Погоржельская Н.В.

ГВУЗ «*Донецкий национальный технический университет»*

**АНТИКРИЗИСНОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ НА ОСНОВЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ**

Статья посвящена исследованию организационной структуры развития в антикризисном управлении экономическими системами на основе анализа публикаций зарубежных и отечественных ученых экономистов во взаимосвязи с результатами эмпирического исследования действующих предприятий различных форм собственности и отраслевой принадлежности.

**Ключевые слова:** кризис, рост, развитие, структура, организация, управление, организационное развитие, организационная структура развития.

**Постановка проблемы.** Насущная потребность в разработке эффективных организационных структур развития обусловлена необходимостью адаптации действенных и высокоэффективных зарубежных моделей организационного развития к динамичным особенностям отечественной экономики находящейся в кризисном состоянии, что требует четкой регламентации структурных составляющих и ранжирование их по степени влияния на развитие экономических системы.

Обеспечение жизнедеятельности важнейших систем предприятия, смягчение и устранение последствий кризисных ситуаций требуют создания специальной информационно-коммуникативной сети связей, охватывающей и непосредственно реагирующей на информационные потоки как внутренней, так и внешней среды путем перераспределения, поддержки, координации и контроля взаимосвязей структурообразующих звеньев хозяйствующего субъекта.

Антикризисное организационное развитие обусловлено реакцией на всё возрастающую многовекторность угроз окружающей среды, прогрессирующее накопление критических факторов, что привело к необходимости формирования качественных преобразований, направленных на внедрение новых, отвечающих требованиям рынка, структур предприятия.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемам исследования эффективности и результативности организационного развития уделяли внимание многие отечественные и зарубежные ученые и практики: Д. Бодди, Р. Пэйнот, Б.И. Герасимив, А.В. Шубин, А.П. Романов, Г.В. Гренбэк, Л.Г. Дидковская, М.Х. Мескон, Б.З. Мильнер, С.И. Некрасов, В.Е. Николайчук, З.П. Румянцева, А. Хоскинг и др [2].

Множество разных, или по-разному представляемых, теоретических подходов к интерпретации понятийного и инструментального аппарата развития предприятия, в основе которых превалирует, в основном, фрагментарный подход, не отвечают потребностям решения проблемы реализации системного комплексного подхода к рассмотрению значения и сущности оптимизации структурного организационного развития.

Остаётся открытой также проблема общих методологических подходов к антикризисному управлению организационным развитием предприятия. Требуют теоретического и практического осмысления научно обоснованные концепции, определяющие структурообразующие элементы развития предприятия и возможность их использования для повышения качественных характеристик управления высокоинтегрированными организационными структурами.

**Цель статьи.** Раскрыть сущность и содержание понятия «организационная структура развития» с использованием закономерностей антикризисного развития и их влияния на потенциал предприятия. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

* выявить и четко определить структурообразующие звенья организационного развития;
* выделить понятие «организационная структура развития» из существующей терминологии, с определением взаимосвязи организационных звеньев структуры;
* рассмотреть теоретические подходы, установить тождество и различия в определениях: «организационная структура», «организационная структура управления», «организационная структура предприятия».

**Изложение основного материала исследования.** Переход экономических систем от адаптивного к самоорганизующемуся развитию, глобализация, вызывающая усиление конкуренции, антагонизм статики функционирования предприятия и динамики экономических сдвигов, ускорение жизненного цикла продукции и услуг требуют поиска новых качественных путей устойчивого развития предприятий. Информационные технологии и вычислительная техника привели к сближению позиций экономических и инженерных направлений в организационных системах с интеграцией их преимуществ в организационных структурах развития.

Термин «организационное развитие» был впервые введен Робертом Блэйком, Хербом Шепардом и Джейн Моутон еще в 50-60-х гг. прошлого столетия [2, с.363-371]. Несмотря на то, что за полвека, на эту тему написано немало работ, открыты центры по подготовке соответствующих специалистов по развитию, в настоящее время не существует единого понимания роли и места организационного развития в современной экономической теории.

В отечественной экономической науке понятие «организационное развитие» употребляется в противовес либо стагнации, либо циклическим процессам, именуемым «функционированием организации». Рассматривая «организационное развитие» в рамках зарубежной экономической теории, следует отметить инвариантность трактовки этого термина и, как следствие, покрытие «всей гаммы техник и методов – от кружков качества до улучшения качества рабочей жизни; от упорядочения производственных и управленческих процессов до усовершенствования процессов решения проблем и обновления организации путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации».

