

Л.Ю. ГОРДИЕНКО, к.э.н., доцент,
Харьковский национальный экономический университет

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ТРАНСФОРМАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В условиях институциональных изменений, происходящих в Украине под воздействием как глобальных изменений (финансового кризиса, политической и экономической нестабильности в некоторых странах и т.п.), так и внутринациональных факторов (политического, экономического, социального и т.п. характера), предприятия вынуждены преобразовывать свои модели управления.

Выживаемость и эффективность любого предприятия в современных условиях во многом зависит от того, насколько быстро предприятие сможет не только адаптироваться к новым обстоятельствам, но и своевременно перестроить систему управления, чтобы сохранить и, при необходимости, расширить рыночную нишу. Для этого предприятие должно обладать соответствующим управленческим инструментарием, позволяющим ему успешно функционировать в условиях институциональных преобразований.

Проблема учета влияния институциональных факторов на предприятие получила свое развитие как в области институциональной экономической теории [1 - 4], так и в организационно-управленческих науках (стратегическом менеджменте, ситуационном менеджменте, инновационном менеджменте, управлении бизнес процессами, управлении изменениями [5 - 8] и др.), тем самым обосновывая необходимость комплексного подхода к исследованию влияния институциональных изменений на деятельность организаций и учета факторов внешней среды при формировании моделей управления.

В последние годы приобрела особую актуальность в научных кругах проблема исследования институциональных изменений. Так В.Н. Тарасевич на основе исследования доцивилизационной общественной эволюции сформулировал некоторые закономерности масштабных институциональных изменений, которые могут оказаться полезными в осмыслении современных институциональных трансформаций. В частности, особого внимания заслуживает вывод: «...институциональные реформы различных сфер общественной жизни должны быть взаимоположными, а соответст-

вующие реформированные и/или новые институты – совместимыми и коммуникативными» [1, с. 36].

Возможности традиционного институционализма при исследовании институциональных изменений в экономике рассмотрены В.В. Вольчик, который из множества концепций в статье [2] использовал исследовательские инструменты теории коллективных действий Дж. Коммонса (элементы которой получили свое отражение в работах М. Олсона) и дихотомии Веблена для вывода, соответствующего которому «организационные структуры и механизмы регулирования также могут формироваться под воздействием как индивидуального, так и коллективного действия. Однако их формирование связано с целенаправленным поиском оптимальных (возможно, в некоторых случаях удовлетворительных) механизмов властной координации» [2, с. 43]. Причем, как подчеркивает далее В.В. Вольчик, возникает при этом вероятность столкновения с проблемой, когда цели и методы и механизмы регулирования вступают в противоречие с существующими институтами, которые сложились эволюционно.

Влияние институциональных факторов на организации, в том числе предприятия, становится в последние годы предметом исследования ученых и практического интереса менеджеров. В частности, Н.В. Апатова, в работе [3, с. 129] обращает внимание на изменения в условиях информационной экономики базовых принципов существования и функционирования рынка, относящихся к предприятиям. Так, заслуживает внимания вывод, сделанный в [3, с. 133], соответственно которому деятельность предприятия на рынке подвергается определенным изменениям, вызванным появлением новых товаров – информации и знаний, а также новыми формами организации самих предприятий.

В настоящее время наблюдается усиление интереса ученых и практиков к исследованию влияния факторов внешней среды на развитие предприятий, в том числе в связи с не-

© Л.Ю. Гордиенко, 2010

обходимостью успешного управления ими в новых условиях [4 - 8]. Так зарубежные ученые [4-6], при формировании моделей менеджмента и стратегического менеджмента обращают внимание на необходимость рассмотрения любой организации в качестве открытой системы, которая взаимодействует с окружающей средой, и анализа воздействия на нее других систем посредством влияния разнообразных факторов, в том числе институциональных.

Новый взгляд на сущность организации, который получил свое распространение в конце XX века, как на сложный биологический организм [7], в отличие от теории организации как динамической системы [4 - 6], которая осуществляет постоянные изменения и обновления соответственно определенной логике, признает потребности организации и влияние внешней среды на ее «здоровье». Данный подход был взят за основу Т.И. Лепейко, исследующей специфические особенности управления изменениями в информационной экономике, и отмечающей новые тенденции бизнес-среды, а также особенности современного этапа, которые обусловили необходимость трансформации концепции управления изменениями в организации для приведения ее в соответствие реалиям экономической жизни и особенностям бизнес-среды. Кроме того, как отмечает этот же автор, в некоторой степени изменился и подход к структурированию внутренней среды организации [8].

