
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Коломыцева Ольга Юрьевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и учета Воронежского государственного университета инженерных технологий; olgakolom@yandex.ru

Колесникова Елена Юрьевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и учета Воронежского государственного университета инженерных технологий; elenakoles@yandex.ru

Гнеушева Наталья Михайловна,

соискатель кафедры экономики, финансов и учета Воронежского государственного университета инженерных технологий; gn.natasha@mail.ru

В работе обосновываются основные направления управления изменениями на предприятии с позиции обеспечения корпоративной экономической безопасности. Ресурсами изменений выделены информационные, финансовые, коммуникационные, кадровые и стратегические.

Ключевые слова: корпоративная экономическая безопасность, управление изменениями, ресурсы развития.

Одним из факторов, определяющих корпоративную экономическую безопасность, являются изменения. Современные предприятия функционируют в постоянно изменяющихся условиях внешней и внутренней среды: создаются новые и разрываются старые связи и отношения; вводятся иные нормативные и законодательные акты; совершенствуются технологии и оборудование; претерпевает изменение качество сырья; меняются профессиональные требования к трудовым ресурсам – в целом, ожесточается конкурентная борьба за рынок и потребителя. Все эти изменения не всегда благоприятно сказываются на деятельности предприятия, вследствие чего появляется необходимость защиты наиболее важных компонентов его структуры и деятельности от нежелательных изменений, что характеризуется понятием экономической безопасности. Обеспечение положительного влияния изменений на устойчивое функционирование предприятия достигается посредством эффективного управления ими с помощью основных функций менеджмента относительно источников изменений.

Изучение отечественного и зарубежного опыта корпоративного управ-

ления, научно-исследовательских положений проблемы позволяет к наиболее важным ресурсам, необходимым для осуществления любого изменения отнести: информационные, коммуникационные, кадровые, финансовые и стратегические.

Информационные ресурсы изменений заключаются в информационной насыщенности процесса преобразований на предприятии. Информация создается, обрабатывается, передается, хранится, защищается, от качества используемой информации в процессе проведения изменений зависит готовность предприятия к этим изменениям, а следовательно, и успех от их реализации. Критериями качества информации является ее полнота, значимость, точность, надежность, гибкость, актуальность и т.п. В случае несоответствия информации данным критериям, она является бесполезной для предприятия.

В настоящее время, когда особое распространение получили такие виды информационных технологий, как пиктографические, мультимедийные, геоинформационные, виртуальные, креативные, работать с информацией становится значительно легче. Наряду с использованием различных условных знаков (пиктографические информационные технологии), происходит внедрение мультимедийных технологий, позволяющих одновременно использовать звук, текст, неподвижные и подвижные (анимации) изображения, а принятию важнейших решений способствует использование единого мирового информационного ресурса (геоинформационные технологии) и различного вида абстрактно возможных ресурсов (виртуальные). Внедрение креативных информационных технологий способствует нестандартному восприятию информации за счет использования творческих способностей людей.

Глобальная сеть Интернет, получившая широкое распространение в последние десятилетия, также существенно облегчает работу с информацией. Однако, такие недостатки Интернета, как наличие большого количества ненужной и однотипной информации, затрудняющей поиск необходимых данных, и растущие риски хранения информации за счет наличия огромного количества вирусов и хакеров, взламывающих электронные хранилища информации и продающих ее другим пользователям, существенно сказываются не только на эффективности внедрения программ изменений, но и на экономической безопасности предприятия.

При проведении изменений незначительные сбои в передаче, хранении, обработке информации могут привести к недопониманию со стороны исполнителей, утечке важной информации, увеличению сроков внедрения преобразований и т.п. Без учета информационных ресурсов изменений существенно снижается экономическая безопасность предприятия.

