

ГЕНЕЗИС И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИЙ РЕАКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМАМИ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

Ю. И. Трещевский, В. Н. Эйтингон, Д. Ю. Трещевский

Воронежский государственный университет, Институт регионального развития

Поступила в редакцию 8 ноября 2013 г.

Аннотация: в статье рассматриваются историко-генетические и логические аспекты формирования различных концепций менеджмента, возникновение которых детерминировано изменениями во внутренней и внешней среде предприятий. Показано, что всю совокупность концепций традиционного управления можно свести к трем основным группам: менеджмент в стабильных системах; управление внутрисистемными связями в процессе трансформации стационарных систем в динамические; менеджмент в системах, подверженных высокому давлению.

Ключевые слова: инновации, организационно-экономические инновации, концепции менеджмента.

Abstract: in article historical and genetic and logical aspects of formation of various concepts of management are considered. It is shown that all set of concepts of traditional management can be reduced to three main groups: management in stable systems; management of intrasystem communications in the course of transformation of stationary systems in the dynamic; management in the systems subject to a high pressure.

Key words: innovations, organizational and economic innovations, management concepts.

Методологические допущения, принятые в исследовании

Проблема исследования управления системами различных уровней требует принятия ряда методологических допущений, обеспечивающих адекватность восприятия предлагаемых тезисов их авторской интерпретации.

1. Прежде всего, следует отметить, что системы различных уровней наделены как общими, так и специфическими свойствами. Исследование систем «вообще» представляет интерес в методологическом плане, но не позволяет получить непосредственно практически значимый результат. Для достижения теоретически обоснованного и практически значимого результата необходимо обратиться к синтезу диалектической и позитивистской методологии [1]. Такое сочетание требует обращения не только к понятию «система», но и к отражающим ее сущность объектам реального мира.

Переход от абстрактных понятий к реальным объектам и обратно предполагает исследование реальных систем, наделенных свойствами категорий (понятий) в максимальной степени. Для исследования проблем управления в качестве реальных моделей систем, подвергающихся организационно-экономическим инновациям, в наибольшей степе-

ни подходят коммерческие организации, являющиеся наиболее универсальными системами, в максимальной степени приближенные к некоторому общему эталону социально-экономических систем. Коммерческую организацию мы рассматриваем как некоторую модель, отражающую закономерности изменений в самих системах различных уровней и управлении ими.

Это обусловлено несколькими обстоятельствами:

– принятие коммерческой организации в качестве модели позволяет абстрагироваться от целого ряда свойств более сложных систем, имеющих частный характер, не воспроизводимый в иных системах того же уровня;

– в коммерческих организациях многие частные свойства элементной базы если и не нивелируются в полной мере, то, во всяком случае, утрачивают доминирующую роль – общее реализуется в частном, а не наоборот;

– коммерческие организации являются наиболее массовыми объектами управления, что позволяет обращаться к широкой базе исследований.

2. Необходимо обратить внимание на то, что итог любого управления – некоторый объективный результат функционирования системы. Причем понятие результата неоднозначное. В экономической науке интерпретация затрат и результатов является весьма дискуссионной.

3. Теоретически можно предположить различные векторы влияния управления на функционирование системы: от движения к безграничному и бесконечному существованию до ликвидации. Однако управление, направленное на ухудшение состояния системы, мы рассматриваем как чуждое ей, привнесенное извне, не отражающее общих стремлений субъектов эволюционного развития к выживанию и доминированию. В связи с этим в качестве результата управления мы рассматриваем усиление системы, улучшение положения во внешней среде, повышение конкурентоспособности, эволюцию (как позитивный с точки зрения самой системы процесс, противоположный инволюции).

4. Инновации охватывают различные аспекты функционирования систем – общесистемные и частные (технично-технологические, доорганизационные и др.). Применительно к организациям нами принята за основу позиция Й. Шумпетера, который понимал под инновациями технико-технологические и организационные изменения в системах микроуровня (предприятиях и их объединениях), обеспечивающие преимущества на рынке, независимо от новизны собственно товара или способа его изготовления [2, с. 132].

Таким образом, инновации в нашей трактовке – это сознательно осуществляемые изменения в любой сфере функционирования системы, цель которых – позитивное влияние на ее состояние. Иначе говоря, это разновидность изменений, наделенная двумя особенностями: целевой обусловленностью и направленностью на улучшение состояния системы. В то же время отметим, что объективный результат инноваций необязательно соответствует субъективным целевым установкам. Если исключить возможность несовпадения субъективных целей управления и объективно достигаемых результатов, то исчезают проблемы менеджмента как науки и практической деятельности.

5. Инновационность как категория может образовывать бинарные оппозиции с различными категориями, такими как традиционность, консерватизм, инерционность, стабильность и др. Учитывая сильно выраженный оценочный акцент в ряде категорий, мы предпочитаем использовать в качестве оппозиции «инновационности» «стабильность», используя общий смысл инноваций в организационно-экономической сфере. В ней инновационность фактически тождественна мобильности, изменчивости.

Инновационность в нашей трактовке употребляется вне зависимости от оценки как «хорошего»

или «плохого» явления. Это просто фиксация факта происходящих целенаправленных изменений в системах, предназначенных для их усиления, независимо от объективно получаемого результата.

