

Высочина М.В., Национальная Академия природоохранного и курортного строительства

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМАМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время большинство отечественных предприятий, работая в нестабильной экономической среде, переживает глубокий спад производства и находится в критическом состоянии. Причин такого развития много, но главная из них, по мнению автора, заключается в том, что управленцы, пытаясь в современных условиях руководствоваться классическими теориями менеджмента, все чаще сталкиваются с ситуациями, когда события развиваются не так, как они должны были развиваться, исходя из традиционных взглядов. Поэтому назрела необходимость в новых теоретических подходах к управлению, которые учитывали бы нестабильность, сложность и неопределенность внешней среды, с которой взаимодействуют современные организации.

Данной проблеме посвящены работы Б. И. Кузина [3], И. И. Мазур [5], В. Герасимчук [7], О. С. Виханского [8], Д. Б. Мельничук [13], И. Ю. Ладыко [18], Л. С. Бляхман [6] и других ученых. Однако в этих работах имеются некоторые упущения, и поэтому рассматриваемая проблема требует дальнейшего изучения.

Целью данной статьи является систематизация основных концептуальных подходов к проблемам функционирования предприятий в современных условиях развития рынка, характерных для Украины.

Согласно Большому экономическому словарю [1, с. 1198], «функционирование организации – это процесс реализации функций его управления». По мнению Е. С. Стояновой [2], функционирующее предприятие – это предприятие, которое будет продолжать свою деятельность достаточно долго, в соответствии с целями своего создания, и в ближайшее время не будет ликвидировано или реорганизовано. Как утверждает группа ученых во главе с Б. И. Кузиным [3], для нормального функционирования предприятия в рыночной экономике управление должно обеспечить экономичность, финансовую устойчивость и прибыльность.

Когда мы говорим, что организация функционирует, то подразумеваем, что в ее рамках люди осуществляют определенные действия, направленные как на взаимодействие с внешней средой, так и на внутриорганизационное взаимодействие.

В теории и практике менеджмента рассматриваются несколько подходов к проблемам управления. Наиболее развитые из них – функциональный, системный, процессный, ситуационный подходы. Различные концепции менеджмента рассматривают управление с различных позиций. Рассмотрим особенности каждого из перечисленных подходов менеджмента, а также возможности и ограничения их практического применения в современных условиях развития рыночных отношений в Украине более подробно.

Функциональный подход к управлению рассматривает управление предприятием как совокупность функций. Его представителями являются такие ученые как А. Файоль [4], И. И. Мазур [5], Л. С. Бляхман [6], В. Герасимчук [7] и другие.

Впервые функции управления предприятием были сформулированы и описаны французским практиком и ученым, основателем классической административной школы управления Анри Файолем в его работе «Общее и промышленное управление» в 1916 г. А. Файоль выделил управление как особый вид деятельности и определил, что деятельность по управлению включает в себя следующие обязательные функции: планирование, организацию, распорядительство, координацию и контроль. Считая, что управленческая деятельность может отличаться в зависимости от размера организации, вида деятельности, уровня управленческой иерархии и т.п., Файоль подчеркивал [4], что в то же время она обязательно должна включать в себя все пять указанных функций.

После А. Файоля многие исследователи занимались изучением и теоретическим описанием функций управления. Однако все они, в конечном счете, были только последователями, развивавшими, дополнявшими и конкретизировавшими его учение.

Так, например, И. И. Мазур, В. Д. Шапиро и Н. Г. Ольдерогге [5] рассматривают функции управления как вид деятельности, основанный на разделении и кооперации менеджмента и характеризующийся определенной однородностью, сложностью и стабильностью воздействий на объект со стороны субъекта управления.

О. С. Виханский и А. И. Наумов [8, с. 253] отмечают, что «для того чтобы считаться таковой, функция управления должна иметь четко выраженное содержание, разработанный процесс ее

осуществления и определенную структуру, в рамках которой завершается ее организационное обособление».

Таким образом, функция – это еще не сама деятельность, а лишь потенциальная возможность деятельности, определение необходимого содержания деятельности.

Одним из революционных положений в управлении явилась разработанная в 50-х гг. XX века концепция управления по целям Питера Ф. Дракера, согласно которой управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса [9].

Анализируя результаты исследований некоторых ученых [8], [10], [11], [12], можно предложить следующий перечень функций управления: установление целей, разработка стратегии, планирование работы, проектирование работы, мотивирование к работе, координация работы, учет и оценка работы, контроль работы, обратная связь.

Функции управления и установление объема работ по каждой функции являются основой для формирования организационной структуры предприятия и взаимодействия ее уровней. Функции характеризуют общие задачи и направления управленческих работ, состав и содержание которых в наименьшей степени зависят от специфики конкретной организации. Очень важно выявить полный перечень функций, установить взаимозависимость между ними, ранжировать их по степени важности. Отсутствие полного перечня функций может привести к тому, что и структура и деятельность подсистемы управления также окажутся неполными, а это отрицательно скажется на эффективности управления.

