибкость, когда и подразделения, и участники подчиняются перестроению на иную модель организационного поведения в зависимости от поступивших извне обстоятельств, усугубляющих деятельность.

То есть, фракталы в форме спортивной секции не отвергают общепринятые схемы построения на элементах устойчивости моделей организационного поведения, а поэтому изменений практически не претерпевают. Они могут меняться, но смещения стилей не может наблюдаться, ибо в каждый обозначенный момент времени специалист продолжает работать по одной и той же избранной системе с известным ему материалом и с обозначенной интенсивностью. Руководствуясь философскими установками, эта система не только закрепляет форму, но признается стойкой и не распадается. Поскольку множественность мотивов и факторов свойственно народам европейских государств, то внимание обращается только на первооснову развития среды, что заложена в государствах Востока. Разнообразие возникает не сиюминутно, а имеет методические предпосылки.

Предпосылки становления фрактальной организации в разных государствах формировались по-разному. Остановимся на ряде особенностей, продиктованных опытом взаимодействия.

В классический менеджмент Запада, с его статичными структурами, что оцениваются как устойчивыми, фракталы укладываются именно по фактору стойкости, в то время как фрактальные модели более консервативны и органичны по поведенческим структурам на территории Востока. Из этого ряда государств исключение представляет Япония, где велико влияние цивилизации и научно-технического прогресса. Существует зависимость – чтобы сохранить некую силу, то с укреплением в системе порядка должен одновременно усиливаться и хаос. Японские управляющие не могут признать закономерность проявления хаоса, а поэтому государство все преимущества своего

развития не может использовать и замедляет свое движение из-за того, что диалектическая смена хаоса на порядок нарушена как, в свою очередь, нарушена и смена порядка на хаос. В этом случае спираль развития отсутствует, а поэтому движение сводится к кругу. Ее нынешний закат – это проявление следствия ошибок имперского тоталитарного правления. Проведенные исследования подтверждают эти утверждения [12, 13, 14, 15].

Далее свое место занимает Китай, государство, в котором проявляет себя повсеместно фрактальная схема организации бизнеса. Как и Японию, так и Китай со временем подстерегает опасность доминирования порядка, т.е. войдя в эту среду однажды, они могут потерять свой информативный компонент хаоса. Существует мнение, что Китай выступает прародителем фрактальных организаций. Это подтверждается тем, что основу фрактальности в этом государстве составляют внутренние установления и не смещаемые духовные принципы многие столетия. Китайцы фрактальны изначально по той причине, что Конфуций в свое время в верования включил разработку национальной идеи. Поскольку они впитали и освоили исходные положения, являются последовательными их носителями, и чтобы сохранить ее, государство сохраняет условия закрытости для внешней информации, и таким способом сохраняется аутентичная культура. Известна зависимость: «Если такая культура слабеет в основах, то система начинает разрушаться». Однако это больше исключение, чем правило.

Современная физическая картина мира изменяется по всем параметрам унифицированных моделей и объектов [16]. Так, среды государств Европы подвергаются влиянию глобализационных процессов, которые позволяют и разрушать старое мышление, и одновременно расширяют мировоззрение, а государства, сформировавшиеся на идеологических основах бывш. СССР, обладают всеми приметам для формирования фрактальных моделей. Причины следующие: 1) граждане фрактальны здесь по той причине, что их жизненная среда ограничивается жесткими материальными условиями выживания, а постсоветская схема развития способствует наступлению именно такого состояния, особенно в промышленных регионах и анклавах, где механически сохраняется устаревшая технология производства; 2) предприятия становятся фрактальными из-за их старения и слабой привлекательности, а постсоветская среда не располагает средствами для их благоустройства и коренного переоборудования. Становится актуальным положение: «Фрактальным становится тот человек, который осознает, что все мы связаны – как любое действие, так и бездействие каждого индивида вызывают отклик во внешнем мире; фрактальной становится то материальное кружение, что стареет и разрушается». То есть, движение становления государства, каким есть Украина и постсоветские образования, и движение разрухи в них диалектически наступают одно на другое.