6. Менеджмент применительно к инновационному развитию системы мы рассматриваем с точки зрения способа ее существования:

– адаптация к спонтанным внутрисистемным и внешним изменениям, направленная на самосохранение системы. В этом случае инновационность не является собственно способом существования системы. Напротив, она нарушает или способна нарушить целостность системы, которая вынуждена учитывать изменения, но отнюдь не стремится к ним. Такой менеджмент мы трактуем как реактивный, т.е. направленный на корректировку системы и воспроизводство в неизменном виде ее базовых компонентов;

– целенаправленное инновационное развитие, предполагающее изменение системы как способ ее существования. При этом инновации продуцируются внутри системы или заимствуются из внешней среды именно для того, чтобы продолжать изменения. Такой менеджмент мы рассматриваем как инновационно активный.

7. Работы ученых, использованные в процессе исследования, гораздо объемнее по содержанию, чем представлено в их тезисном изложении. Авторы настоящей статьи ни в коей мере не претендуют на широкое освещение изложенных в них проблем и способов их решения, и тем более обобщение научных идей, зафиксировав внимание только на тех аспектах, которые имеют прямое отношение к проблеме, поставленной в предлагаемом исследовании.

Развитие концепций менеджмента применительно к системам различных типов

1. Менеджмент в стабильных системах. Анализ научной литературы показывает, что в раскрытии содержания результатов управления системами различных уровней целесообразно опираться на различные, зачастую слабо совместимые, взгляды исследователей, рассматривающих их применительно к стабильным коммерческим организациям, функционирующим в однородной, мало подверженной изменениям среде. Такое состояние систем И. Рисин и Ю. Трещевский [3] называют стационарным.

Вполне понятно, что данное определение является условным, тем не менее значительная часть исследователей рассматривают процесс управле-

ния организациями и его результативность именно в таком контексте. Полагаем, что принятое упрощение позволяет определить характер, базовый состав элементов и содержание результатов управления применительно к стабильным системам.

При использовании данного подхода мы обращаемся фактически к наиболее простому варианту функционирования системы – она самодостаточна, слабо подвержена влиянию внешней среды, которая, в свою очередь, характеризуется высокой степенью стабильности. Исследователи обращают внимание на внешнее окружение организации (системы микроуровня), но оно только задает общие условия ее функционирования и воспроизводится в неизменном виде. С другой стороны, воздействие системы на внешнюю среду также незначительно.

Принятие данных допущений вполне оправдано в тех случаях, когда скорость изменений во внутренней и внешней среде невысокая. В этом случае в процессе управления организацией (и любой иной системой) можно ставить определенные, четко сформулированные и количественно определенные цели, для изменения которых нет и не предполагается в обозримом будущем объективных оснований.

Цель управления в этом случае может быть четко определена с высокой степенью достоверности как по качественным, так и по количественным параметрам. Соответственно, результатом управления вполне обоснованно можно считать степень приближения к цели. Данное положение можно отнести и к системам любых уровней практически в неизменном виде. Естественно, что цели систем различны, но важен сам факт приближения к ним.

В наибольшей степени такая определенность характерна для организаций в период массового распространения машинного производства, производства стандартной, слабо дифференцированной продукции для широкого круга потребителей на рынке с постоянными качественными и растущими количественными характеристиками. В этом случае целью организации объективно является максимизация производства на основе улучшения использования внутренних ресурсов, цель управления – приведение ресурсной базы в оптимальное состояние с точки зрения производительности.

Как отражение этой объективной реальности в научных воззрениях возникли попытки сформировать теорию рационального управления системами микроуровня (Ксенофонт, Марк Катон, Марк Вар-

рон) [4–7]. В данном случае мы не говорим о коммерческих организациях, поскольку домохозяйства у Ксенофонта и латифундии у Катона не были рыночными структурами. Тем не менее их функционирование и взаимодействие с внешней средой весьма схожи с деятельностью стационарных коммерческих организаций.

В развитом виде концепцию управления инновациями в стационарных системах микроуровня сформировала классическая школа менеджмента (школа научной организации труда), методологические основы которой заложил Ф. Тейлор [8]. Главное в данной методологии – анализ организации с позиций оптимизации трудовых процессов. Задача органов управления организацией – организация эффективного труда работников как базовой и наиболее управляемой части элементной базы системы. Важная составляющая методологии Ф. Тейлора – разделение процесса труда на отдельные элементы, позволяющее задать человеку оптимальный режим работы.

Позиция данной школы содержит важные положительные моменты с точки зрения управления организациями.

Во-первых, организация рассматривается как целостная, гармоничная, самодостаточная система, в которой посредством организационных мероприятий могут быть сглажены противоречия и конфликты, вызываемые действием внутренних и внешних факторов.

Во-вторых, количественные параметры результатов управления и затраты на их получение могут быть легко определены.

В-третьих, внутренних ресурсов системы достаточно для достижения заданного результата.

Таким образом, действия в сфере управления жестко детерминированы целями организации и ее ресурсами.

В то же время необходимо отметить упрощенность методологии в исследованиях представителей данной школы.

Следует обратить внимание на изначально заданную фрагментарность организации (и вообще любой системы). Речь идет скорее об изменениях в функционировании отдельных ее элементов, чем целостной системы.

Работники при ее применении рассматриваются как некоторая подсистема предприятия, принципиально не отличающаяся от иных, например, от машин и механизмов.

Предполагается жесткая постановка цели, которая может быть достигнута при использовании

только внутренних ресурсов организации (и любой иной системы).

Система в исследованиях ученых данного направления однородна, непротиворечива, поэтому в управлении ею находят применение простые унифицированные инструменты.

