
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИННОВАЦИИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Докучаев Евгений Александрович,

аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского государственного социально-экономического университета; svutulek@rambler.ru

Порывкин Павел Вячеславович,

аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского государственного социально-экономического университета; svutulek@rambler.ru

Кузнецов Олег Иванович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского государственного социально-экономического университета; svutulek@rambler.ru

В статье представлено определение организационных преобразований промышленных предприятий. Организационные преобразования (изменения) промышленного предприятия – это процесс целенаправленного перевода предприятия в целом или какого-либо его значимого элемента в новое качественное состояние, сопровождающееся ростом (уменьшением) экономических показателей эффективности. Объектом любых преобразований является само предприятие, а именно его организационно-правовая форма, организационная структура и персонал, технологии, продукция, средства производства, культурные ценности. Организационные преобразования как высокоэффективный рыночный инструмент повышения конкурентоспособности привлекают внимание предприятий и организаций различных отраслей промышленности; они должны быть не разовым мероприятием или очередной кампанией, а представлять собой постоянный процесс реализации новых задач и направлений деятельности.

Ключевые слова: организационные инновации, конкурентоспособность, промышленное предприятие.

Преобразования на предприятиях промышленности – неотъемлемая часть их развития. Потребность в проведении преобразований возникает по причине усиления конкурентной борьбы, совершенствования технологий производства и методов обслуживания потребителей, изменчивости спроса и цен на продукцию и услуги. В нормативных правовых актах и

специализированной научно-методической литературе встречаются такие термины, как «реструктуризация», «реорганизация», «реформирование», «реинжиниринг». Несмотря на существование разнообразных концепций менеджмента преобразований, до настоящего времени не сформирована единая аналитическая концепция, позволяющая дать ответ на вопрос, стоит ли рассматривать данные термины в отрыве друг от друга, отождествлять их друг с другом или объединять в единое понятие, которое полностью включало бы в себя все характеристики и признаки перечисленных терминов. Для ответа на данный вопрос необходимо определить сущность, причины, признаки и объекты преобразований в организации и рассмотреть отдельно процессы реструктуризации, реорганизации, реформирования, реинжиниринга.

Для определения сущности преобразований промышленных предприятий рассмотрим некоторые концепции, встречающиеся в научной литературе.

Согласно одной из них, предложенной А.Н. Морозовым, в основе определения сущности организационных изменений лежит идея дифференциации процессов функционирования и развития организации. Функционирование – это выполнение функций, обязательных для продолжения деятельности в относительно неизменных условиях. Развитие – это движение вперед, формирование и становление новых черт и структурных характеристик объекта. Применительно к организации развитие предполагает устойчивые изменения направления деятельности, выполняемых функций, структуры и качества работы компании [6].

Еще одна концепция, которая помогает раскрыть сущность преобразований в организации, – это классификация периодов жизнедеятельности систем, предложенная Э.М. Коротковым, в которой выделяются стабильные, квазистабильные и переходные периоды. Так как организация как сложная социально-экономическая система не может находиться в стабильном состоянии, ее функционированию соответствуют квазистабильные периоды, то есть такое состояние системы, когда, хотя бы одна из ее структурных составляющих находится в переходном периоде, но эти изменения настолько незначительны, что на состояние системы практически не влияют. Организационные изменения – это переходный период функционирования, то есть такое состояние, когда система или какой-либо ее значимый показатель изменяются кардинальным образом, причем это изменение может повлиять на систему либо отрицательно (вследствие непредвиденных ситуаций, ошибок менеджмента и по другим причинам), либо положительно [3].

Й. Шумпетер предлагал рассматривать пять типичных изменений предприятия:

- использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля-продажа);
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;

- изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- появление новых рынков сбыта.

Очевидно, что объектом любых преобразований является само предприятие, а именно его организационно-правовая форма, организационная структура и персонал, технологии, продукция, средства производства, культурные ценности.

В странах с развитой рыночной экономикой преобразования предприятий являются постоянным средством адаптации к изменяющимся условиям внешней среды. Практика деятельности отечественных предприятий свидетельствует о том, что преобразования предприятия в основном представляют собой реакцию на кризисное состояние. Согласно статистике Высшего арбитражного суда РФ, в период с 2006 г. по 2010 г. из 208930 дел о несостоятельности (банкротстве), принятых к производству, процедуры, направленные на восстановление платежеспособности предприятия, проводились в 4054 случаях, и только лишь 162 дела увенчались успехом.

Изменения в организации – один из наиболее эффективных антикризисных механизмов, причем их целесообразно проводить не только, как реакцию на кризисное состояние предприятия, но и, как показывает практика деятельности зарубежных компаний, в целях адаптации к изменяющимся условиям внешней среды, что может способствовать росту показателей эффективности деятельности.

Перейдем к анализу различных толкований терминов «реструктуризация», «реорганизация», «реформирование», «реинжиниринг», которые встречаются в нормативных правовых актах, научной литературе, периодических изданиях.

А.Т. Зуб рассматривает реструктуризацию как изменение структуры чего-либо по определенным параметрам в связи с изменившимися условиями и в целях позитивного решения проблемы, а в качестве методов проведения реструктуризации – реструктуризацию долгов, предприятия, финансов, технологии, персонала и прочего [5].