Точно также можно вести речь и об экономических явлениях, и об общественных процессах, и о социальных преобразованиях, в которые входят и предприятия, и люди. «С позиций философии понятие фрактала – утверждают А. И. Тишин и Т. М. Эгембердиев – рассматривается как одно из конкретных проявлений категории тождества. Но эта категория не может быть оторвана, изолирована от понятия различие. Введение понятия фрактала должно бы привести к своему двойнику, антиподной категории и различности, благодаря которой можно было бы видеть непохожесть, неподобность, отличительность фрагментов Хаоса» [9]. Такое проявляется при сопоставлении признаков движения транзитивного рынка, основной структурой которого тоже является фрактал. В этой структуре проистекают действия, которыми связываются воедино и собственно структуры и складывающиеся в них отношения по причине признания того, что «хаос – более высокая форма порядка, где стройность и бессистемные импульсы становятся организующим принципом» [17]. Именно теория хаоса способствует раскрытию фрактальной природы рыночных процессов. Однако возвратимся к теории менеджмента. Эта теория предоставляет в распоряжение менеджера наиболее действенные подходы к успешному моделированию сложных форм окружения в их единении с турбулентными потоками. На граничных соединениях конфликтующих между собой и противоположно друг к другу направленных сил проистекают спонтанные процессы зарождения и возникновения самоорганизации порядка более высокого уровня. Это приводит к тому, что все среды сервисной деятельности подготовлены к описанию их фрактального состояния. Напомним здесь, что фракталом может называться любой объект или предмет, обладающий хотя бы одним из трех свойств, а именно:

- имеет нетривиальную структуру во всех масштабах;
- является самоподобным или приближенно самоподобным;
- обладает дробной метрической размерностью.

Фрактальный анализ позволяет конструировать способ как для общего мониторинга ситуации, последующего описания и характеристики стратегического поведения организации [11], так и для оптимального объединения и сочетания положений при выработке управленческого решения. Конкретизация фрактального подхода по отношению к систематизации управленческих проблем предполагает решение двух задач, а именно:

а) определение фрактала организации как ее основной структуры движения. Например, закономерность или тенденция, оболочка или преимущество, спираль или траектория;

б) моделирование собственного фрактала, отвечающего современным достижениям распознавания повторяющихся фрагментов-фракталов. Например, распознавание парадигмы мышления и модели действий, технологической структуры исполнения, фактора взаимодействия и ситуационного поведения.

Фрактальная теория предлагает распознавание двух типов таких поведенческих структур. В их числе:

1. Структура фрактальной теории первого типа сосредотачивается на паре (дualности) исключаящих друг друга факторов, например, «вперед – назад», «действие – противодействие». Ситуация отражает циклически повторяющиеся действия, основу которых составляют а) обзор причин, б) разработка решения и в) ожидание эффекта. То есть, эта структура сосредоточивает свое внимание на проблемах, число которых обладает свойством к возрастанию, и на итерационных методах их решения. Такой подход упрощает функцию менеджмента, ибо появляются штампы, обеспечивающие утверждение устремлений к сохранению прежнего положения дел, вида деятельности, сегментов рынка, пользуясь традиционным набором методов. В примере с рынком он представляется средой конкурентного противостояния, циклическостью действий и т.п. К примеру, развивая условия доходности, одновременно тормозится ликвидность, оставляя организацию постоянно в диапазоне прибыли и убытка. С позиции выбора модели стратегического поведения – это решение оценивается как верное.

2. Структура фрактальной теории второго типа сосредотачивается не на проблемах, а уже на вариантах собственного развития, на новых возможностях развития, на создании основы будущего. Уместно здесь привести в этой связи высказывание Юнга: «Все самые большие и наиболее важные жизненные проблемы фундаментально неразрешимы. Они никогда не могут быть решены, из них можно только вырасти» [18]. Поведение, строящееся на структурах этого типа, требует более высокого уровня развития сознания, что приводит к выработке новой парадигмы мышления и за этим и действия. Оно в полной мере реализует модель стратегического планирования и управления, что движется по спирали. Нужный уровень действий достигается «выработанной интуицией», «внутренним чутьем» к движению в событии. Предприятие под воздействием менеджмента начинает воспринимать себя как конгломерат активной составной общего технологического процесса. Это приводит к уравниванию образа жизни, философской мысли и отстаиваемых публично убеждений. Деятельность руководителя организации на этом уровне воспринимается как игра, строящаяся для новичка за постулатом «Все важно, на всем этом мы учимся». Однако, понимание себя самого, своей роли в обозримом процессе и существа объекта управления – это результат, обеспечивающий полноценный контроль над ситуацией.