Управление в вышеуказанной теоретической концепции четко детерминировано характером решаемых задач. Простота теоретической конструкции позволяет достаточно четко увидеть такой важный компонент общего результата управления, как степень достижения цели.

Таким образом, мы видим совокупность посылок для использования вышеуказанного подхода к управлению организацией (и любой системой), обладающей свойством стационарности:

– фиксированное положение системы во внешней среде, высокая степень ее обособленности, неизменность (или высокая стабильность) внешней среды;

– стабильность элементной базы системы;

– представление о результате управления как степени приближения к цели;

– максимизация использования наиболее управляемых ресурсов.

Совершенно определенно рассматривал результат управления организацией как достижение поставленных целей Л. Роббинс [9]. Основанием для данного утверждения явилось методологическое допущение: поступки людей детерминированы соотношением целей и средств, имеющих в их распоряжении, что предполагает возможность различных вариантов использования последних.

Принципиально соответствуют данному подходу взгляды социологической школы, теоретически обоснованные М. Вебером [10; 11]. Отличие от классической школы заключается в том, что организация рассматривается как диверсифицированная система, включающая различные социальные группы. Принципиально важно, что каждая группа имеет собственные цели, не тождественные целям организации. Это, на наш взгляд, верно отражает суть организации, в которой объединяются субъекты с разными интересами, целями, ценностями. Однако управленческое воздействие усложняется, поскольку необходима не только постановка целей организации, но и их согласование с целями субъектов, образующих ее элементную базу. Управление организацией и его инструментальная база становятся достаточно сложными, результат управления – трудноизмеримым.

Организация в данном случае является по-прежнему стационарной, малоподвижной, противоречия имеют место, но они стабильны. С точки зрения управления их появление в исследованиях весьма существенно, так как предполагает не только достижение общей цели посредством унифицированного инструментария, но и решение множества задач по устранению, преодолению внутренних противоречий системы. В известной степени генезис данного представления об организации можно отнести к работам Луция Колумеллы, предложившего активно использовать в практике хозяйствования такую существенную организационно-экономическую инновацию, как колонат [7].

Включение множественности целей в концепцию менеджмента, учет пожеланий заинтересованных сторон на практике приводят к тому, что организация для сохранения стационарного состояния упрощает свою структуру, часть внутренних элементов выделяется во внешнюю среду. Управление внутренними процессами упрощается, но становится необходимым более точный учет состояния внешней среды. Организационно-экономическая инновация распределяет функции менеджмента между управлением внутренней средой и согласованием деятельности системы с требованиями внешней среды.

Практически определить результат управления в этом случае гораздо сложнее, чем в состоянии, максимально приближенном к стационарному, поскольку целей элементов окружающей среды множество. Общий результат управления определяется степенью приближения целей элементной базы организации к ее собственным. В идеальном случае под действием управления все цели совпадают, тогда общий результат управления системой является максимальным.

Оценка результатов управления организациями на основании представления о них как о самодостаточных системах имеет весьма ограниченный характер и может применяться только в условиях относительно стабильной внешней среды. Динамичная внешняя среда не позволяет оценивать результаты (и результативность) управления организациями столь же определенно. Организация существует в таком виде, который необходим внешней среде, элементы и системные связи требуют ее определенного состояния, фиксированного только на определенный момент (или промежуток) времени.

На практике элементная база любой организации и ее внешней среды достаточно подвижна,

элементы имеют собственные интересы, цели. При этом происходит постоянное взаимопроникновение интересов и пересечение целей как внутри организации, так и во внешней среде. Поэтому в целом сохранение организации как системы обеспечивается тем, что уровень ее организованности выше по сравнению с внешней средой. Это обеспечивает прочность внутрисистемных связей, сохранение и развитие организации (процессы ассимиляции преобладают над процессами диссимиляции).

2. Управление внутрисистемными связями в процессе трансформации стационарной системы в динамическую. Усложнение организаций и внешней среды под влиянием инноваций технико-технологического и организационно-экономического содержания привело к возникновению двух подходов к совершенствованию менеджмента: административного и кибернетического. Их принципиальное различие заключается в характере реакции на требования внешней среды.

Административный подход предполагает, что изменения во внешней среде требуют структурной модернизации управления. Данный подход был обоснован представителями административной школы, методологические основы которой были сформулированы А. Файолем [12, с. 5–6]. Организация в концепции административной школы рассматривается как многоуровневая административная иерархия. Ее функционирование обеспечивается единством руководства, функциональных звеньев и инструментов управления. Управление организацией рассматривается как скоординированный процесс планирования, организации, мотивации и контроля [там же].

Близкую позицию занимали М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хеддоури, Л. Урвик [13]. Последний несколько модифицировал исходную позицию, заложив основы синтетического подхода к управлению организациями и происходящими в них изменениями. В известной мере управление становится в теории самоцелью.

Заметна генетическая связь между взглядами ученых административной школы и М. Вебера, пытавшегося выявить закономерности перехода от традиционного состояния к рациональному (светскому) и механизмы управления этим процессом [14; 15].

Впоследствии Дж. Лафта сформулировал положение о том, что динамика целей организации и ее внешней среды определяется потребностями последней [16]. Организация в его теоретической модели становится системой, состоящей из мно-

жества автономных, хотя и взаимосвязанных элементов, разделенной на две подсистемы: формальную, которая представлена организационной структурой, и неформальную, образуемую наемными работниками.

