

УДК 331.1

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА****Елкин С.Е.***Омский институт (филиал) ФГБОУ «Российского государственного торгово-экономического университета», Омск, e-mail: filomsk@rsute.ru*

В статье проведен анализ ситуации перехода экономической системы в новое состояние в условиях, когда исполнительные механизмы и составляющие подсистемы остаются на предшествующем уровне организации. Доказывается, что сочетание стратегически направленных действий и учет реальных факторов экономической рецессии определяет особую важность построения такой последовательности внутренних процессов, которая бы обеспечила сбалансированность развития организации как экономической системы, включая развитие человеческого потенциала. В этой связи анализируется сущность развития человеческого потенциала. Основными предпосылками развития человеческого потенциала организаций является не только выбор правильного направления стратегического развития, которому подчинены последовательные организационные изменения, но и последовательность реализации организационных изменений на основе баланса между уровнями развития отдельных элементов системы организации. Основная проблема заключается в выборе точно соответствующего ситуации инструментария исследования или реализации развития человеческого потенциала на основе организационных изменений. Все изменения в организации происходят только после накопления определенного потенциала, под которым обычно понимают не только собственно организационные факторы, но и кадровые, технологические и т.д. В этом случае происходит плавный переход от функционально-ориентированного варианта управления к процессному, который является более прогрессивным и может применяться для решения большинства задач в системе управления организацией. Для повышения эффективности работ по совершенствованию управления организацией требуется дальнейшее развитие теории организационно-экономических систем и обобщение инновационной практики и организационной проектной работы. Наиболее перспективным направлением этого развития предлагается поиск путей реализации эффекта целостности этих систем. В результате появляется возможность определить абстрактную схему любой организационно-экономической системы.

Ключевые слова: экономическая система, управление, управление развитием человеческого потенциала, организационные изменения

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF HUMAN DEVELOPMENT**Elkin S.E.***Russian State University of Trade and Economic (Omsk Institute), Omsk, e-mail: filomsk@rsute.ru*

The analysis of the economic situation of transition to a new state of the system at a time when the actuators and subsystems components remain at the previous level of the organization. It is proved that the combination of strategic action and consideration of real factors of economic recession determines the particular importance of the construction of such a sequence of internal processes that would ensure a balanced development of the organization as an economic system. In this context, analysis of the essence of economic development of the economic system. The basic prerequisites for economic development organizations is not only choosing the right strategic development, to which the sustained organizational changes, but also the sequence of the implementation of organizational changes on the balance between the levels of development of individual elements of the organization. The main problem lies in the choice of an appropriate situation accurately research instruments or implementing organizational change. All changes in the organization occur only after the accumulation of a certain building, usually understood to include not only the organizational factors and human, technological and other. In this case, there is a smooth transition from function-oriented to process-management option, which is more advanced and can be used to solve most problems in the management of the organization. To increase efficiency by improving the management of the organization should be further development of the theory of organizational and economic systems and synthesis of innovative practices and organizational design work. The most promising area of the proposed development of the ways to implement the effect of the integrity of these systems. This enables you to define abstract scheme of any organizational-economic system.

Keywords: economic system, governance, human development, organizational change

Ситуация, когда экономическая система переходит в новое состояние, а исполнительные механизмы и составляющие подсистемы остаются на предшествующем уровне организации, является уникальной характеристикой современного этапа общественного и экономического развития. В данном контексте первоочередным становится решение проблемы опережающего развития элементов и механизмов функционирования системы, в первую очередь обеспечивающих приоритет развития че-

ловеческого потенциала. Вместе с тем разнонаправленное влияние работ по развитию организации предъявляет специфические требования к составляющим их элементам и механизмам. Сочетание стратегически направленных действий, учет реальных факторов экономической рецессии определяет особую важность построения последовательности внутренних процессов, которая бы обеспечила сбалансированность развития человеческого потенциала и организации как экономической системы.