Обмен информацией, опытом, сведениями осуществляется за счет коммуникаций, которые являются неотъемлемой частью функционирования любого предприятия. Они позволяют координировать деятельность внут-

ри организации, налаживать внешние контакты. За счет коммуникаций происходит передача информации между подразделениями предприятия, уровнями управления, от руководителей к исполнителям и наоборот. Руководители основную часть своего времени тратят именно на коммуникации (исходя из исследований Минцберга это 50 – 90 % времени руководителя [1]).

Процесс осуществления изменений также сопровождается сложными системами связи, обеспечивающими распределение и обмен информацией между участниками программы преобразований. Этим характеризуются коммуникационные ресурсы изменений.

Учет в процессе управления изменениями коммуникационных ресурсов предполагает реализацию в процессе преобразований нескольких коммуникационных функций:

- информативная – передача данных (как истинных, так и ложных);
- мотивационная – побуждение сотрудников к лучшему исполнению заданий, используя убеждение, просьбы, приказы и т.п.;
- контрольная – отслеживание поведения всех участников процесса изменений;
- экспрессивная – возбуждение или изменение характера восприятия информации с точки зрения эмоциональных чувств.

При этом ни одна из указанных функций не имеет приоритета над другой.

Таким образом, с одной стороны, коммуникации обеспечивают процесс передачи и получения информации в ходе внедрения изменений, а с другой, – отвечают за ее восприятие, понимание и усвоение. Однако от того, как персонал предприятия воспримет полученную информацию, зависит, обретет ли руководитель полную поддержку программы изменений или встретит жесткое противостояние, а следовательно, повысится ли экономическая безопасность предприятия или она будет поставлена под угрозу.

Без людей осуществление изменений невозможно. Люди являются не только исполнителями программы изменений, но зачастую и объектами вводимых преобразований. Результат изменений с одной стороны зависит от отношения сотрудников предприятия к этим изменениям, а с другой – от уровня их подготовки и опыта. Именно люди составляют кадровые ресурсы преобразований.

Люди не боятся изменений, они боятся быть измененными. При этом сопротивление сотрудников может быть обусловлено следующими причинами:

- личностные – нежелание менять привычки, страх перед новым, угроза занимаемой должности, потеря уважения в глазах руководства и коллег, осознание своей некомпетентности к восприятию нового, неверие в личные возможности;

– организационные – нежелание менять сложившуюся систему производственных и личностных отношений, установившуюся расстановку сил, опасение за будущую карьеру, место работы, реакция на предыдущий неудачный опыт изменений;

– экономические – потенциальная угроза потери заработной платы или источников дохода, страх перед безработицей, лишением льгот и привилегий, высокие затраты времени и средств на внедрение изменений [2].

По мнению Дж. О'Тула [3] и Макколла [3] причин сопротивления персонала вводимым изменениям значительно больше. Дж. О'Тул выделяет 33 причины, почему люди сопротивляются переменам, большинство из которых сводится к личным причинам сотрудников: неуверенность в себе, самолюбие, цинизм, привычка и т.п. Согласно Макколлу основной причиной сопротивления персонала вводимым изменениям является недопонимание.

Сопротивление персонала предприятия переменам существенно задерживает их внедрение, заставляя руководителя пересматривать программу изменений, а иногда и сводить ее на нет. Следовательно, в интересах руководства создавать такую программу изменений, которая встретит больше поддержку, нежели сопротивление. При этом не стоит забывать о том, что нужно уметь правильно донести людям информацию о преобразованиях. Кроме того, нельзя не учитывать тот факт, что успех программы преобразований во многом зависит и от умений и навыков персонала. Так, исполнителями программы изменений в основной массе должны выступать лучшие кадры.

Программа изменений – это определенный план, в котором оговариваются цели, ожидания от преобразований и методы их достижения. Целью большинства программ изменений является совершенствование деятельности предприятия, а следовательно, получение прибыли. Этот факт и составляет основу следующего ресурса изменений – финансово, ведь в данном случае прибыль – это не что иное, как финансовый результат преобразований.