Управление направлено на координацию действий внутренних элементов системы. Если этого достичь не удастся, это свидетельствует о том, что в системе управления имеется дефект, в результате которого возникает конфликт между различными подсистемами. Управление в данном случае должно быть направлено на совершенствование некоторой внутренней композиции организации и повышение ее способности к трансформациям. При этом, как и в представлениях классической школы, предполагается, что ресурсов достаточно для устранения дефектов. Методологическую основу этой концепции составляют представления о самодостаточности организации и инвариантности функций управления.

Утверждение об инвариантности функций управления подвергается обоснованной критике. Так, Г. Минцберг обнаружил, что многие управленцы высшего уровня уделяют управлению в классическом понимании незначительное время, решая преимущественно непредвиденные текущие проблемы. Было зафиксировано противоречие между теорией классического менеджмента и фактическими действиями в сфере управления.

Объективной основой данного противоречия явился переход от стационарного положения организации в ламинарном потоке событий внешней среды к стационарному положению в турбулентной среде. В практическом менеджменте возникли неупорядоченные реакции на изменения внешней среды, не предусмотренные теорией. Реакция системы на основе административного подхода была радикально изменена – появились элементы кибернетического подхода, предполагающего быструю и автоматическую реакцию системы на изменения во внешней среде.

Следующий шаг в направлении изменений в менеджменте сделал Г. Саймон, который считал, что результат управления вытекает из рациональности принятых решений, зависящей от пакета ценностей организации. В процессе управления ценности должны быть максимизированы. По мнению Г. Саймона, имеет смысл говорить о результате управления, если предварительно принята система ценностей и установлен круг решаемых в процессе управления задач. В этом случае результат представляет собой максимизацию достижения целей в условиях ограниченности ресурсов.

Поставленная Г. Саймоном проблема имеет решение только применительно к стационарным системам, когда сами ценности внутренней и внешней среды стабильны, слабо диверсифицированы и хорошо прогнозируемы. Усложнение системы, расширение внешних связей при практическом применении указанного подхода приводят к утрате целостности управления, его фрагментации, своеобразному «растворению» организации во внешней среде.

В качестве завершения концептуальной линии управления стационарной организацией (системой) можно рассматривать позицию И. Ансоффа. Организация трактуется им как система, созданная специально для достижения конкретной цели. Но в отличие от классических взглядов на организацию как стационарную систему (практически в чистом виде – у Ф. Тэйлора) цели у И. Ансоффа весьма подвижны, что характеризует исследуемые им системы как переходные. В силу подвижности целей менеджмент приобретает иное содержание, его результаты могут рассматриваться с позиций внедрения новшеств, осуществления внутренней инновационной деятельности.

Важная составляющая данной концептуальной линии – ориентация менеджмента на цель. Не возражая против необходимости управления на основе поставленной цели, отметим ряд возникающих при этом проблем, связанных именно с множественностью целей.

Во-первых, сформулированных целей много, и они характеризуют различные аспекты желаемого состояния организации.

Во-вторых, цели предприятия при их подвижности не всегда могут быть сформулированы в явном виде. Отсюда проблематичность оценки степени их достижения.

В-третьих, имеет место существенная субъективная составляющая в целеполагании (на наш взгляд, это слабое место в концепции). Постановка целей деятельности организации с учетом пожеланий заинтересованных групп может существенно повлиять на объективные результаты управления. Действительно, организация может добиться поставленных целей и при этом обанкротиться.

В противоположность административному подходу сформировался кибернетический, отразивший необходимость быстрой реакции системы на изменения во внешней среде. В рамках подхода обосновываются инструменты, направленные не столько на совершенствование внутренних связей

в системах (как в административном подходе), сколько на развитие контактов организации с внешней средой.

Подход основан на эволюционной концепции развития социально-экономических систем, дарвинистском принципе выживания, выдвинутом А. Богдановым и Т. Вебленом. В частности, А. Богданов сформулировал в «Тектологии» законы организации объектов, объединяющие самые разнообразные явления в природе и человеческом обществе [17]. В результате эволюции формируются различные виды систем, различающихся степенью организованности (организованные, неорганизованные, нейтральные). В любой сфере социально-экономических отношений происходит борьба организационных форм. При этом он полагал, что в процессе эволюции выживают наиболее организованные формы. Причина такой выживаемости – в кумулятивном эффекте: организованная система больше, а дезорганизованная меньше совокупности своих элементов. Близкую позицию занимает М. Серов [18], в область научных интересов которого входят проблемы функционального анализа динамических систем в рамках общего системного подхода.

Данная позиция чрезвычайно важна для обобщенного представления об управлении организационными инновациями в системах различных уровней. Результат управления на основе кибернетического подхода проявляется в приросте организованности системы. В то же время позитивная динамика внутреннего состояния системы, степень ее организованности в процессе достижения имманентных ей целей обуславливаются именно внешней средой.

В рамках кибернетического подхода любая система и ее окружение рассматриваются в неразрывном единстве, что делает ее теоретически открытой. На входе организация получает извне ресурсы различного рода, во внешнюю среду направляет преобразованные. Результат управления выражается в увеличении объема «выхода» над «входом» за счет преобразований, происходящих внутри системы в соответствии с изменяющимися требованиями внешней среды.

Как видим, при обоих подходах системы ориентированы преимущественно на самосохранение в качестве стабильных систем, поэтому их можно рассматривать как механистические. Управление ими не столько продуцирует инновации, сколько приспособливает системы к изменениям, спонтанно возникающим во внешней среде.