Исследование показало, что в современных публикациях, организационное развитие сводится к совершенствованию способностей самоорганизации и саморазвития персонала. Несмотря на то, что организационное развитие определяется как оптимизация функциональной, производственной и управленческой структур предприятия и рассматривается учеными экономистами как целостная система взаимодействующих элементов, к сожалению почти не учитывается его роль в повышении уровня эффективности взаимодействия этих экономических подструктур для достижения устойчивого позитивного развития предприятия.

Анализ классических концепций показал, что организационное развитие происходит при переходе то простого к сложному и взаимопереплетении искусственного и естественного, эволюционного и революционного, субъективного и объективного. Стоит обратить внимание на то, что процессы роста нельзя отождествлять с процессами развития.

Рост связан с появлением нового структурного элемента, имеющего свою функцию в общей структуре предприятия и соответствующее ресурсное наполнение, имеющее количественную характеристику. В депрессивных условиях появление новых структурных единиц, не вызванных жесткой объективной необходимостью, снижает дееспособность системы, обостряем кризисные ситуации и приводит к дисбалансу финансового равновесия хозяйствующего субъекта.

При развитии элементы целого могут не подвергаться изменениям, но целое при этом характеризуется атрибутивными признаками с включением элементов роста, которые способны усиливать действие друг друга, что вызывает эффект синергии. Следует также отметить различие между понятиями «развитие организационных структур» и «организационных структур развития». В первом случае речь идет о количественном изменении организационной структуры и структурообразующих подсистем. Во втором случае имеется в виду качественное изменение организационной структуры, способа ее функционирования и перехода в новую траекторию развития, характеризующуюся более высокой степенью адаптации, динамичности и оперативности, что наглядно представлено на рис.1.

Такая реструктуризация обусловлена ломкой старых и появлением новых качественных отношений ориентированных и соответствующих требованиям оптимизации функционирования хозяйствующего субъекта, формирует и подготавливает условия для дальнейшего развития экономической системы в кризисной ситуации.

Уровни управления

III

III

III

II

II

II

I

1900-1950гг

III

III

III

II

II

II

I

1951-1980гг

III

III

III

II

II

II

I

Рис.1. Организационные структуры развития (\*Источник собственная разработка авторов на основе работ [5; 6])

Антикризисное развитие экономических систем на основе реформирования организационных структур носит стабилизирующий характер, формирует эффективную систему функционирования хозяйствующего субъекта и позволяет минимизировать структурные диспропорции.

Революция в сфере информационных технологий, глобальные процессы, создающие новые, невиданные ранее возможности для повышения эффективности управления и функционирования предприятия, обусловили переход организационных структур развития от «командно-контрольной», разделенной на департаменты, отделения и жесткой иерархии управления, к «информационно-базирующейся» структуре с динамическими, гибкими взаимосвязями между уровнями управления.

Организационные структуры развития, по нашему мнению, целесообразно рассматривать как один из подходов к управлению организационным развитием, объектом которого служит единая динамическая система, позволяющая внедрять изменения в структуру целиком и одновременно.

Как отметил В.С. Рапопорт [6], сама по себе структура – это порядок определенных отношений, который невозможно анализировать и изменять в отрыве от носителей этих отношений – элементов и подразделений. Следовательно, необходимо иметь в виду особенности отдельных организационных звеньев, что требует четкого определения элементов влияющих на структуру развития.

С точки зрения организационных структур развития особое внимание следует обратить на подходы Г.В. Гренбэка и А.Хоскинга [3; 7], рассматривающих организационную структуру, как целостную систему производства и управления, для целенаправленного достижения поставленной конкретной задачи с координацией их выполнения путем разделения труда.

Применительно к организационной структуре предприятия отечественные ученые экономисты рассматривают конкретные методы управления различными звеньями и подразделениями развития, как процесс, связанный с организационной деятельностью людей направленной на упорядочение элементов единой системы в пространстве и во времени и создание взаимосвязей между ними

Организационная структура управления есть выражение формы кооперации и разделения труда в сфере управления. Она оказывает прямое воздействие на функционирование предприятия. При более адаптивном и динамическом типе управления – оперативность и результативность воздействия на объект управления более оптимальное и качественное, что ведет к повышению эффективности хозяйственной деятельности.

