



СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ О КОРПОРАЦИИ КАК ОТКРЫТОЙ СОЦИОТЕХНИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ



Курбатов В.Л.,

*д.э.н., профессор, директор Северо-Кавказского филиала
Белгородского государственного технологического университета
имени В.Г. Шухова (г. Минеральные Воды)*

Науменко С.М.,

*к.э.н., доцент Северо-Кавказского филиала
Белгородского государственного технологического университета
имени В.Г. Шухова (г. Минеральные Воды)*

- ▣ В статье методологически обосновано содержание модели корпорации как открытой системы при помощи сравнения традиционного и социотехнического представления о функциональном и элементном ее составе.
▣ Корпорация, открытая система, окружающая среда, линейные модели, стратегия.

СУЧАСНІ УЯВЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ ПРО КОРПОРАЦІЮ ЯК ВІДКРИТУ СОЦІОТЕХНІЧНУ СИСТЕМУ

Курбатов В.Л.,

д.е.н., професор, директор Північно-Кавказької філії Белгородського державного технологічного університету імені В.Г. Шухова (м. Мінеральні Води)

Науменко С.М.,

к.е.н., доцент Північно-Кавказької філії Белгородського державного технологічного університету імені В.Г. Шухова (м. Мінеральні Води)

- ▣ У статті методологічно обґрунтовано зміст моделі корпорації як відкритої системи за допомогою порівняння традиційного та соціотехнічного уявлення про функціональний та елементний її склад.
▣ Корпорація, відкрита система, навколишнє середовище, лінійні моделі, стратегія.

MODERN CONCEPTS OF ECONOMIC SCIENCE ABOUT CORPORATION AS AN OPEN SOCIO-TECHNICAL SYSTEM

Kurbatov V.L.,

Doctor of Economics, Professor, Director of the North Caucasian branch of Belgorod State Technological University named after V.G. Shuhov (Mineralnye Vody city)

Naumenko S.M.,

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the North Caucasian branch of Belgorod State Technological University named after V.G. Shuhov (Mineralnye Vody city)

- ▣ The article methodologically justifies the content of corporation model as an open system by comparing traditional and socio-technical concepts on its functional and elemental composition.
▣ Corporation, open system, environment, linear models, strategy.

Постановка проблемы

Концепция корпорации как открытой системы основывается на общей теории систем. Согласно теории системности, все протекающие в реальном мире процессы, явления, события существуют во всеобщей взаимосвязи и взаимодействуют как элементы, относительно обособленные, наделенные качественной и количественной сторонами, меняющимися во времени и пространстве. Поэтому системность – это признак, неотделимое существенное свойство корпорации, одна из важнейших ее характеристик.

Корпорации как открытые системы рассматривают внутреннее взаимодействие системы и ее связи в общем с внешней средой. Поддерживается

система потоками энергии и материалов, поступающими в нее из внешнего окружения, проходящими некий процесс изменения и выходящими в виде товаров, работ и услуг. Проблема менеджмента открытых систем заключается в зависимости корпорации от условий внешней среды, обеспечивающей средства ее существования. Если рассматривать с точки зрения системного подхода систему управления организацией, то она эффективна, когда в случае преобразования входов получается дополнительно положительный эффект на выходе. Если рассматривается открытая система, то рассчитывается суммарный эффект от взаимодействия предприятия с внешней средой.

Когда открытая система функционирует в условиях турбулентной внешней среды, это предполагает повышенное внимание к системе обратной связи как итог взаимодействия с внешним миром элементов системы.

Анализ последних исследований и публикаций

Исследованию организации как открытой социотехнической системы посвятили свои труды Н. Глэсс, Дж. ван Гиг, Ф. Глазл, Б. Ливехуд, Ф.Ж. Гуияр и Дж.Н. Келли, Б.З. Мильнер, М. Мак-Дональд. В частности, Ф. Глазл, Б. Ливехуд [5] подходят с позиций представления корпорации как биологического организма, Ф.Ж. Гуияр и Дж.Н. Келли [6] рассматривают организацию как человеческий организм. Б.З. Мильнер подчеркивает сложность корпорации как организма. Однако необходимо систематизировать опубликованные исследования и выделить особенности корпорации как открытой «живой» системы.