Практическое применение функциональной теории ограничивает одно обстоятельство. Рассматриваемый подход дает представление о функциях управления предприятием и о распределении ответственности за их выполнение. Однако он не содержит информации о взаимосвязях функций и поэтому должен дополняться другими моделями. Таким дополнением, по мнению Д. Б. Мельничук [13, с. 41-42], могут выступать процессные модели управления, которые дают описание потоков ресурсов, используемых при выполнении функций (качественная структурная модель бизнес-процессов), и их стоимостную оценку (количественная модель в виде бюджета бизнес-процессов), необходимую для расчета финансового плана предприятия.

Следующим подходом к проблемам функционирования организаций является системный подход, основополагающий вклад в развитие которого сделали такие ученые, как В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, В. В. Дружинин, Дж. Лорш, П. Лоуренс, А. Чандлер, Э. Г. Юдин и многие другие исследователи. Их заслуга заключается в систематизации основных положений этого направления научной мысли.

Существует много определений понятия системы. Но, тем не менее, еще не выработано единого понятийного аппарата. Как утверждает академик А. И. Берг [14], все предлагаемые определения термина «система» достаточно верны. По его определению [14, с. 11-12] система представляет собой абстрактный (языковой) аналог (модель) реального объекта или явления, но в то же время «она не то же самое, что объект. Система – это то, что нам нужно знать о данном объекте, чтобы решить какую-то конкретную задачу исследования, планирования и управления». Другой известный ученый Ст. Бир [15, с. 22] определил систему как «взаимосвязь самых различных элементов».

С позиций системного подхода организация рассматривается как «любое социально-экономическое образование, обладающее определенной свободой выбора форм деятельности и представляющее собой единую организационную структуру, элементы которой взаимосвязаны и совместно функционируют для достижения общих целей» [16, с. 9], а управление – как «свойство системы, стремящейся сохранить свою структуру, упрочить свои внутренние связи» [15, с. 322].

Одной из наиболее популярных в 80-е гг. XX в. системных концепций менеджмента является теория «7-S», разработанная двумя парами исследователей (Т. Питерс и Р. Уотерман, Р. Паскаль и Э. Атос), работавших в консультационной фирме «МакКинзи» [8]. Исследования данных специалистов в области управления привели их к выводу, что эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих, изменение каждой из которых требует соответствующего изменения остальных шести. Этими ключевыми составляющими являются: стратегия, структура, системы, штат, стиль, квалификация, разделенные ценности. В соответствии с данной концепцией только те организации могут эффективно функционировать и развиваться, в которых менеджеры могут содержать в гармоничном состоянии систему, состоящую из данных семи составляющих.

По мере усложнения связей организаций с внешней средой акцент в работах по системному представлению организаций переносится на выявление и описание ее неразрывной связи с внешним

миром. В результате сформировались характерные черты модели организации как открытой системы [17]: компоненты; связи; структура; взаимодействие; процесс; холизм и эмерджентные свойства; идентификация; окружение; концепция.

В соответствии с теоретическими положениями системного подхода организации рассматриваются как составные части рынка, предопределяющего их структуру и системы управления. Ключевые факторы успеха их деятельности находятся в двух сферах: во внешней (из которой они получают все виды ресурсов) и во внутренней (сильные и слабые стороны которой создают те или иные предпосылки для преобразования ресурсов в продукцию и услуги) [17].

Особый интерес в решении проблем функционирования современных предприятий представляет системно-эволюционная теория организаций [9], которая описывает объективные закономерности и фазы развития предприятия как целостного социального организма. Эволюционный подход условно может быть разделен на два направления: теоретическое и прикладное. Для первого направления центральным является процесс индивидуализации и в нем рассматриваются стадии развития человеческих организаций во времени. Второе направление ставит во главу угла процесс ассоциирования и рассматривает синергические взаимоотношения между различными организациями в пространстве.

Согласно системно-эволюционной теории любая организация рассматривается как совокупность трех подсистем (экономической, социальной и технической) и в своей жизни проходит закономерные и последовательные фазы эволюционного развития (пионерную фазу, фазу дифференциации, фазу интеграции и ассоциативную фазу). По мере развития предприятия его структура меняется, превращаясь из изначально простой и плоской во все более разветвленную и многоуровневую. На каждой новой стадии доминирующей становится новая подсистема, которая и определяет впоследствии структуру и характер действий в отношении клиентов компании, персонала, маркетинга и менеджмента. Каждая фаза развития предприятия по-своему уникальна и требует особенного к ней отношения.

Следует отметить, что системный подход имеет определенные проблемы практического применения. Он не объясняет какие элементы организации как системы особенно важны для достижения ею конкретных целей. Кроме того, по мнению И. Ю. Ладько [18, с. 134], главной проблемой применения системного подхода является проблема неопределенности, которая «может быть разрешена в результате перехода от анализа свойств систем к анализу процессов». Как утверждает ученый [18, с. 134], представители общей теории процессов «не отрицают теорию систем, а считают процессную теорию ее качественно новым этапом развития». Таким образом, практическое использование теорий систем расширяет процессный подход к проблемам функционирования организаций.