3. Менеджмент в системах, подверженных высокому давлению. Можно считать аксиомой, что изменения во внешней среде более разнообразны, чем в отдельной организации, в силу множественности составляющих ее систем. Вследствие этого организация должна вырабатывать модель поведения, отвечающую изменившимся внешним условиям.

Существенное значение при выборе модели имеет соотношение сил взаимодействующих систем. Конкурентная экономика в целом создает условия для ослабления положения организаций по отношению к многочисленным внешним системам, а в ряде случаев и внутренним элементам. Такое положение привело в теории к формированию концепции менеджмента, ориентированного на достижение целей средообразующих систем (как внешних, так и внутренних).

Методологическую основу представлений о доминировании внешней среды над отдельным субъектом заложил Э. Дюркгейм, отметивший материальное и моральное превосходство общества над его членами [19].

Отход от представлений о системной целостности организаций, явно выраженный акцент на управление в интересах внутренних подсистем и элементов внешней среды заметен во взглядах Г. Саймона и И. Ансоффа. Полагаем, что теория в данном случае отразила фактическое изменение положения организаций: инновационные процессы в организационно-экономической и социально-экономической сферах фактически поставили проблему сохранения организации, подвергающейся нарастающему давлению внешней среды и вынужденной действовать в ее интересах.

Совершенно определенно эти процессы отразились во взглядах Ч. Барнарда, модифицировавшего представление об организации как целостной системе. Он предложил модель организации как механизма удовлетворения мотивов участия в ней индивидов [20]. Его позиция изменила концепцию менеджмента, абстрагирующегося ранее от влияния на нее внутренней и внешней сред. Однако вместо устраненного недостатка появился новый – разрушено представление о доминировании собственных целей организации над целями связанных с ней субъектов. Вместо самодостаточной системы появился некий конгломерат, обеспечивающий реализацию слабоструктурированной совокупности целей. Цели организации как таковой стали задачами, решаемыми ею для иных систем.

Необходимость деятельности в интересах других систем и под их влиянием сама по себе не вызывает сомнений. Следует согласиться с И. Адизесом, который отмечал, что «некоторые организации не могут и не должны заниматься фундаментальными исследованиями. Зато они могут знать, как обеспечить промышленное использование новых технологий, навыками разработки которых они не владеют» [21, с. 185]. Несмотря на бесспорность данного утверждения, его реализация в управлении весьма сложна. В частности, промышленное использование новых технологий может быть целью организации, но не соответствовать целям заинтересованных лиц. Результативность управления в рамках данных представлений об организации должна оцениваться по степени адаптации системы к требованиям внешней среды, способности реализовывать цели, не присущие системе имманентно.

Это направление в менеджменте получило особенно выраженное развитие в 60-х гг. прошлого столетия. Дж. Лорш, П. Лоуренс, Дж. Томпсон сформулировали концепцию организационной динамики как процесса целенаправленного приспособления организаций к изменениям состояния внешней среды, определяющей состав и характер ее собственных внутренних связей. Внешняя среда в соответствии с их взглядами превратилась в хорошо структурированную динамическую систему, содержащую разнородные элементы, связанные с организацией и ее элементной базой. Высокий уровень автономности элементов внутренней среды обусловил их стремление к достижению баланса с внешней средой, зачастую вне связи с базовой системой.

В рамках данного направления принципиально изменилось представление об организации – она предстала открытой, причем элементная база приобрела самостоятельность во взаимодействии не только с внешней средой, но и внутри системы. Отсюда принципиально важная установка организации на реализацию интересов стейкхолдеров, в числе которых особенно выделяются акционеры, менеджеры, работники, поставщики, покупатели, органы власти и управления, некоммерческие организации.

Формально организация сохраняется как самостоятельная система, требующая управления для достижения собственных целей. Однако фактически ее роль сводится к посредничеству в реализации целей ее подсистем или элементов внешней среды. Решение вопроса о результатах управления орга-

низацией в этом случае осуществляется с позиций различных систем.

При практической оценке результатов управления необходимо выделять группы, участвующие в этом процессе явно или неявно (собственники, топ-менеджмент, менеджеры среднего звена, рабочие, потребители, поставщики, инвесторы, территориальные органы власти и управления). Поскольку каждая группа имеет свои интересы, связанные с деятельностью предприятия, то именно они обуславливают состав его целей и критерии результативности управления.

Данное представление о целях управления организациями привело к формированию концепций их оценки по показателям, не отражающим смысла их деятельности. В частности, значительное количество исследователей считают основной целью деятельности компании увеличение ее стоимости (Ю. Вебер, Ю. Еленева, Т. Коллер, Т. Коупленд, Д. Муррин, П. Хорват, У. Шеффер и др. [22–24 и др.]). Каким бы ни был конкретный метод оценки стоимости организации (доходный, сравнительный или затратный), результат управления выражается в максимизации доходов или имущества. Иначе говоря, организация и управление ею оцениваются с точки зрения собственников, т.е. одной из групп стейкхолдеров, но не самой организации.

Учитывая множественность интересов и ценностей стейкхолдеров [25–29 и др.], можно сделать вывод об их принципиальной несводимости к некоторой количественно измеримой величине. В этом случае необходимы некоторые компромиссные решения в сфере управления организациями, позволяющие получить не лучший, но приемлемый для организации результат.

Обобщение точек зрения исследователей на проблему сохранения системной целостности организаций позволяет сформулировать три основных подхода к ее решению на основе реактивного управления:

- 1) укрепление внутренней целостности организации;
- 2) подражание лидерам;
- 3) позиционирование во внешней среде.