Цель статьи заключается в методологическом обосновании содержания модели корпорации как открытой социотехнической системы.

Изложение основного материала исследования

В методологии открытых систем существуют системы с линейными и нелинейными обратными связями. Система, в которой какое-либо определенное действие приводит к предсказуемой реакции, – линейная. Система, в которой итоги совершаемых действий менее предсказуемы, – нелинейная.

Довольно часто внешний мир меняется таким образом, что предусмотреть эти изменения в планах руководителей организаций невозможно, тем более что установить четкую зависимость между действиями и их результатами в долгосрочном периоде, в отличие от краткосрочного, невозможно. Н. Глэсс [1, с. 95–96], проводя сравнение линейных и нелинейных моделей открытых систем, заявляет, что современный деловой мир более нелинеен:

Реальность 1. Корпорации – это сложные открытые системы, которые находятся под постоянным воздействием внешней окружающей среды. Планы менеджмента часто нарушаются внешними процессами или внутренними политическими и культурными событиями в самой корпорации;

Реальность 2. Изменения в окружающей среде происходят так быстро (постоянно появляются новые реальности и угрозы), что даже менеджеры высшего уровня не успевают «прочувствовать»

происходящее и выработать детально продуманные решения. Необходимо еще учитывать то, что к моменту реализации таких решений главные характеристики внешней среды тоже могут измениться;

Реальность 3. Так как простые линейные модели причины и следствия неадекватны внешней среде, чаще всего действия руководствующего ими менеджмента приводят к совершенно неожиданным (положительным или отрицательным) результатам.

Обратная отрицательная связь в линейной системе применяется для возврата системы в первоначальное положение. Сложность обратной связи в нелинейной системе заключается в том, что результаты чувствительны даже к самым незначительным различиям в первоначальных условиях. Незначительные воздействия при помощи ряда акций и реакций могут усилиться так, что конечный эффект будет совершенно несоизмерим с первоначальными изменениями. Следовательно, в нелинейной системе возврат в первоначальное состояние невозможен, обратная связь всегда положительна.

По классификации Дж. ван Гига [4], организацию как открытую систему можно рассматривать в рамках теории «мягких систем». Если представить организацию с точки зрения данной теории, то она может быть рассмотрена как социальная система или организм, как открытая «живая» система. Такой подход к исследованию организаций встречается во многих научных работах [5, 6, 13, 14 и т. д.]. Б.З. Мильнер отмечает особую сложность корпорации как организма и считает, что в ней «...переплетаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и творчество, нормативные требования и неформальные инициативы. У корпорации есть свой облик, своя культура и репутация» [13].

Систематизировав имеющиеся научные исследования, можно выделить следующие аспекты корпорации как открытой «живой» системы:

- ориентирование на стратегию;
- приспособление к изменению внешней среды и воздействию на нее;
- приоритет эффективной корпорации;
- важнейший ресурс – люди;
- в управленческом воздействии основная нагрузка – на коммуникативные связи;
- стиль управления демократичный; самоконтроль, самодисциплина;
- действие только в интересах общества;
- ориентирование на инновации и т. д.

М. Мак-Дональд считает, что для применения на практике концепции корпорации как открытой «живой» системы потребуется переориентация с целью выделения качественного состава управленческого воздействия от «мышления функциями к мышлению процессами» [10, с. 27]. Иногда авторы [6] сравнивают эти процессы в корпорации с «двигателями жизни» или «биокорпоративными эквивалентами мышц». Тем самым они становятся инструментарием, который должен приводить идеи в систему конкретных действий, которые направляются к достижению целей. Процессы являются взаимосвязанными таким образом, что изменение одного из них сказывается на всех. Если процессы сформированы и согласованы правильно, и ими соответствующе управляет система ценностей и показателей, то они устанавливают такую плавную систему создания ценности, что границы этих процессов фактически исчезают [6, с. 164].