Процессный подход к управлению предложен еще последователями административной школы менеджмента, но не получил должного развития. Этот подход отражает стремление интегрировать все виды деятельности по решению управленческих проблем в единую цепочку. При этом внимание фокусируется на взаимосвязи функций, влияющих на эффективность управления. Согласно И. Ю. Ладько [18], менеджмент, в узком смысле, должен рассматривать процессы в организации во взаимосвязи и взаимозависимости. В широком смысле менеджмент исследует закономерности и проявления процессов внешней среды во взаимосвязи с процессными проявлениями внутренней среды организации, а также взаимосвязь и взаимозависимость естественных и искусственных процессов.

Следует отметить, что процессный подход вбирает в себя некоторые положения системного и функционального подходов и поэтому он вторичен по отношению к ним.

Дополняет рассмотренные выше концепции ситуационный подход к проблемам функционирования предприятий. Суть ситуационных теорий состоит в том, что результаты одних и тех же управленческих действий в различных ситуациях могут очень сильно отличаться друг от друга [8]. Ситуационный подход дает рекомендации относительно того, как следует управлять в конкретных ситуациях. При этом рассматриваемые теории отрицают наличие универсальных подходов к управлению, наличие обобщенных, всеохватывающих принципов построения и осуществления любого управления.

Важным элементом ситуационного подхода, по мнению Я. Д. Плоткина и И. Н. Пашенко [19], является определение основных ситуационных переменных, влияющих на функционирование организации. Эти переменные ученые объединяют в два класса: внутренние и внешние переменные. Внутренние переменные, по словам ученых [19, с. 29], являются характеристиками самой организации. К ним относятся цели, ресурсы, горизонтальное и вертикальное разделение труда, прогрессивность

используемых технологий, профессиональность персонала и т.п. Эти переменные находятся под контролем организации и являются результатом управленческих решений, которые определяют, насколько результативной, эффективной и продуктивной будет работа этого предприятия по сравнению с другими. Переменными факторами внешней среды являются поведение поставщиков, покупателей, конкурентов, государственных органов, научно-технический прогресс, состояние экономики и т.п.

Заметим, что ситуационный подход также не может работать автономно от положений функционального, системного, процессного подходов.

Каждый из рассмотренных подходов к проблемам функционирования предприятий имеет свои сильные и слабые стороны. Поэтому в современных условиях развития рыночных отношений в Украине следует обратить внимание на необходимость разработки и реализации целостной концепции, направленной на поддержание предприятия в состоянии эффективного реагирования на постоянно изменяющиеся внешние и внутренние условия. Причем эта концепция должна быть основана на интеграции соответствующих сложившейся ситуации методов и механизмов различных концептуальных подходов, посредством которых предприятие сможет обеспечить не только решение текущих задач, но и достичь стратегических целей.

Литература:

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
2. Финансовый менеджмент: теория и практика: Учебник / Под ред. Е.С.Стояновой. – М.: Изд-во «Перспектива», 2003. – 656 с.
3. Кузин Б.И., Юрьев В.Н., Шахдинаров Г.М. Методы и модели управления фирмой. – СПб: ПИТЕР, 2001. – 432 с.
4. Fayol H. General and Industrial Administration. NY.: Pitman, 1949.
5. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Эффективный менеджмент / Под общей ред. И.И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2003. – 555 с.
6. Бляхман Л.С. Основы функционального и антикризисного менеджмента. – М.: «Экономика», 1997. – 288 с.
7. В. Герасимчук. Управление предприятием как социально-экономической системой: функциональный подход // Экономика Украины. – 2003. - №4. – С. 12-17.
8. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.
9. Питер Ф. Дракер. Управление, нацеленное на результаты. – М.: «Технологическая школа бизнеса». - 1992.
10. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: 1992.
11. Литвак Б.Г. Управленческие решения. – М.: ЭКМОС, 1998.
12. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Системный стратегический менеджмент: методология и практика. – М.: Генезис, 2001. – 752 с.
13. Мельничук Д.Б. Механизм оценки состояния системы стратегического управления предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №2. - С. 41-45.
14. Берг А.И. Информация и управление. - М., 1966.
15. Бир Ст. Кибернетика и управление производством. – М.: 1965.
16. Цыгичко В.Н. Руководителю – о принятии решений. - М.: 1991.
17. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 304 с.
18. Ладыко И. Ю. Методологические вопросы процессной теории менеджмента//Экономика. Менеджмент. Предпринимательство. – 2002. - №8. – С.133-139.
19. Плоткін Я.Д., Пащенко І.Н. Виробничий менеджмент. – Львів: Державний університет «Львівська політехніка», 1999. – 258 с.