Таким образом, анализ научных публикаций, в которых освещаются результаты исследования институциональных изменений, а также основных подходов к управлению организациями, в том числе на базе концепции управления изменениями в условиях преобразований внешней среды, дает основание утверждать, что в настоящее время актуальность данной проблемы возрастает. Вместе с тем практически нерешенными остаются вопросы, относящиеся к формированию модели управления организационными трансформациями в условиях институциональных преобразований, что и обусловило выбор цели данной статьи.

Организационными трансформациями, как было обосновано в работе [9], возможно и необходимо управлять на основе соответствующей системы управления, функционирующей соответственно концепции трансформационного менеджмента.

Если учесть тот факт, что организационные трансформации – это один из видов орга-

низационных изменений, отражающие коренные системные преобразования как самой организации, так и отдельных ее сфер (маркетинговую, производственную, финансовую и т.п.) и процессов (бизнес-процесс, административный процесс, производственный процесс и т.п.), то правомерно при формировании модели управления таким видом изменений воспользоваться комплексным подходом, учитывающим имеющуюся в настоящее время дифференциацию подходов к управлению изменениями, на которую, в частности, указывается в работе [8], а также системным подходом [10 - 15].

Таким образом, учитывая вышеотмеченное, систему управления организационными трансформациями целесообразно представить с помощью кибернетической модели, которая базируется на системном подходе и дает возможность учесть общие закономерности, принципы и методы управления в разных сферах материального мира – в технике, биологии, экономике, обществе, и в основе которой лежит информационный аспект, отражающий управление как процесс сбора, обработки, хранения и передачи информации.

В качестве специального метода в кибернетике чаще всего используется моделирование, среди наиболее распространенных видов которого являются модели, построенные на основе представления системы в виде «черного ящика». На рис. 1 приведена кибернетическая модель в виде «черного ящика» системы управления организационными трансформациями на уровне предприятия в условиях институциональных преобразований внешней среды.

Условные обозначения: ЗБ (ДП) – задающий блок (дирекция предприятия); УУ (ТМ) – управляющее устройство (трансформационные менеджеры), осуществляющее управление организационными трансформациями на основе сформированной дирекцией предприятия трансформационной цели; ОУ (объект управления) – объект трансформации (предприятие, подразделения, система управления предприятием и т.п.); X_i – рабочая сила и вещественные ресурсы, которые приобретаются для осуществления организационной трансформации; U_j – продукт организационной трансформации (трансформированное предприятие, подразделение и т.п.).

Таким образом, приведенная на рис. 1 модель системы управления организационными трансформациями в виде «черного ящика»,

отображает осуществление управления соответствующим объектом трансформации (ОТ) следующим образом: трансформационные менеджеры (ТМ) формируют (или получают как указание от дирекции предприятия) цель трансформации, на основании чего формируют соответствующий трансформационный механизм (совокупность действий, структур, систем и прочих управленческих составляющих, направленных на осуществление организационной трансформации – планирование, организацию, координацию, мотивацию, методы воз-

действия и т.п.), при помощи которого осуществляется целенаправленное воздействие на объект трансформации; при этом ТМ учитывают информационные потоки, в том числе преграды, шумы, сбои, излишние данные (которые могут поступать как из внешней среды, так и со стороны внутренней среды предприятия), а также состояние ОТ, для чего ТМ должны использовать каналы «обратной связи».



Рис. 1. Кибернетическая модель в виде «черного ящика» системы управления организационными трансформациями на уровне предприятия в условиях институциональных преобразований внешней среды

На основе полученных данных (рис. 1) ТМ формируют проект организационной трансформации, который согласовывается по каналу «обратной связи» с дирекцией пред-

приятия. После принятия соответствующего управленческого решения, которое по каналу «прямой связи» поступает от дирекции трансформационным менеджерам, последние осу-

шествляют управленческие воздействия на ОТ, изменяя его состояние и режим функционирования.

Комплексный подход к построению модели системы управления организационными трансформациями в условиях институциональных преобразований, происходящих во внешней среде, должен учитывать основные особенности современной парадигмы, «рамки» которой были определены Я. Корнаи [16, с. 8]:

объектом исследования является система, а также ее элементы и взаимосвязи между ними;

комплексность мышления является ключевым элементом познания объекта;

системные институты и системные события – основной предмет интереса в рамках системной парадигмы;

исследователь, который использует системную парадигму, должен искать пояснений организации системы, прежде всего, в истории ее развития;

соответственно положению системной парадигмы индивидуальные приоритеты являются, главным образом, продуктами самой системы. Если система изменяется, меняются и приоритеты;

исследователи, которые работают в рамках системной парадигмы, интересуются «большими» изменениями, глубокими трансформациями;

если ученые мыслят в рамках системной парадигмы, то, несмотря на свои пристрастия, они выявляют, что проблема лежит в изучении внутренних дисфункций рассматриваемой системы;

один из наиболее типовых методов системной парадигмы – сравнения.