Первый подход четко сформулировал Р. Холл, предложивший модель организации, в которой следует учитывать не только множественность, противоречивость, но и конфликтность целей. Необходимость разрешать возникающие противоречия приводит в его модели к организационному развитию предприятия [30].

В рамках данного подхода первостепенное значение приобрели подвижность и целостность элементной базы организации. Ранее мы отмечали, что перед каждым элементом системы в период ее трансформации встает проблема самоидентификации, выбора своего места в той или иной плоскости, из которых состоит многомерное мультисистемное пространство. Любой элемент находится одновременно в нескольких плоскостях, причем в стационарных системах его предпочтения не изменяются. При всяком внутрисистемном изменении усиливаются или ослабляются положительные связи, обеспечивающие целостность системы, в некотором подмножестве систем [31].

При таком развитии событий положительные связи внутри системы могут ослабевать, внутрисистемные противоречия – обостряться. Проблема с точки зрения управления – обеспечить сохранение качественных характеристик элементной базы и внутренних связей в системе.

В этом случае коммерческие организации и их деловое окружение необходимо рассматривать как некоторую общую конкурентную среду, поскольку в процессе их взаимодействия используется одна и та же элементная база. В связи с этим приобретают новое звучание результаты исследований Г. Минцберга, установившего занятость высшего управленческого персонала решением текущих неотложных проблем организаций. Действительно, в этом случае менеджмент предприятия занимается сглаживанием внутренних противоречий, повышением его конкурентоспособности, доказывает (полагаем, что это происходит неосознанно) целесообразность его деятельности как целостной системы и образующих его подсистем.

Положительными сторонами вышеуказанного подхода к управлению в инновационной динамичной среде являются учет параметров самой системы и качество ее взаимодействия с внешней средой. Организация рассматривается как открытая система с высоким уровнем автономности ее элементов. Последние выступают, с одной стороны, как элементы более общей системы, с другой – в качестве самостоятельных систем, способных к изменению конфигурации всего пространства взаимодействия. Естественно, что результативность управления в данном случае приобрела внешнюю проекцию.

В целом, результативность менеджмента, основанного на данном подходе, определяется несколькими основными компонентами: количеством целей системы, их составом, внутренней согласованностью, адекватностью целям стейкхолдеров.

Главную проблему данного подхода представляет верное определение целей организации. Если она определена адекватно объективным условиям, то приближение к цели повышает системную целостность организации. В противном случае управление по внешним для системы целям приведет к ее деградации.

Второй подход нашел отражение в концепции бенчмаркинга как способа управления организацией в условиях меняющейся внешней среды на основе организационных заимствований. Положительным компонентом данного подхода является то, что в качестве объекта подражания рассматривается фактически существующая организация или иная система, обеспечивающая достаточно высокий уровень эффективности функционирования. Ценность подхода заключается также в использовании прогрессивных практических наработок в управлении аналогичными системами. Изучение опыта управления в других организациях позволяет разработать собственную модель управления, близкую к эталонной. При использовании бенчмаркинга имеет место типичная диффузия организационных инноваций.

В то же время данный подход не лишен недостатков. Как любой метод аналогий, он требует для подражания адекватный объект. Найти таковой среди множества систем даже одного и того же институционального типа представляется достаточно сложной задачей. При неверном выборе отрицательный результат гарантирован.

Как способ реактивного управления в условиях высокого давления внешней среды следует рассматривать ограничение элементов внешней среды, оказывающих существенное влияние на организацию.

В рамках данного направления можно выделить несколько вариантов, суть которых сводится к эффективному позиционированию организации во внешней среде. При любом варианте происходит сокращение количества внешних систем, оказывающих существенное влияние на организацию, и использование их потенциала в качестве своеобразного ресурса для ее развития.

Одним из распространенных является сетевой вариант позиционирования, предложенный А. Пригожиным и некоторыми другими авторами в работах, связанных с анализом поведения индивидов и оценкой неформальных связей [32]. Данный подход был развит позднее в работах преимущественно зарубежных исследователей (Х. Ахьюджа, В. Ефремов, Р. Патюрель, М. Райсс), проанализирова-

вших влияние межфирменного сотрудничества на формирование сетей организации и ее стратегию [33–36].

В конце XX в. получил распространение кластерный вариант позиционирования организаций во внешней среде. Сформулированная М. Портером идея кластеров изменяет представление о месте организации в бизнес-среде. Исследователь показал, что кластер создает критическую массу взаимосвязанных экономических систем, конкурирующих друг с другом и ведущих совместную работу, что в итоге обеспечивает их высокую конкурентоспособность [37, с. 205–206]. По мнению М. Портера, кластер можно определить как систему взаимосвязанных фирм и организаций, значимость которых как целого превышает простую сумму составных частей [там же, с. 221]. Обратим внимание на то, что М. Портер охарактеризовал кластер так же, как А. Богданов организацию. Это позволяет рассматривать кластер как систему второго уровня – организация встраивается в кластер, приобретая часть его качеств и передавая ему свои.

В общем случае кластер, в отличие от организации, не имеет управляющей подсистемы. В итоге происходит сочетание управления внутри входящих в него систем и их самоорганизация во внешней среде.

Следует полагать, что в этом случае изменяется общий смысл управления. Выше мы отметили, что результатом управления является консолидация элементной базы организации, обеспечивающая реализацию интересов системы в целом и ее подсистем. Образование кластеров расширяет круг реализуемых интересов за пределы любой из входящих в него систем.