До последних десятилетий прошлого столетия категории «организационных структур» рассматривались как процессы с акцентом на той или иной характеристики в различные периоды времени: наличие отдельных элементов; целенаправленные организационно-экономические связи и отношения между ними; их оптимальная подчиненность и упорядоченность с эффективным распределением функций и задач. Прослеживается тенденция то выделения социального аспекта, то полностью его игнорирование, что объясняется динамикой изменения приоритетов и направлений развития организации, возникновением новых насущных практических проблем хозяйствования.

Превалирование такого фрагментного подхода не отвечало современным требованиям оптимизации функционирования и качественного развития экономических систем и требовало системного комплексного подхода учитывающего и регламентирующего структурообразующие звенья и компоненты организационного развития как целостной системы.

Появляется новый объект исследования, который характеризуется интеграцией отдельных подходов, рассматривающих организационное развитие, как целостный комплекс звеньев и элементов, объеденных различными связями (экономическими, социальными, правовыми, технологическими, информационными) в процессе целенаправленного организационно-экономического взаимодействия данных структур и социальных образований.

Установленные тождество и различия в терминологии: «организационная структура», «организационная структура предприятия», «организационная структура управления», дает возможность характеризовать эти экономические категории как взаимосвязанные и взаимодополняющие, а вариативность сущности и содержания понятий представить в виде эволюции отдельных этапов формирования и становления научной теории организации, что позволяет выявить и регламентировать структурообразующие звенья, упорядочить компоненты организационного развития, как целостной системы, по степени важности (рис.2).

Организационная структура развития обладает свойствами самоорганизации, что приводит к синергетическому эффекту, возрастанию результативности деятельности от соединения и интеграции отдельных частей управленческой и производственной структур, обусловленному разноуровневым и вместе с тем параллельным, непротиворечивым существованием процессов качественных и количественных изменений.

Необходимо заметить, что данный эффект может быть как положительным, в случае сбалансированной производственной структуры и адаптивной, динамической и гибкой структуры управления, так и отрицательным, – при отсутствии слаженного взаимодействия всех подразделений предприятия и несоответствии функционирующих структурообразующих звеньев требованиям эффективного организационного развития.

Организационная структура развития

Организационная структура управления (операционное ядро)

Рис. 2. Схема взаимосвязей структур предприятия (\*Собственная разработка авторов на основе [1; 3-6]).

**Выводы.** Исследование антикризисного развития экономических систем на основе реформирования организационных структур требует установления оптимального баланса между сложившимися функциональными сферами управления и производства, стратегическими целями и условиями внешней среды для достижения устойчивой конкурентоспособности предприятий и объединений разных форм собственности и отраслевой принадлежности.

Различие между понятиями «развитие организационных структур» и «организационных структур развития» состоит в количественном и качественном изменении структурообразующих подсистем в зависимости от способа их перехода к новой траектории развития, что характеризуется более высокой степенью адаптации, динамичности и оперативности.

Организационные структуры развития целесообразно рассматривать как один из подходов к исследованию проблем антикризисного управления, объектом которого служит единая динамическая система, изменения в которой в целом и одновременно приводит к синергетическому эффекту за счет возрастания результативности деятельности отдельных подсистем управленческой и производственной структур с последующей интеграцией разноуровневых и параллельных внутрихозяйственных процессов.

**Литература**

1. Герасимов Б. И, Шубин А. В, Романов А. П. Моделирование организационной структуры промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Б.И. Герасимов, А.В. Шубин, А.П. Романов. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/model-kompleksnoy-diagnostiki-organizatsionnoy-struktury-upravleniya-predpriyatiya# ixzz3WdI44FJb>
2. Государственное управление. Словарь-справочник [Текст] /: по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration". - СПб.: Издательство Петрополис, 2000. - 628 с.
3. Гренбэк Г.В., Басарева В.Г., Куперштох В.Л., Сильченко Т.А. Анализ и формирование организационной структуры промышленного предприятия (вопросы методологии и методики) [Текст] /: отв. ред. А.Г. Аганбегян; ИЭОПП СО АН СССР. - Новосибирск : Наука. Сиб. отд-е, 1983. - 183 с.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента [Текст] /: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: Вильямс, 2007. – 800 с.
5. Мильнер Б. 3 Теория организации [Текст] / Б.З.Мильнер // Учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. – М:.ИНФРА-М, 2000. – 480с.
6. Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления [Электронный ресурс] / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – Режим доступа: <http://www.any-book.ru/author/show/id/321207>
7. Хоскинг А. Курс предпринимательства [Электронный ресурс] / А.Хоскинг // Практическое пособие, пер. с англ. В. Рыбалкина – Режим доступа: <http://www.any-book.ru/book/show/id/1500237>