А.В. Спирин считает, что реструктуризация предприятия – это целенаправленный процесс изменения структуры предприятия в рамках различных структурных срезов, ведущий к повышению эффективности производства и управления предприятием [10].

Изучение этих и других концепций, в которых рассматриваются процессы реструктуризации, позволяет выделить четыре основных элемента реструктурирования предприятия [4, 5, 8, 9]:

- реструктуризация имущественного комплекса, основной целью которой является формирование такой структуры активов и имущественных прав, которая позволила бы предприятию функционировать наиболее эффективно, и была бы наилучшим образом приспособлена к его организационной структуре;

- реструктуризация собственности (акционерного капитала), основной целью которой служит формирование эффективной структуры капитала компании. Эффективной является такая структура капитала компании, которая позволяет акционерам принимать и реализовывать все необходимые управленческие решения;

- реструктуризация задолженности, которая преследует следующие цели: максимальное снижение долговой нагрузки на предприятие и защита его активов от обращения взыскания со стороны кредиторов, получение максимально возможных сумм денежных средств по невозвращенным предприятию долгам третьих лиц;

- реструктуризация организационной структуры (структуры управления) предприятия. Проблема совершенствования структуры управления предприятием включает в себя определение функций подразделений, уточнение прав и обязанностей всех сотрудников, включая руководителей и специалистов, устранение дублирования функций подразделений, разделение информационных потоков. Основной задачей процесса формирования организационной структуры является определение такого состава подразделений и такая их иерархическая подчиненность и связь между ними, которая позволила бы обеспечить наиболее эффективное управление предприятием.

Проведенный анализ точек зрения на понятийный аппарат реструктуризации позволяет сделать вывод, что целью любой реструктуризации является достижение максимально возможного эффекта в рамках изменения структуры имущественного комплекса, акционерного капитала, дебиторской и кредиторской задолженностей, а также организационной структуры. Отличительная особенность процессов реструктуризации – изменение какой-либо структурной составляющей предприятия.

От процессов реструктуризации перейдем к анализу термина «реорганизация».

Реорганизация – это самостоятельная категория, что находит подтверждение в определении, обозначенном в Гражданском кодексе РФ, согласно которому под реорганизацией понимаются следующие преобразования юридических лиц: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица [1].

Ошибочно считать одной из форм реорганизации предприятия несостоятельность (банкротство). Банкротство определяют как оценку и выработку мер по улучшению финансового состояния предприятия-должника. В отличие от реорганизации процесс проведения процедур банкротства не

обязательно должен привести к ликвидации юридического лица, однако реорганизация в процессе процедуры банкротства может быть проведена должником с согласия собрания кредиторов.

Отличительной особенностью реорганизации, таким образом, будем считать обязательное образование нового юридического лица в процессе ее проведения с применением одной из форм: слияния, разделения, выделения, преобразования или присоединения.

Обратимся к понятию реинжиниринга. Можно выделить ряд концепций, наиболее полно раскрывающих его сущность [7, 11]. Их содержание позволяет выделить основные значимые элементы реинжиниринга: объектом реинжиниринга является бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных задач или мероприятий, которые направлены на создание определенных продуктов или услуг для потребителей; причина проведения реинжиниринга – фундаментальное переосмысление действительности; процесс реинжиниринга предполагает перепроектирование бизнеса для достижения основной цели реинжиниринга – существенных улучшений функционирования предприятия. Таким образом, отличительная особенность реинжиниринга – радикальный характер преобразований любых бизнес-процессов в деятельности предприятия.

Под реформированием, по нашему мнению, понимаются концептуальные преобразования на макроуровне, которые изменяют базовые принципы деятельности предприятия. Инициатором таких реформ выступают органы государственной власти. В качестве примеров концептуальных реформ можно выделить приватизацию и национализацию. Однако проведенный анализ нормативных документов и научной литературы позволяет сделать вывод, что наряду с концептуальными преобразованиями под реформированием понимаются также изменения, имеющие своей целью реструктуризацию предприятия.

Так, в Постановлении Правительства РФ от 30 октября 1997 г. № 1373 «О реформе предприятий и иных коммерческих организаций» реформа предприятий и иных коммерческих организаций определяется как «изменение принципов действия предприятий, направленное на их реструктуризацию». Реформа предприятия, согласно указанному нормативному документу, должна привести к улучшению управления, повышению эффективности производства и конкурентоспособности, росту производительности труда, снижению издержек производства, улучшению финансово-экономических результатов деятельности предприятия [2].

Реформирование представляет собой процесс изменений в деятельности предприятия, связанных со становлением рыночной экономики и изменением социально-экономических условий функционирования. Итогом реформирования предприятия должно стать установление его миссии.