Сложность практического применения представленной схемы заключается в различии самих механизмов обеспечения прогрессивных и инерционных изменений в организации. Подобная двойственность обусловлена отсутствием сбалансированности между внешним и внутренним развитием организации.

Преобладание внешнего развития во многом определяется одной из основных целей организации – устойчивым экономическим ростом. Согласно этой модели функционирования организации стратегическое развитие представляется тем направлением экономического роста, которое определяет развитие зон хозяйствования и основных элементов организации, создавая при этом основание для сбалансированного развития сопутствующих подсистем. В этой связи необходимо рассмотреть сущность экономического развития экономической системы. Экономический рост сопровождается определенным перечнем рутинных операций, проведение которых обеспечивает формирование факторных преимуществ организации. То есть нововведения управленческого и технологического характера предшествуют этапу экономического роста [6]. Следовательно, найти интегрированный показатель экономического роста возможным не представляется, поскольку результат взаимодействия разнородных экономических и социальных факторов зачастую не определен, а применение прогнозных значений не всегда оправданно. В общем виде экономический рост системы может означать количественное и качественное улучшение результатов производства и его факторов [5].

Теория экономического роста систем проходила этапы своего развития параллельно с теорией накопления индивидуального капитала (модель роста Солоу–Свана) и накопления человеческого капитала (теория роста Р. Лукаса). Признавая наличие синергетического эффекта в развитии теории экономического роста, можно сделать вывод о наличии как минимум трех основных условий успешного развития всех социально-экономических систем: наличие четких правил взаимодействия; инвестиции в человеческий потенциал; эволюционный характер развития [14].

Основываясь на эволюционном характере развития системы, учитывая необходимость инвестирования в человеческий капитал и построение функционально приемлемых правил взаимодействия, предлагается экономико-математическая модель развития [2]. При этом в качестве основного предлагается вывод о возможности сбалансированного развития элементов систе-

мы [12]. В этой связи возникает необходимость обратиться к понятию «организационные изменения», под которыми обычно понимаются спонтанные или плановые изменения в подсистемах организации, переорганизующие ее и определяющие общее направление развития. Распространенность применения данного термина объясняется, по всей видимости, его объединяющим характером по отношению к другим терминам, связанным с развитием организации: реорганизация, реформирование, реструктуризация, реинжиниринг бизнес-процессов, организационное преобразование, инвестиционный проект, инновационный проект. Изменение как общий компонент указанных процессов является объединяющей характеристикой и может применяться ко всем стадиям развития.

На основании выделения причин организационных изменений (экономических, технологических, стратегических, политико-правовых, социально-культурных, физико-экологических, психологических) осуществляют их классификацию по группам.

Стратегические изменения инициируются изменением внешнего окружения и относятся к переосмыслению стратегических и тактических направлений развития организации. Структурные изменения предполагают изменения в системе распределения работ, полномочий и ответственности исполнителей [8].

Изменения технологии, когда определяющим является внедрение новой технологии, вслед за которой изменяется обеспечивающее их функционирование. Изменения в сфере управления персоналом имеют своей целью более качественное выполнение функций основным персоналом организации. Изменение персонала составляет, как правило, базу для всех остальных изменений. Следует разделить организационные изменения на управляемые и неуправляемые, поскольку именно такой подход составляет основу для последующего выбора методики управления организацией.

Основными предпосылками экономического развития организаций является не только выбор правильного направления стратегического развития, которому подчинены последовательные организационные изменения, но и последовательность реализации организационных изменений на основе баланса между уровнями развития отдельных элементов системы организации.

Так, общий менеджмент является наиболее широким по полноте охвата различных аспектов управления, но не обеспечивает детальной проработки ситуации [8]. Применение теории инвестиционного

менеджмента ограничено случаями долго-временного вложения капитала в проекты развития организаций. Инновационный менеджмент применим только в области новых, интенсивных по своему характеру организационных изменений.