В процессе удачных преобразований предприятие может неоднократно получать финансовые результаты, начиная с первых плодов преобразований и заканчивая коммерческим доходом от апробированной программы изменений, т.е. реализацией своей программы на сторону. Кроме того, такие результаты, как, например, повышение эффективности управления, производства, совершенствование системы качества и т.п., также являются финансовыми, так как в любом случае благоприятно сказываются на прибыльности предприятия.

Если программа изменений не приносит предприятию доходов, речь также идет о финансовых ресурсах изменений, ведь убыток – это такой же финансовый результат, только отрицательный. В этом случае предприятию нужно стараться снизить вероятность получения убытков или хотя бы их размеры, так как существуют ситуации, когда убыток неизбежен.

Помимо полученной прибыли или убытка, на экономическую безопасность предприятия существенное влияние оказывает сложившаяся в процессе управления организационными изменениями кредиторская или дебиторская задолженность. В случае высокой кредиторской задолженности предприятие рискует снижением ликвидности и рентабельности, имуществом, а в случае высокой задолженности дебиторов – ликвидностью и финансовой устойчивостью, повышается риск финансовых потерь. Это свидетельствует о важности финансовых ресурсов изменений для обеспечения экономической безопасности предприятия.

Система мер, с помощью которых достигаются цели программы преобразований, составляет стратегию изменений. За подготовку к изменениям, способы их осуществления, варианты использования полученного результата отвечают стратегические ресурсы преобразований. Так, к сфере действия данного вида ресурсов преобразования относится процесс внедрения изменений в целом: от постановки целей и анализа среды до реализации полученного эффекта. При этом распределение имеющихся ресурсов, необходимых для внедрения преобразований, также относится к прерогативе стратегического ресурса изменений. Более обобщенно можно сказать, что к стратегии изменений относятся: цели, технологии, ресурсы и система управления.

Стратегия изменений, подобно стратегии и самого предприятия, может изменяться в силу тех или иных обстоятельств, а следовательно, должна обладать гибкостью к изменениям внешней и внутренней среды (прогнозируемым и непредвиденным). Кроме того, стратегия программы изменений должна учитывать реальные возможности предприятия и укладываться в рамки разумного риска, в противном случае предприятие ничего не приобретет, а только потеряет.

Таким образом, экономическая безопасность не только ограждает предприятие от неблагоприятных изменений, она дает ему определенные конкурентные преимущества, связанные с готовностью предприятия к неожиданным или глобальным изменениям. Кроме того, с нашей точки зрения, обеспечение экономической безопасности должно быть введено в обычный рабочий режим любого предприятия, что позволит исключить значительное количество угроз.

Список источников

1. Мескон, М. Основы менеджмента [текст]: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: Издательство: Дело, 1997. – 704 с. – ISBN 5-7749-0047-9.
2. Короткова, М. Кадровый аспект внедрения информационных систем// Корпоративные системы [электронный ресурс]. – URL: www.comizdat.com.
3. Рамперсад Хьюберт, К. Общее управление качеством: личности и организационные изменения [текст]: Пер. с англ./ К. Рамперсад Хьюберт – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 256 с. – ISBN 5-9693-0039-X.

CORPORATE SUPPORT OF ECONOMIC SECURITY BASED ON MANAGEMENT OF CHANGES

Kolomytseva Olga Yuryevna,

Ph. D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Economy, Finances and Accounting of State University of Engineering Technologies; olgakolom@yandex.ru

Kolesnikova Yelena Yuryevna,

Ph. D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Economy, Finances and Accounting of State University of Engineering Technologies; elenakoles@yandex.ru

Gneusheva Nalya Mikhaylovna,

Degree seeking student of the Chair of Economy, Finances and Accounting of State University of Engineering Technologies; gn.natasha@mail.ru

The main areas of change management in the enterprise from the perspective of corporate economic security of Safety are considered in the article. Resource changes are in information, financial, communications, human resources and strategic.

Keywords: corporate economic security, change management, development resources.