Общее воззрение об организациях сформировалось и развивалось вместе с эволюцией теории менеджмента, в формировании которой выделяется ряд исторических этапов [1, 3, 5, 7–9, 11, 12 и др.].

При формировании менеджмента как науки возникли направления и школы. Авторы этих школ, ученые и практики, создавали свои модели независимо друг от друга, в различном контексте, стремясь к различным результатам, поэтому школы менеджмента представляются противоречивыми. Тем не менее, если исходить из предположения, что принципы, представленные в каждой из школ, позволяют построить модель будущей ситуации в системе управления хозяйствующим объектом, то все школы менеджмента и научные направления возможно сгруппировать в модели менеджмента. В этом понимании полезна концепция конкурирующих ценностей, предложенная Р. Куинном, связывающая основополагающие теоретические разработки и связи между ними в единую структуру [цит. по: 1, с. 57–63].

Важнейшим признаком классификации моделей является ценность (и положительная, и отрицательная) каких-либо процессов, видов деятельности, объектов для менеджера, сотрудника. Ценность взаимосвязана с интересом, однако интересы разных индивидов, групп, всего коллектива, потребителей и общества чаще всего не совпадают. Значит, ценности также не совпадают. Поэтому модели и назвали моделями конкурирующих ценностей [цит. по: 1, с. 61].

В школах и научных направлениях менеджмента, в соответствии с теорией конкурирующих ценностей, выделяют четыре группы, основой

которых являются различные модели – внутренних процессов, рациональных целей, открытых систем, человеческих отношений.

Модели рациональных целей с исторической точки зрения относят к первому виду. Они включают идеи и принципы школ научного менеджмента и науки об управлении (кибернетику). Основная суть использования моделей рациональных целей заключается в построении усовершенствованных, более производительных процессов.

Модели внутренних процессов, включающие основы школ бюрократического и классического (административного) менеджмента, относят ко второму виду. Основная суть этих моделей состоит в идентификации процессов труда в управлении и производстве с процессами труда в производстве, с применением разделения управленческого труда по объектам управления, функциям, задачам, стадиям, уровням организационной структуры управления, с модификацией повторяющихся типовых задач в стандартные, результаты решений которых уже известны или ранее запланированы. Тогда как задача использования моделей первого вида заключается в повышении производительности труда каждого отдельного работника и всех вместе, задействованных в процессе изготовления продукции и услуг, задача использования моделей второго вида состоит в повышении производительности труда в процессе управления. Модели человеческих отношений, разработанные гарвардской школой менеджмента, относят к третьему виду. Они являются альтернативой моделей внутренних процессов. Тогда как основой моделей второго вида является формализация отношений и связей между элементами организационной структуры управления – отделами, службами, менеджерами, модели третьего вида направлены на установление неформальных связей и отношений среди членов одного коллектива менеджеров. В связи с этим совокупность интересов разных групп предлагается использовать как модель интеграции человеческих потребностей с потребностями хозяйствующего субъекта, которые структурируются в виде целей менеджмента.

Модели открытых систем, разработанные на основе науки об управлении (кибернетики) и концепции социотехнических систем, относят к четвертому виду. Их особенность заключается в ориентации на изменения внешней среды, которые обусловлены резким увеличением коммуникативных связей каждого хозяйствующего субъекта с поставщиками ресурсов, целевыми рынками потребителей, посредниками, контактными аудиториями и усилением конкуренции на рынках

производителей. Далее эти модели развивались в ситуационном менеджменте, который ориентирован на изучение, анализ и предвидение изменений, которые происходят в элементах внешней среды для разработки своевременных, соответствующих управленческих решений по снижению воздействия отрицательных и усилению положительных воздействий.