Существует мнение, что управление проектами – это управление изменениями [10]. Тем самым подчеркивается успешность применения этого управленческого подхода к целенаправленным изменениям, происходящим в условиях слабой структурированности либо имеющей качественное содержание постановки проблемы. В теории концептуального анализа есть определение данной проблемы: «...качественной или структурированной проблемой является такая, решение которой предполагает выявление существующей системы как условия проблемы, цели и принуждающих связей как ограничений на желаемую систему, возможностей решения проблемы как совокупности подсистем, перестроение которых способно повлиять на результат решения». По сути, речь идет о таких характеристиках, как направленность на достижение конкретных целей, координированное управление многочисленными взаимосвязанными действиями, ограниченность по времени [9]. В общем плане методология управления проектами соответствует сущности организационных изменений. Возвращаясь к проблеме управления организационными изменениями, необходимо кратко охарактеризовать применяемые для этого методы.

Модель процесса управления организационными изменениями Л. Грейнера предполагает шестистадийное рассмотрение жизненного цикла организационного изменения [15]. Осознание изменений, формирование экспертной команды, диагностика сверху вниз, нахождение нового решения, внедрение, создание условий принятия изменений. На данной модели базируются и другие модели [1]. Например, рассматривается идея нарушения конгруэнтности организации (слаженности механизма управления) по причине накопления факторов, непреодолимых эволюционным развитием.

Еще одна концепция организационного развития определяется У. Френчем и С. Беллом как «...долговременная работа по усовершенствованию процессов решения проблем и обновления в организации путем совместного регулирования культурных постулатов...» [8]. Все изменения в организации происходят только после накопления определенного потенциала, под которым обычно понимают не только собственно организационные факторы, но и кадровые, технологические и т.д. Во многих случа-

ях организационные изменения являются долгосрочными процессами, и определить достоверно их эффективность бывает весьма затруднительно. В подобных ситуациях исследователям рекомендуют использовать ситуационный подход с поэтапной оценкой организационных изменений.

В своем историческом контексте концепция организационных изменений тяготеет к эволюционному типу. То есть процессно-ориентированные организации предполагают достижение своих задач через деловые процессы в отличие от функционально-ориентированных организаций, выделяющих функции в подсистемы линейно-функциональной структуры [7].

Также можно отметить, что с переходом на процессно-ориентированные методы управления связаны такие подходы к управлению организацией, как управление качеством (TQM) и хозяйственный реинжиниринг (BPR). Управление качеством представляет совокупность методов управления предприятием, основным рычагом которых является качество. BPR – как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование организации и ее процессов. Реинжиниринг бизнес-процессов выделяется из группы процессно-ориентированных методов управления тем, что направлен на радикальное изменение деловых процессов. Остальные методы следует отнести к эволюционному типу развития (по Т. Давенпорту). Процессно-ориентированные методы стоимостного учета разрабатывались как «операционно-ориентированная» альтернатива (по Грамотееву Р.Е.) традиционным финансовым подходам (бухгалтерская финансовая отчетность) и позволяют получать аналитическую информацию по совершенствованию процессов и повышению качества. Уместно пояснить особенности применяемого инструментария в области управления изменениями. Инструментарий управления представляет собой комплекс инструментов управления, обобщающий теоретические разработки и практический опыт школы управления [13].

Выбор стратегически правильного направления развития является обязательным условием экономического роста организации. Организационные изменения должны носить подчиненный и согласованный характер по отношению к общей и подвидовой (товарная, инвестиционная, технологическая и др.) стратегиям организации [8].

Естественным продолжением обсуждения проблемы управления развитием человеческого потенциала организации является переход к определению основных элемен-

тов проектно-ориентированной методики. Для начала отметим, что многие организации использовали указанные подходы стратегического развития в инновационной плоскости, например, с использованием систем управления качеством (TQM) на основе применения международных стандартов качества (ISO-9000 и др.).