Позитивное влияние кластеров на развитие организаций и систем мезо- и макроуровня отмечалось нами ранее [38–41 и др.].

Принципиальной характеристикой кластера является общность целей систем различной экономической и институциональной природы. Заметим, что наличие кластера позволяет его системам получить дополнительные преимущества. Появление новых системообразующих свойств организаций на основе использования конкурентных преимуществ территорий является, на наш взгляд, явно выраженным результатом управления организаций, обеспечивающим ее успешное позиционирование.

К числу выраженных результатов кластеризации относится создание либо освоение новых технологий, продуктов, услуг. Иначе говоря, изначально реализованная организационная инновация

продуцирует инновации в технико-технологической сфере.

Следует отметить, что преимущества кластера не являются в общем случае результатом деятельности входящих в него подсистем. Кластеры повышают устойчивость входящих в них организаций на основе совокупности эффектов, возникающих независимо от их целеполагания.

Кластеры представляют собой определенную разновидность организованных систем, формирующих синергетический эффект без целенаправленных усилий менеджмента входящих в них организаций и систем иной институциональной природы. Содержание синергии заключается в данном случае в том, что именно кластер как целостная, хотя и не оформленная административно система, а не ее отдельные элементы способствует улучшению позиции отдельных организаций.

Важным для управления последствием кластеризации является трансформация инерционности участвующих в ней систем. По версии М. Ханнана и Дж. Фримана, инерция социально-экономических систем является следствием процесса отбора, результатом экологического и эволюционного процессов. При этом процессы отбора выгодны тем организациям, структуры которых сложно изменить. Многие обширные классы систем испытывают значительное инерционное давление, возникающее вследствие внутренних порядков (например, внутренних правил компании) и внешней среды (например, легитимности деятельности организации в глазах общественности).

Инерционность является общим свойством любых систем, в том числе социально-экономических, проявляется в стереотипах экономических, политических, идеологических представлений людей, их обычаях, традициях, нормах делового общения. Вхождение в кластер не изменяет системы поведения людей, однако трансформирует ее последствия. В условиях разнообразных и малопредсказуемых изменений внешней среды инерционность организаций является препятствием для их быстрой адаптации и перехода на новый уровень развития. Включение в кластер дает возможность уменьшить амплитуду колебаний внешней среды, создать условия для плавной адаптации предприятия к изменениям.

При таком подходе реализуется реактивный тип управления, обеспечивающий априорное согласование интересов различных групп, представляющих организацию и ее деловое окружение (инвесторов, работников, менеджеров, потребителей,

конкурентов, органы территориального управления), а также сочетание менеджмента и самоорганизации во взаимодействии с внешней средой для сглаживания резких, малопредсказуемых и потому разрушительных воздействий с ее стороны.

Выводы. Анализ различных концепций менеджмента позволяет сделать следующие выводы:

– разнообразные концепции менеджмента с точки зрения их отношения к инновационному развитию можно рассматривать в качестве реактивных, отражающих стремление сохранить организации (и иные управляемые системы) в относительно стабильном виде;

– всю совокупность концепций управления применительно к традиционному управлению можно свести к трем основным группам: менеджмент в стабильных системах; управление внутрисистемными связями в процессе трансформации стационарных систем в динамические; менеджмент в системах, подверженных высокому давлению;

– усложнение внешней среды в результате организационных инноваций приводит к противоречиям в системе целей организаций и их окружения, которые не могут быть разрешены без нарушения системной целостности организаций на основе реактивного менеджмента;

– давление внешней среды в процессе усложнения внутренних и внешних связей систем требует перехода к активному менеджменту, рассматривающему инновационное развитие систем в качестве органически присущего им свойства.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Трещевский Ю. И.* Методология исследования экономики, управления и финансов : монография / Ю. И. Трещевский, Н. Ю. Трещевская. – Воронеж, АОНО ВПО ИММиФ, 2009. – 236 с.
2. *Шумпетер Й. А.* Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер. – М. : Эксмо, 2008. – С. 132.
3. *Рисин И. Е.* Управление фирмой как системой интересов ее участников и противоречий между ними / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский, В. Н. Эйтингон // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 1. – С. 103–115.
4. *Варрон.* Сельское хозяйство / Варрон ; пер. М. Е. Сергеев. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1963. – 220 с.
5. *Ксенофонт.* Домострой / Ксенофонт // Сократические сочинения. Домострой. – М. : Комплект, 1993. – С. 253–322.
6. *Марк Порций Катон.* Земледелие / Марк Порций Катон ; отв. ред. И. И. Толстой. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1950. – 220 с.