Все модели менеджмента разрабатывались в разные временные периоды как реакция на текущие насущные проблемы. Однако признание этого не означает безапелляционности выбора новых разработок. Иногда новые трудности стимулируют появление «свежих» идей, но их возникновение не исключает «вечных» проблем. Даже если в современных теориях акцент делается на повышении гибкости организации, поиске методов адаптации к изменениям, это не может избавить менеджмент от необходимости контроля, поскольку этого требуют обстоятельства или прочно укоренившийся образ мышления. Теория управления развивается по кругу или спирали, а не линейно, так как к «непреходящим» проблемам прибавляются вновь появившиеся. Например, при переходе к модели открытых систем уделяется внимание не размерам экономики на масштабе, а скорости и гибкости; не специализации, а интеграции, менеджменту, стимулирующему нововведения, а не контролю. Но такие акценты не снижают значения указанных приоритетных характеристик менеджмента других моделей.

Все изложенное выше позволяет оценивать корпорацию не только как хозяйственную единицу, итогом деятельности которой является выпуск продукции, но и как равноправного участника в процессе создания потребительской стоимости. Следовательно, результат, который получается на выходе в качестве товаров и услуг, является ресурсом, качественно преобразованным при реализации внутренних процессов, свойственных предприятию как открытой «живой» системе.

Те внутренние процессы, которые корпорация как открытая «живая» система применяет для качественного изменения ресурсов, также выступают как ресурс – внутренний. Следуя такой логике, воздействие среды на функцию всех участников производства конкретной потребительской ценности следует расценивать как ресурсы внешней среды, которые участники могут использовать в качественном изменении входящих и внутренних ресурсов. Потребитель, удовлетворяя потребности которого участники процесса и создают некую потребительскую ценность, получает не просто товар, а ресурс, который позволяет ему

реализовывать свои цели. Степенью помощи потребителю со стороны участников создания потребительской ценности обуславливается эффективность работы всего процесса. Из этого для участников создания потребительской ценности нужно выделить общую функцию – преобразование и оценка входящего ресурса согласно внутренним ресурсам. И в этом контексте потребитель не является исключением. Он тоже становится непосредственным участником процесса создания потребительской ценности. Знания, которыми владеет потребитель в отношении использования предлагаемой ему потребительской ценности для достижения целей потребления, и есть его внутренний ресурс. Часто, в случае отсутствия таких знаний, возникает вероятность дополнения предлагаемого потребителю ресурса, например, при помощи установления определенного информационного сопровождения товара.

При этом у всех участников, создающих потребительскую ценность, должны присутствовать в виде внутреннего ресурса сведения о качественном составе товара, который предлагается потребителю. Эти данные должны присутствовать в сопровождающем его информационном воздействии. Все последующие стадии качественного изменения входящего ресурса в выходящий (при помощи использования внутреннего ресурса определенного участника процесса) «приближают» товар к такому состоянию, которое необходимо потребителю для осуществления его целей потребления.

Системный подход к исследованию корпорации является еще одной основной концептуальной идеей моделей открытых систем. Такой подход определяет принципы методического построения и анализа корпорации с нескольких сторон (аспектов): элементной, структурной, функциональной, интегративной, коммуникативной, исторической [2].

Сущностные элементы корпорации как открытой «живой» системы выявляют элементный аспект, который также определяет степень общности системы. Структурные характеристики корпорации как открытой «живой» системы (вид структуры, определяющие связи, качественные и количественные взаимосвязи) устанавливает структурный аспект. Суть функционального аспекта заключается в обосновании функций корпорации как открытой «живой» системы в общем, а также ее подсистем. Функциональный аспект также приводит в соответствие эти функции для целей корпорации.

Интегративный аспект находит в деятельности корпорации противоречия, разрабатывает пути и способы их разрешения, выявляет основное звено,

которое сохраняет целостность корпорации как системы, в итоге определяя цели корпорации как открытой «живой» системы.

Так называемую «среду обитания» корпорации определяет коммуникативный аспект. Он обобщает виды субординационных и координационных связей с другими организациями, прочность таких связей. Исторический аспект подразумевает прогнозирование перспектив на будущее путем изучения истории возникновения корпорации, этапов развития, достигнутой степени.

Суть аспектного системного подхода заключается в утверждении, что любая организация как открытая «живая» система состоит из семи конституирующих сущностных элементов:

- 1) идентичности;
- 2) политики, стратегии, программ;
- 3) структуры;
- 4) людей, групп, климата;
- 5) отдельных функций, органов;
- 6) процессов, общего хода дел;
- 7) физических средств [5, с. 12].