Указанный перечень основополагающих условий успешного внедрения организационных изменений определяется через общие требования к методике развития организации. К их числу относят соответствие предлагаемых организационных изменений условиям ведения бизнеса; условие подконтрольности менеджменту организации; базирование на проверенных процедурах, методах и инструментах; универсальность применяемой методики, т.е. применимости в максимально возможном диапазоне организационных изменений и к максимальному числу организационных типов. Специфические особенности развития конкретной организации должны основываться на общих принципах развития сложных систем. Экономическая эффективность, поскольку внедрение любых инноваций предполагает сравнение первоначальных затрат и приносимого эффекта. Оценить эффективность достаточно сложно, но, используя современные методы прогнозирования, это становится возможным (система сбалансированных показателей – Balanced Scorecard; ключевые показатели эффективности – Key Performance Indicators; оценка возврата инвестиций – Return on Investment).

Поэтому важным требованием к методике является наличие адекватного механизма оценки экономической эффективности организационного изменения. Проектная ориентация, которая предполагает, что организационные изменения инициируются, планируются, реализуются и контролируются в виде проектов. Финансовая обеспеченность – еще одно условие, предполагающее проработанность возможностей привлечения заемных средств и соответствующее обосновательное оформление проектов. Управляемость и надежность экономического развития предполагает наличие прямого контроля топ-менеджмента и включение управленческого консультирования специализированных организаций. Следующее требование – эволюционность преобразований. Наличие механизма внутреннего развития также является необходимым условием успешных преобразований. Структурная совместимость предполагает создание специализированного отдела (проектной группы), отвечающего за проведение организационных изменений.

В свою очередь комплексность и последовательность должна учитывать поэтапный характер функционирования предполагаемой методики, создание механизма планирования, управления и контроля отдельных преобразований, т.е. опираться на программу развития организации. А это в свою очередь предполагает целевую ориентацию методики на стратегические условия экономического развития организации. И, наконец, объектная ориентация действий по изменению предполагает необходимость учета специфики методов проведения организационных изменений.

Таким образом, практически любая организация может рассчитывать на стабильный экономический рост при условии использования прогрессивных методов планирования и управления производством. К таковым, исходя, прежде всего, из практической направленности решаемой организационной проблемы, можно отнести методику развития организации на основе мониторинга и проектно-ориентированной ликвидации «узких мест» в производстве и управлении. Под «узким местом» понимается производственный или управленческий процесс (или процедура), обладающий ограниченной, критической пропускной способностью и не позволяющий использовать производственные мощности в полном объеме.

Необходимо отметить, что экономический рост организации при использовании данной управленческой схемы достигается при минимуме средств, поскольку ликвидация одного «узкого места» позволяет сразу повысить проходные мощности. Т.е. в данном случае представляется возможным выполнение требования экономической эффективности изменения и финансовой обеспеченности процесса организационных изменений. Полезным инструментом анализа существующих в организации «узких мест» может стать организационный портфель с оценками функционирования подсистем организации [3], дополненный анализом бенчмаркинга и минимальными значениями соответствующих оценок.

Для повышения эффективности работ по совершенствованию управления организацией требуется дальнейшее развитие теории организационно-экономических систем и обобщение инновационной практики и организационной проектной работы. Наиболее перспективным направлением этого развития кажется поиск путей реализации эффекта целостности этих систем. Необходима теория, интегрирующая возможности проектирования комплексных технологий управления в этой сфере. Подход, лежащий

в основе этой теории, назван интегративно-технологическим [4].

Опираясь на полученный результат, необходимо проанализировать компоненты организационных систем и связи между этими компонентами. Имея представление о внутреннем строении отдельной системы, необходимо изучить ее внешнее окружение и порядок соподчинения систем, то есть связи с окружением, которое также существенно влияет на структуру организационно-экономической системы. В результате у нас появится возможность определить абстрактную схему любой организационно-экономической системы.