7. О сельском хозяйстве (Катон, Варрон, Колумелла, Плиний) / пер. М. Е. Сергеевко ; под ред. М. И. Бурско-го. – М. : Сельхозгиз, 1957. – 352 с.
8. *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М. : Контроллинг. – 1991. – 104 с.
9. *Robbins L.* An Essay on the Nature and Significance of Economic Science / L. Robbins. – 2nd ed. – London, 1935. – Chap. VI. – P. 34–52.
10. *Вебер М.* Избранное. Образ общества / М. Вебер. – М. : Юрист, 1994. – 704 с.
11. *Вебер М.* История хозяйства. Город / М. Вебер. – М. : Кучково поле, 2001. – 576 с.
12. *Fayol H.* General and Industrial Management / H. Fayol. – London : Pitman, 1949. – P. 5–6.
13. *Мескон М. Х.* Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1999. – 800 с.
14. *Вебер М.* Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
15. *Вебер М.* Основные социологические понятия [Электронный ресурс] / М. Вебер. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Weber/osn_soc.php
16. *Лафта Дж. К.* Эффективность менеджмента организации / Дж. К. Лафта. – М. : Русская деловая литература, 1999. – 320 с.
17. *Богданов А. А.* Тектология (Всеобщая организационная наука) : в 2-х кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – 304 с.
18. *Серов М. И.* Основы функциональной теории организации / М. И. Серов. – Л. : Наука, 1972. – 164 с.
19. *Дюркгейм Э.* Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм. – М. : Канон, 1995. – 352 с.
20. *Barnard Ch.* Functions of Executive / Ch. Barnard. – Cambridge : Harvard Univ. Press, 1968. – 376 p.
21. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес. – СПб. : Питер, 2013. – 384 с.
22. *Вебер Ю.* На пути к активному управлению с помощью показателей / Ю. Вебер, У. Шэффер // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 5. – С. 107–111.
23. *Еленева Ю.* Стоимостный подход как основа современного управления бизнесом / Ю. Еленева // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 3. – С. 110–115.
24. *Коупленд Т.* Стоимость компании : оценка и управление / Т. Коупленд, Т. Коллер, Д. Муррин. – М. : Олимп-Бизнес, 2002. – 576 с.
25. *Никитина Л. М.* Основные содержательные характеристики системы корпоративной социальной ответственности / Л. М. Никитина // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 1. – С. 78–86.
26. *Никитина Л. М.* Система корпоративной социальной ответственности в России : содержание, факторы развития, механизм управления : монография / Л. М. Никитина. – Воронеж : Воронеж. гос. пед. ун-т, 2011. – 300 с.
27. *Никитина Л. М.* Технично-технологические инновации и социальная ответственность бизнеса / Л. М. Никитина // Регион : системы, экономика, управление. – 2012. – № 2 (17). – С. 45–47.
28. *Никитина Л. М.* Факторы формирования корпоративной социальной ответственности с позиций требований времени и институциональной среды / Л. М. Никитина // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 2. – С. 21–25.
29. *Трещевский Ю. И.* Работники предприятия как объект корпоративной социальной ответственности / Ю. И. Трещевский, Л. М. Никитина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 9. – С. 18–23.
30. *Холл Р. Х.* Организация: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
31. *Трещевский Ю. И.* Некоторые формы развития противоречий в социально-экономических системах / Ю. И. Трещевский, И. Е. Рисин // Управление изменениями в социально-экономических системах. Вып. 2 : сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. 16–17 июня 2003 года. – 2003. – С. 84.
32. *Пригожин А. И.* Организации : системы и люди. Эффективность трудовых отношений в социалистическом обществе / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1983. – 176 с.
33. *Ахьюджа Х.* Сетевые методы управления в проектировании и производстве / Х. Ахьюджа. – М. : Мир, 1979. – 638 с.
34. *Ефремов В. С.* Бизнес-системы постиндустриального общества / В. С. Ефремов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 5. – С. 3–24.
35. *Патюрель Р.* Создание сетевых организационных структур / Р. Патюрель // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 76–80.
36. *Райсс М.* Границы безграничных предприятий / М. Райсс // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 1. – С. 92–97.
37. *Портер М.* Конкуренция / М. Портер. – СПб. ; М. ; Киев : Вильямс, 2001. – 495 с.
38. *Гаджиметов Б. Э.* Формирование инновационных промышленных кластеров на основе дистанцирования продукции / Б. Э. Гаджиметов, Ю. И. Трещевский // Известия Юго-Западного гос. ун-та. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2011. – № 2. – С. 87–92.
39. *Гринькина Е. В.* Направления улучшения адаптации промышленных предприятий Воронежской области к динамичной внешней среде / Е. В. Гринькина, Ю. И. Трещевский // Управление изменениями в социально-экономических системах : сб. статей Четвертой междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2005. – С. 53–61.
40. *Рисин И. Е.* Государство и бизнес в регионе / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский. – Воронеж : ВГУ, 2003. – 156 с.

41. *Трещевский Ю. И.* Анализ подходов к применению показателей эффективности управления организациями / Ю. И. Трещевский, Е. В. Гринькина //

Управление изменениями в социально-экономических системах : сб. статей Четвертой междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2005. – С. 185–194.

Воронежский государственный университет

Трещевский Ю. И., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и управления организациями

E-mail: utreshevski@yandex.ru

Эйтингон В. Н., кандидат экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики труда и основ управления

E-mail: eitingon@econ.vsu.ru

Трещевский Д. Ю., кандидат экономических наук, начальник отдела мониторинга и разработки стратегических документов автономного учреждения Воронежской области «Институт регионального развития»

E-mail: stormhammer@mail.ru

Voronezh State University

Treshchevskiy Yu. I., Doctor of Economics, Professor, Chief of Economics and Organization Management Department

E-mail: utreshevski@yandex.ru

Ejtingon V. N., Candidate of Economics, Professor, Chief of the Labour Economics and Management Bases Department

E-mail: eitingon@econ.vsu.ru

Treshchevskiy D. Yu., Candidate of Economics, Head of Department of Monitoring and Development of Strategic Documents, Autonomous Establishment of the Voronezh Region Institute of «Regional Development»

E-mail: stormhammer@mail.ru