Положения активности модельной структуры фрактальной теории второго типа сводится к структуре мозга, функции которого в упрощенном варианте представляются функционально разделенным на левое и правое полушарии, передний отдел и остальные отделы. Каждая часть предназначена для контроля определенного типа поведения носителя и должна работать согласованно в единстве с остальными. Левое полушарие является логическим устройством, считывающим и обрабатывающим внешнюю информацию. Его роль сводится к анализу и оценке решений, планированию действий на перспективу. Левое полушарие выполняет две общие функции, а именно:

а) тренировки поведения с передачей накопленного опыта в «древнюю» и «старую» части головного мозга;

б) решения проблем, постоянно воспроизводимых левым полушарием на мотивах падения активности, и в случае закрепления достигнутого результата, то и перенаправления усилий на решение новых проблем.

Правое полушарие является источником трех состояний – вдохновения, пронизательности и интуиции. Достичь превалирования управления при помощи правого полушария можно, исключив левое полушарие и уходя от использования языка логики, точных формулировок, отказа от времени и сложных выводов. Успех деятельности достигается на основе использования всех отделов мозга, но для решения разных задач управления. За этим следует, что окружение реализует не только товары и услуги, но и собственные убеждения высшего руководства государства, корпорации, объединения и отдельного предприятия, его отношения к действительности, включая а) программу самосохранения, б) программу жадности, в) программу уверенности и г) программу получения удовольствия. Двигаясь от одной программы к другой, менеджментом обеспечивается экономия времени, но ценность этих программ разная. Рассмотрим особенности.

А. Программа самосохранения. В выделенной совокупности оценивается как наименее эффективная. Недостаток ее состоит в том, что нередко упускаются возможности для выхода на более высокий уровень развития, т.е. вместо спирали руководство водит коллектив по кругу, не меняя проблем. Естественно то, что в этом варианте задействовано левое полушарие мозга.

Б. Программа жадности. Толкает специалиста на принятие слабо выверенных, необдуманных и авантюрных по характеру решений. Обычно мысль загружается быстрым и неоправданным обогащением. В результате уверенного и устойчивого развития такое достигнуто не может быть, а система несет неоправданные потери.

В. Программа уверенности. Лишена недостатков, что заложены в рассмотренных выше программах. Включая ее, создается высокий уровень гарантии на самосохранение структуры, могут быть оптимизированы результаты, достигнута гармония в отношениях, работа правого полушария и центрального мозга.

Г. Программа получения удовольствия. Распределяется между личными влечениями, вынашиванием планов на будущее и сиюминутными приключениями и полученными эмоциями. Работа превращается в игру с контрагентами, в которой всегда обеспечивается победа. Для стратегических действий такая программа становится наиболее эффективной. Однако, чтобы работать в режиме этой программы, изначально требуется реализовать три первые. Такое достигается на основе полного согласования стратегической и оперативной деятельности. Выискиваются потоки ожидаемых изменений, разрабатываются варианты преодоления наступившего хаоса, который, как известно, завершится порядком более высокого уровня. В систему включаются скорректированные цели, накопительная и конкурентная стратегии, планы развития управленческих способностей, «мозговой штурм», поисковые бригады и творческие коллективы. Все это работает на уверенную перспективу, в то время как реальность заполнена движением и полностью поглощается устремлениями в будущее, ибо сомнения относительно правильности выстроенных действий исчезают, а хаос наполняется порядком более высокого уровня. На этом уровне работа менеджера превращается в уверенность и удовольствие, в радость за действия окружающих, в котором свое место занимают клиенты, посредники, поставщики, конкуренты и исполнители.

Менеджмент входит на обоюдовыгодных социально-этических устоях в сотрудничество с маркетингом, где исключается вражда, зависть, злобность, злость, ненависть и нечестность в отношениях участников. То есть духовное начало начинает преобладать над прагматическим расчетом. Их сочетание сводит конкуренцию исключительно к скорости опережения действий и развития процессов, а борьба с давлением на внешнюю среду переносится на развитие интеллектуальных и синергетических способностей специалистов. У человека вырабатывается умение замечать изменения и мотивы для продолжения плодотворной деятельности, воспитания в себе нового образа, проявляется желание учиться непонятному, познавать собственные резервы, находить гармонию с окружением, являясь фрактальным «кирпичиком» безмерного пространства. Такое восприятие в полной мере согласуется с фрактальной теорией мироздания.