Проведенный анализ концепций и взглядов на содержание преобразований предприятия и изучение терминологического аппарата реструктуриза-

ции, реорганизации, реформирования, реинжиниринга позволили сделать следующие выводы:

- конечным результатом любых преобразований предприятия должна стать эффективность, измеримая как количественно, так и с помощью качественных показателей;
- объектом преобразований является само предприятие, а именно его организационно-правовая форма, организационная структура и персонал, технологии, продукция, средства производства, культурные ценности;
- необходимо структурировать понятия реструктуризации, реорганизации, реинжиниринга в единой системе, так как они неотделимы друг от друга и проводятся для достижения одной и той же цели, а именно, роста экономических показателей эффективности деятельности предприятия. Целесообразно в этом случае, по нашему мнению, будет применение термина «организационные преобразования (изменения) промышленного предприятия», а также классификация реструктуризации, реорганизации, реинжиниринга в качестве методов проведения организационных преобразований;
- понятие «реформирование» применимо для особых условий функционирования экономической системы, в частности, коренной ее перестройки. Целью процесса реформирования являются изменение принципов действия предприятия и установление его миссии. А так как конечным результатом любых изменений должна стать эффективность, то реформирование предприятия не будем считать методом проведения организационных преобразований предприятия;
- организационные преобразования следует отличать от обычного функционирования предприятия;
- организационные преобразования тесно связаны с антикризисным менеджментом, в том числе и превентивным.

Все эти выводы позволяют дать расширенное определение.

Итак, получаем, что организационные преобразования (изменения) промышленного предприятия – это процесс целенаправленного перевода предприятия в целом или какого-либо его значимого элемента в новое качественное состояние, сопровождающейся ростом (уменьшением) экономических показателей эффективности, проявляющейся в виде:

- изменения структуры и методов функционирования;
- преобразования юридического лица;
- фундаментального переосмысления бизнес-процессов (сбыта, производства, снабжения, финансов, персонала, НИОКР и т.д.) и их радикального перепроектирования.

Организационные преобразования как высокоэффективный рыночный инструмент повышения конкурентоспособности привлекают внимание предприятий и организаций различных отраслей промышленности; они должны

быть не разовым мероприятием или очередной кампанией, а представлять собой постоянный процесс реализации новых задач и направлений деятельности. Применение организационных преобразований позволит достичь существенных улучшений в таких показателях результативности, как качество и уровень обслуживания, оперативность, затраты. Для успешного осуществления преобразования необходимо анализировать их причины, объекты, положительные и отрицательные стороны, четко формулировать цели и только затем переходить к процессу изменений.

Список источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ.
2. Постановление Правительства РФ от 30 октября 1997 г. № 1373 «О реформе предприятий и иных коммерческих организаций».
3. Антикризисное управление [текст] / Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 432 с.
4. Морозов, А.Н. Теоретико-методологические основы управления организационными изменениями: автореф. дис. ... доктор экономических наук [текст] / А.Н. Морозов. – СПб., 2004. – 39 с.
5. Ойхман, Е.Г. Реинжиниринг бизнеса [текст] / Е.Г. Ойхман, Э.В. Попов. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 332 с.
6. Реструктуризация предприятий и компаний: справочное пособие [текст] / И.И. Мазур [и др.]. – М.: Высшая школа, 2000. – 587 с.
7. Рычихина, Н.С. Реструктуризация как инструмент достижения стратегической устойчивости предприятия [текст] / Н.С. Рычихина // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 10. – С. 57 – 62.
8. Спирин, А.В. Декомпозиция реструктуризационных проблем управления предприятием [текст] / А.В. Спирин, Г.С. Михалев; под общ. ред. проф. Г.П. Беякова // Проблемы повышения эффективности региона: межвуз. сб. научн. трудов. – Красноярск: СибГАУ, 2002. – С. 38 – 42.
9. Табачникас, Б.И. Концепции реинжиниринга и управление бизнес-процессами [электронный ресурс] / Б.И. Табачникас // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 1 (21). – URL: <http://www.m-economy.ru>.
10. Шумпетер, Й.А. Теория экономического развития [текст] / Й.А. Шумпетер. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 400 с.
11. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.arbitr.ru>.

ORGANIZATIONAL INNOVATIONS AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

Dokuchayev Evgeniy Aleksandrovich,

Post-graduate student of the Chair of labor economics and human resource management, Saratov State Social and Economic University; svutulek@rambler.ru

Poryvkin Pavel Vyacheslavovich,

Post-graduate student of the Chair of labor economics and human resource management, Saratov State Social and Economic University; svutulek@rambler.ru

Kuznetsov Oleg Ivanovich,

Ph. D of Economics, Associate professor of the Chair of labor economics and human resource management, Saratov State Social and Economic University; svutulek@rambler.ru

Definition of organizational transformations of the industrial enterprises is presented in article. Organizational transformations (changes) of the industrial enterprise is a process of purposeful transfer of the enterprise as a whole or its any significant element in the new qualitative condition, being accompanied growth (reduction) of economic indicators of efficiency. Object of any transformations is the enterprise, namely its organizational and legal form, organizational structure and the personnel, technologies, production, means of production, cultural values. Organizational transformations as the highly effective market instrument of increase of competitiveness draw attention of the enterprises and the organizations of various industries; they have to be no single action or the next campaign, and to represent continuous process of realization of new tasks and activities.

Keywords: organizational innovations, competitiveness, industrial enterprise.