Современная системная парадигма в рамках комплексного подхода к построению системы организационными трансформациями дает методологические основания использовать основные аспекты системного подхода к исследованию социально-экономических объектов, процессов и явлений [11-15], а именно: системно-исторического, системно-компонентного, системно-структурного, системно-функционального, системно-коммуникационного аспектов.

Системно-исторический аспект предоставляет возможность рассмотреть процесс возникновения системы, ее развитие (эволюцию), предусмотреть историческую перспективу. Применение этого аспекта в процессе построения системы управления организационными

трансформациями предусматривает выявление и анализ тенденций глобальных, региональных и организационных изменений и предпосылок управления трансформационными процессами на предприятии, в том числе в условиях транзитивной экономики, исследовать эволюцию управления организационными преобразованиями, выявить факторы воздействия, иницирующие организационные трансформации, исследовать жизненный цикл трансформируемого предприятия, выявить природу и причины организационных изменений и выяснить, какие противоречия процесса функционирования предприятия спровоцировали проблему проведения организационной трансформации (рис. 2).

Системно-компонентный аспект предусматривает определение частей (подсистем, элементов) системы. Основные компоненты системы управления организационными трансформациями должны, прежде всего, отражать ее сущность, в том числе с точки зрения принятия управленческих решений.

Системно-структурный аспект позволяет определить строение системы управления организационными трансформациями, то есть увязать ее элементы в единое целое для обеспечения процесса управления организационными преобразованиями. Типы структур соответствующей системы целесообразно подбирать с учетом того, чтобы она давала возможность эффективно управлять системными трансформациями.

При построении системы управления организационными трансформациями (СУОТ) важно знать, какие функции присущи каждому из элементов данной системы. Ответ на этот вопрос дает системно-функциональный аспект. В табл. 1 приведены базовые функции основных элементов СУОТ.

Конечной целью СУОТ является обеспечение долгосрочного функционирования трансформированного объекта (предприятия, процесса и т.п.) на основе эффективной организации всех его процессов (производственного, маркетингового, логистического, административного и т.п.) и высокой его конкурентоспособности.

Таким образом, формирование модели управления организационными трансформациями на основе системного и комплексного подходов позволяют всесторонне исследовать объект трансформации и построить систему управления им с учетом всего комплекса взаимодействий и взаимосвязей, которые имеют

место как внутри, так и во внешней среде, а также влияющих на функционирование трансформируемого объекта, и предусмотреть прямые и косвенные последствия их воздействия. Важной сферой дальнейших исследований становится прогнозирование влияния послед-

ствий институциональных преобразований на предприятия, а также построение модели системы управления организационными трансформациями с учетом раннего предупреждения возможных институциональных воздействий.



Рис. 2. Противоречия процесса управления развитием предприятия [17, с. 67]

Таблица 1

Базовые функции основных элементов системы управления организационными Трансформациями

Элемент	Функции
Цели	целеполагание, то есть определение желаемых состояний трансформируемой системы
Задачи/ функции	осуществление действий, направленных на достижение трансформационных целей
Технологии	определение последовательности реализации задач и необходимых для этого методов
Структуры	закрепление прав, обязанностей, ответственности, полномочий, компетенций, необходимых при решении задач, обеспечивающих достижение трансформационных целей
Ресурсы	обеспечение реализации трансформационных задач
Методы	обеспечение решения трансформационных задач и процессов управления их реализацией
Люди	осуществлять трансформационные действия

Литература

1. Тарасевич В.Н. О некоторых закономерностях институциональных изменений // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34-1 (138). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 30 – 36.

2. Вольчик В.В. Возможности традиционного институционализма при исследовании институциональных изменений в экономике // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34-1 (138). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 37 – 45.

3. Апатова Н.В. Рынок и предприятие: взаимодействие в условиях информационной экономики // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34-2 (138). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 129 – 142.

4. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 520 с.

5. Бодди Д. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Д. Бодди, Р. Пэйтон; [Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 1999. – 816 с.

6. Дафт Р.Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.

7. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

8. Лепейко Т.І. Диференціація підходів до управління змінами в інформаційній економіці

// Управління розвитком. – Харків, ХНЕУ, 2010, № 6. – С. 142 – 148.

9. Гордиенко Л.Ю. Трансформационный менеджмент как теоретическая и методологическая база управления институциональными преобразованиями на предприятии // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34-2 (138). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 151 – 156.

10. Вацьковски К.С., Гордиенко Л.Ю. Подходы к трансформации предприятия. /Вісник Харківського державного економічного університету, 2000, № 1 – С.41 –43

11. Гордиенко Л.Ю. Методологические подходы к исследованию организационно-экономических трансформационных процессов/ Технічний прогрес та ефективність виробництва: вісник Харківського державного політехнічного університету. Збірка наукових праць. Випуск 122 (в 4 частинах). – Харків: ХДПУ, 2000. – 2 ч., С. 53-55

12. Гордиенко Л.Ю. Системний підхід до дослідження трансформаційних перетворень/ Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України/ Державне управління та місцеве самоврядування. В 6-ти частинах. Ч. II. За заг. ред. Г.І. Мостового. – Х.: УАДУ ХФ., 2001. – с. 62 – 64

13. Гордієнко Л.Ю. Системний підхід до дослідження організаційно-управлінських трансформаційних процесів на підприємстві:

функціональний аспект/ Управління у державі III-го тисячоліття: Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 24 – 26 березня 2003 р.). – Львів, ЛьЦНТІ, 2003. – С. 135 – 138

14. Гордієнко Л.Ю. Методологічні підходи щодо управління трансформаційними процесами // в монографії: Проблеми державного регулювання економічного розвитку підприємств та організацій. Наукове видання / За заг. ред. докт. екон. наук, професора Ю.Б. Іванова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – С. 18 – 37.

15. Гордієнко Л.Ю. Комплексний підхід до управління організаційними трансфор-

маціями // „Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти”. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45 річниці Полтавського університету споживчої кооперації України. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 7 – 8.

16. Корнаи Я. Системная парадигма // Вопросы экономики. – 2002. – №4. – С. 4 – 22.

17. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.

Статья поступила в редакцию 25.05.2010

Е.Ю. СЫДОРОВИЧ, к.э.н., доцент,

Тернопольский национальный экономический университет

КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МАТРИЦ ФИСКАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ В ОБЩЕСТВАХ, КОТОРЫЕ ТРАНСФОРМИРУЮТСЯ

Процессы развития индивидов, общественных групп и государственных формаций происходят в соответствующих координатах на основе учета поведенческих реакций участников, осуществляемой ими коррекции как собственного поведения, так и поведения других, создавая многомерную общественную реальность. Экономические действия индивидов - налогоплательщиков, получателей общественных благ, государства в лице государственных органов власти и других участников фискальных взаимодействий протекают не в изолированном пространстве, а в определенном социуме, определяющем разрешенные параметры поведения, накладывая частичные ограничения или вообще запрещая определенную деятельность.

Во избежание несогласованности множества внешних факторов, обществом производятся соответствующие схемы или алгоритмы поведения, которые являются наиболее эффективными при определенных исторических, социально-экономических и правовых условиях. Эти схемы и алгоритмы фискальных взаимодействий являются ни чем иным, как институтом. Многомерная общественная реальность, сложность социальных, экономических, политических, фискальных и финансовых процессов, протекающих в нем, формируют матрицы фискальных взаимодействий и определяют целесообразность детального изу-

чения основ их функционирования.

Начиная с середины XIX в. и до конца 1950-х годов в странах советского пространства институты изучались в основном правоведомы и рассматривались как "совокупность норм права, охватывающих круг общественных отношений". Лишь в конце 1960-х годов социальные институты определялись как "относительно устойчивые типы и формы социальной практики, благодаря которым организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социально организованного общества". При этом акцент делался на том, что институт - это не только совокупность лиц и учреждений, с имеющимися определенными материальными средствами, но и набор социально - ориентированных стандартов поведения в типичных ситуациях. Провозгласив институты основным объектом изучения, наука рассматривала их исключительно в качестве одной из предпосылок для типологизации отраслей социальных отношений на макроуровне.

Однако, в западной научной теории повышенный интерес к изучению природы институтов возник еще в 20-30-е годы прошлого века и был основан работами Веблена Т.[8], Гамильтона В. [3], Кларка Дж.М., Комонса Дж.

© Е.Ю. Сыдорович, 2010

.....
<http://www.donntu.edu.ua> / «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npdntu/texts.html>