В качестве примера можно говорить а) о безупречной работе профессионального водителя, который достиг такого уровня вождения устройства, что его движения сводятся до автоматизма действий в дорожной среде, б) и о современном рынке. При этом подмечается, что мысль водителя не всегда занята слежением за ситуацией, но в нужный момент изменения ситуации на дороге, он, все же, принимает безошибочное

решение. Такое распространяется на ряд профессий, требующих от человека активации особых свойств психики в ситуации, приближающейся к экстремальной.

Отвлекаясь от сложности труда водителя, можно обратиться к ситуативности рынка. В этом экономическом явлении необходимо уяснить особенность 1) стратегических действий, 2) ответов (реакций) рынка и 3) их фрактальную сущность. В случае применения фрактального подхода даже самые незначительные усилия руководителя относительно «эффекта бабочки» приводят к мощным добавлениям конечного продукта. Так, бытует мнение, «если решение на 1 % не соответствует фрактальной структуре рынка, то независимо от того, прикладывается далее даже все оставшиеся 99 % правильных усилий, то достижение успеха оказывается невозможным – будут только затраты». Основной путь движения к успеху в спортивном бизнесе связан с повышением собственной физической подвижности, интеллектуальной способности, адаптационных реакций и резистентности организма [19]. На основе этого, можно утверждать, что любое явление, как это воспринимается в исследовании, по закону хаоса превратится в порядок.

Вместе с тем, имеются и другие способы отражения реальности. Для этого можно обратиться к методу синергетики. Синергетика в работе может служить и а) методом познания существа исследуемого объекта и б) наукой о самоорганизации. Она связывает процессы хаоса, регистрируемые в различных социально-экономических системах, в полезную целостность, что позволяет распознавать за массой беспорядочного и хаотичного логичное образование в ней порядка. Данная наука потребовала от исследователя подходить взвешенно ко всей совокупности факторов, черт, условий, чтобы полноценно распознавать существо самого события, оболочку его связей, логику поведения и зависимости, что образуются от ситуации, априорно устраивающий и возможно достижимый результат, сочетание качества движения в окружении. Последнее, собственно, и обеспечивает наступление желаемого, т.е. «наступление порядка». Существо синергетики для работы следующее.

1. Как метод распознавания исследуемого объекта по его деталям, она после понимания и более глубокого проникновения в содержание, зависимости и механизмы позволяет отразить объект исследования более детально – на «кирпичиках» фрактальности, и переводить бесполезные на первый взгляд черты и характеристики его из группы хаоса в группу порядка. Ибо все без исключения объекты и системы окружения как на основе внешнего вмешательства, так и на основе энергии природной самоорганизации неизбежно движутся по простейшей траектории «хаос – порядок – больший хаос – более высокий порядок». Названное позволяет достичь просветления и осознать тот факт, что объект находится на спирали развития, движущей энергией которого выступает преобразование хаоса, воспринимаемого ошибочно как бесструктурное скопление ничего не значащих элементов, т.е. «кирпичиков» природы, способных породить движение и воссоздавать новую форму, на порядок выше нового уровня. Описанное представляет прохождение неопределенности. Так, воспитанник в школе киокушинкай каратэ после очередного цикла, состоящего из тренировки, выполнения энергии и последующего отдыха, возвращается к своему наставнику снова в качестве воспитанника, но уже как «кирпичик» с новым наполнением качеств. То есть, на занятие он выходит с новыми качествами, чтобы преобразовать их или пополнить относительно полученных еще более новыми качествами. Такое указывает еще и на то, что воспитанник на очередную тренировку выходит снова неравновесным, и именно такое его состояние позволяет ему снова и снова входить в новое, более совершенное и высокое качество. Его равновесное качество находится для него в далеком будущем – в уровне мастера, наставника или учителя, и такой момент наступит в его жизни обязательно, но еще не скоро. Это главный методический подход к организации тренировки в восточных единоборствах – ни при каких обстоятельствах не допускать наступление момента равновесия воспитанника, тем самым обеспечивая его движение на пути познания. Предлагая сконструировать из хаоса гимнастик и упражнений, порядок для «кирпичиков», но уже с новым качеством, а, следовательно, и с новым уровневый порядком, ибо в «кирпичиках» заложены новое свойство и новое качество, а это уже иная, более высокого уровня, траектория движения. Поскольку воспитанник обращен на порядок, т.е. ориентирован на получение нового качества от наставника, то он механически относится в разряд самоорганизующихся субъектов деятельности, которым свойственна некая способность проявлять качества, имеющие фиксированно выраженную направленность на поддержание порядка и организованности.