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – С. 567.
2. Бережная Е.В., Бережной В.И. Математические методы моделирования экономических систем. – М.: Финансы и статистика, 2001. – С. 234–235.
3. Вяткин В.Н., Шевляков В.М., Серов В.Н. Организационное проектирование управленческих нововведений. – Пермь: Кн. изд-во, 1990. – С. 344.
4. Меньшиков С., Клименко Л. Длинные волны в экономике // Международные отношения. – 1989. – С. 33.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – С. 56–59.
6. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1998. – С. 254–257.
7. Мир управления проектами: пер. с англ.; под. ред. Х. Решеке, Ч. Шелле. – М.: Аланс, 1993. – С. 98–101.
8. Монахов А.В. Математические методы анализа экономики: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2002. – С. 162–167.
9. Рazu М.Л., Якутин Ю.В. Организация менеджмента. Управление бизнесом. – М.: АКДИ, 1994. – С. 256–258.
10. Трофимов Г. О режимах долговременного экономического роста // Вопросы экономики. – 2001. – № 2. – С. 54–58.
11. Управление развитием и изменением. Хрестоматия управления изменениями; под. ред. Жуковского. – МЦДО «Линк», 1996. – С. 213–245.
12. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. пер. с англ. – СПб.: Изд-во СПб университета, 1997. – С. 32–37.
13. Чепурин Н.М., Киселева Е.А. Курс экономической теории. – Киров.: Изд-во АСА, 1997. – С. 243–245.
14. Шикин Е.В., Чхартишвили А.Г. Математические методы и модели в управлении. – М.: Дело, 2000. – С. 426.
15. Greiner L. Patterns of Organization Change. Harvard Business Review (May-June). – 1967. – С. 12–17.

References

1. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie. M.: Jekonomika. 1989. pp. 567.
2. Berezhnaja E.V., Berezhnoj V.I. Matematicheskie metody modelirovaniya jekonomicheskikh sistem. M.: Finansy i statistika. 2001. pp. 234–235.
3. Vjatkin V.N., Shevljakov V.M., Serov V.N. Organizacionnoe proektirovanie upravlencheskikh novovvedenij. Perm: Kn. izd-vo. 1990. 3p. 344.
4. Menshikov S., Klimenko L. Dlinnye volny v jekonomike / Mezhdunarodnye otnoshenija. – 1989. pp. 33.
5. Meskon M.H., Albert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta: per. s angl. – M.: Delo LTD. 1994. pp. 56–59.
6. Milner B.Z. Teorija organizacij. M.: INFRA-M. 1998. pp. 254–257.
7. Mir upravlenija proektami. Pod. red. H. Reshke, Ch.Shelle. Per. s angl. M.: Alans. 1993. pp. 98–101.
8. Monahov A.V. Matematicheskie metody analiza jekonomiki. Uchebnoe posobie. SPb.: PITER. 2002. pp. 162–167.
9. Razu M.L., Jakutin J.V. Organizacija menedzhmenta. Upravlenie biznesom. M.: AKDI. 1994. p. 256–258.
10. Trofimov G. O rezhimah dolgovremennogo jekonomicheskogo rosta // Voprosy jekonomiki. no. 2. 2001. p. 54–58.
11. Upravlenie razvitiem i izmeneniem. Hrestomatija upravlenija izmenenijami. Pod. red. Zhukovskogo. MCDO «Link». 1996. pp. 213–245.
12. Hammer M., Champi Dzh. Reinzhiniring korporacii: Manifest revoljucii v biznese. Per. s angl. SPb.: Izd-vo SPb universiteta. 1997. pp. 32–37.
13. Chepurin N.M., Kiseleva E.A. Kurs jekonomicheskoi teorii. Kirov.: izd. ASA. 1997. pp. 243–245.
14. Shikin E.V., Chhartishvili A.G. Matematicheskie metody i modeli v upravlenii. M.: Delo. 2000. pp. 426.
15. Greiner L. Patterns of Organization Change. Harvard Business Review (May-June). 1967. pp. 12–17.

Рецензенты:

Миллер А.Е., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономика, налоги и налогообложение» ФГБОУ ВПО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского», г. Омск;

Реброва Н.П., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономика и финансы» Омского филиала ФГБОУ ВПО «Государственный университет Министерства финансов РФ», г. Омск.

Работа поступила в редакцию 07.11.2012.