2. Как наука о самоорганизации, о самопроизвольном возникновении и поддержке упорядоченных временных и пространственных структур в открытых нелинейных системах различной природы, она предоставляет на выбор несколько вариантов решения. Связано это с тем, что в нелинейной системе в точке отсчета всегда имеется несколько вариантов решения, которые носят относительный характер неоднозначности в последующем развитии. В исследовании [20], к примеру, нелинейными выступают а) экономика, ибо она изначально нарушена переходными состояниями, б) рынок, ибо цены в нем в нелинейном изменении и постоянно скачут, и собственно в) система физического развития, в которой среда упражнений и нагрузок изменчива. Примеры можно продолжить, но обращаясь к предмету исследования, скажем, что восточное единоборство – это самоорганизующаяся открытость, что обменивается со средой энергией, воспринимая порядок как организованный хаос.

Выводы. 1. Постиндустриальное общество отличается усилением сервисной деятельности, процессом бизнеса и обмена деятельностью в слабовыраженных и нестойких условиях жизнедеятельности, что ожидают новых методических подходов к отражению и анализу явлений, к обоснованию решений. Это требует разработки методов анализа для субъектов деятельности, что работают в условиях неопределенности и неполной востребованности. Таким методом в менеджменте выступает новшество, что основано на особенностях фрактальной модели отношений. 2. Следующий шаг в исследовании представляется систематизацией характеристик фрактального анализа и вывод их на уровень формализации и практического использования.

Перечень ссылок:

1. Баженов А. А. *Инновационные организационно-педагогические условия подготовки спортивных менеджеров* / А. А. Баженов, А. Е. Баженов, В. А. Какузин. – М. : МГАФК, 2002. – 98 с.
2. Галкин В. В. *Спортивный бизнес для менеджеров* / В. В. Галкин. – М. : КноРус, 2006. – 162 с.
3. Гринин В. Г. *Основы менеджмента и маркетинга* / В. Г. Гринин, В. Г. Саенко, А. В. Толчева. – Луганск : Изд-во ЛНПУ имени Тараса Шевченко, 2004. – 304 с.
4. Золотов М. И. *Менеджмент и экономика физической культуры и спорта* / М. И. Золотов, В. В. Кузин, М. Е. Кутепов, С. Г. Сейранов. – М. : Академия, 2001. – 426 с.
5. Cunningham G. B. *Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession* / G. B. Cunningham, M. Sagas, M. Dixon, A. Kent, B. A. Turner // *Journal of Sport Management*, 19(1), 2005. – P. 43-57.
6. V. de Bosscher. *Managing high performance sport at the national policy level* / V. de Bosscher, M. van Bottenburg, S. Shibli, P. de Knop // *Managing high performance sport*, 2013. – P. 45-64.
7. Hoye R. *Sport management: principles and applications* / R. Hoye, A. C. Smith, M. Nicholson, B. Stewart. – Routledge, 2015. – 230 p.
8. Saienko V. G. *Marketing and management in the field of sports business* / V. G. Saienko // *Proceedings of academic science – 2016 : XI International scientific-practical conference*. – United Kingdom : Science and Education Ltd, 2016. – Vol. 1. – pp. 29-35.
9. Тишин А. И. *Фрактальность человека [Электронный ресурс]* / А. И. Тишин, Т. М. Эгембердиев. – Режим доступа : http://sins.xaoc.ru/pdf/articles/articles_r017.pdf (дата обращения 10.09.2016).
10. Мандельброт Б. *Фракталы, случай и финансы* / Б. Мандельброт. – Ижевск : НИЦ «Регулярная и хаотическая динамика, 2004. – 256 с.
11. Карпов А. *Реальность за пределами матрицы [Электронный ресурс]* / А. Карпов, Ю. Плиева // *Финансовый директор*. – 2008. – № 2. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/finance/fin147.html>.
12. Брітченко І. Г. *Удосконалення – ключова компонента управління ефективністю в Японії* / І. Г. Брітченко, Л. С. Веретін // *Науковий журнал «Менеджер»*. Вісник Донецького державного університету управління. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – № 2 (64). – С 147-152.
13. Брітченко І. Г. *Управління персоналом* / І. Г. Брітченко, Г. І. Андрєєва, О. М. Пожар. – Суми : УАБС НБУ, 2006. – 17 с.
14. Саенко В. Г. *Функції спортивного менеджмента в восточных единоборствах* / В. Г. Саенко // *Стратегічне управління розвитком галузі «Фізична культура і спорт» : матер. І Регіон. наук.-практ. інтернет-конф.* – Х. : ХДАФК, 2012. – С. 21-23.
15. Саенко В. Г. *Проблеми підготовки менеджерів для сфери східних єдиноборств* / В. Г. Саенко // *Економічні і підприємницькі інновації : думка молодих дослідників. Матер. Регіон. наук.-практ. конф.* – Бердянськ : БДПУ, 2009. – С. 58-61.

16. Давыдов А. С. *Методологический анализ физического познания* / А. С. Давыдов, А. И. Кухтенко, Г. Ю. Тредер. – К. : Наукова думка, 1985. – 279 с.
17. Вильямс Б. *Торговый хаос. Экспертные методики максимизации прибыли* / Б. Вильямс. – пер. с англ. – М. : ИК «Аналитика», 2000. – 168 с.
18. Юнг К. Г. *Очерки по психологии бессознательного* / К. Г. Юнг. – М. : Литагент «Когито-Центр», 2010. – 352 с.
19. Гаркави Л. Х. *Адаптационные реакции и резистентность организма* / Л. Х. Гаркави, Е. Б. Квакина, М. А. Уколова. – Ростов-н/Д. : Изд-во Рост. ун-та, 1990. – 224 с.
20. Толчева А. В. *Переходной экономикой формируется новый тип экономического мышления* / А. В. Толчева, Т. А. Горягина // Соц.-эконом. проблемы перетворення громадянського суспільства : сучасне і майбутнє. – Луганськ : Вид-во ЛНДІ соціально-трудоу відносин, 2004. – С. 82-86.

Стаття надійшла: 14.09.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Іванілов О.С.



УДК 658:005.35

JEL Classification: G34

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СТАБІЛЬНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Анісімова О.М., доктор економічних наук, професор,
Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

Анотація. Предметом роботи є система відносин щодо корпоративного управління в сучасних умовах господарювання українських корпорацій. Метою роботи є вивчення теоретико-методичних підходів та законодавчих актів щодо визначення ролі, сутності та специфічних особливостей корпоративного управління, аналіз основ класифікаційних ознак видів корпоративного управління з наведенням проблем їх адаптації до вітчизняних умов функціонування корпорацій. Методологічною основою проведення дослідження є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, законодавчі акти, праці вітчизняних і закордонних науковців з питань корпоративного управління. У ході дослідження були використані наступні методи: структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури роботи; системного аналізу і синтезу – для дослідження сутності корпоративного управління; системного підходу – для розробки системно-цільового підходу до удосконалення системи корпоративного управління.

У роботі запропоновано удосконалене визначення поняття «корпоративне управління». Досліджено різні моделі корпоративного управління, такі як англо-американська, західноєвропейська та японська. Встановлено, що специфіка їх використання у сучасних українських економічних реаліях залежить від їх сутнісно-змістовного навантаження, законодавчого регламентування, структури портфелю акцій, ефективного та обґрунтованого фінансування, формування ефективної системи механізмів. Проаналізовано ситуацію, пов'язану з формуванням сфери корпоративного управління в нашій країні, відзначено значну кількість проблем і неурегульованих питань, а також пропозиції щодо їх вирішення. Запропоновано елементи удосконалення засад корпоративного управління з переносом акцентів на задоволення інтересів акціонерів.

Сферою застосування результатів дослідження є діяльність українських корпорацій. Результати дослідження можуть бути використані також акціонерами, фінансовими структурами, інвестиційними фондами, менеджментом компаній для практичного використання у своїй діяльності, а також для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів для вивчення теоретичних основ корпоративного управління.

Ключові слова: корпоративне управління, менеджмент підприємства, система управління, види корпоративного управління.