Различные сущностные элементы корпорации объединяются в подсистемы, не противопоставляющиеся друг другу, а образующие «плодотворную напряженность отношений», что становится главным двигателем развития корпорации. Внимание при этом перемещается от изучения внутреннего аспекта на интерактивное взаимодействие внутреннего и внешнего. Это происходит с помощью оценки, в процессе которой каждая организация дает аутентичный ответ, соответствующий ее задачам и ценностям.

Общий смысл теории систем заключается в том, что при создании любого вида систем необходимо учитывать взаимозависимости между различными их элементами. В социотехнической концепции предполагается отношение к корпорации как к взаимозависимой системе и социальных, и технических ее компонентов. Задача заключается скорее в их интеграции, чем в оптимизации одной из подсистем.

Социотехническое представление о корпорации как разновидности концепции «живых» открытых систем состоит в следующем. Техническая подсистема корпорации связана с организационной и информационными подсистемами через используемые организацией вещественные средства труда, а также с маркетинговой подсистемой. Социальная подсистема представляет человеческие стороны бизнеса и его правовые вопросы. Сюда частично входят производственно-техническая (организационная) и информационная (управленческая) подсистемы: рациональный подбор и расстановка кадров; поддержание и регламентирование труда и отдыха персонала; координирование трудовых процессов; нормирование трудовых затрат на единицу основной произведенной продукции; разработка мероприятий по стимулированию деятельности работников и внедрению более производительных технологий и стилей руководства. Важную роль играют экологические проблемы, которые решаются организацией.

Элементный аспект гораздо детальнее характеризует организацию как социотехническую систему. Данный подход выделяет в технической подсистеме корпорации культурную и технико-инструментальную подсистемы. В отдельную подсистему из физических средств выделяются связанные с природной средой, то есть образующие экологическую подсистему.

Вывод

Согласно сущностному и структурному представлению о корпорации как открытой «живой» системе, она является упорядоченным множеством элементов и подсистем, которые находятся в зависимости и взаимодействии друг с другом, с турбулентной внешней средой, образуют целостное единство – некий живой организм. Целостное единство корпорации – это качественная черта, отличающая организацию от хозяйствующего субъекта как такового и от среды его обитания, которая определяет способы и особенности деятельности корпорации в создании потребительской ценности.

1. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пейтон; пер. с англ. – СПб.: Питер, 1999. – 816 с.
2. Бор М.З. Основы экономических исследований. Логика, методология, организация, методика / М.З. Бор. – М.: ДИС, 1998. – 144 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник / О.С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2002. – 296 с.
4. Гиг Дж. Ван. Прикладная общая теория систем: в 2 т. / Гиг Дж. Ван; пер. с англ. – М.: Мир, 1981. – 722 с.
5. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия. Как предприятия-пионеры и бюрократия могут стать эффективными / Ф. Глазл, Б. Ливехуд; пер. с немец. – Калуга: Духовное познание, 2000. – 264 с.
6. Гуияр Ф.Ж. Преобразование организации / Ф.Ж. Гуияр, Дж.Н. Келли; пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 376 с.

7. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
8. Коргова М.А. История менеджмента / М.А. Коргова, А.М. Борисова. – Ростов-на-Дону: СКАГС, 2001. – 145 с.
9. Кравченко А.И. История менеджмента / А.И. Кравченко. – М.: Академический проект, 2002. – 267 с.
10. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование маркетинга / М. Мак-Дональд – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.
11. Менеджмент / под ред. В.В. Томилова. – М.: Юрайт-Издат, 2003. – 591 с.
12. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
13. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 648 с.
14. Мильнер Б.З. Управление знаниями – вызов XXI века / Б.З. Мильнер // Вопросы экономики. – 1999. – № 9.

1. *Boddy D.* Fundamentals of Management / D. Boddy, R. Peyton; tr. from English. – St. Petersburg: Peter, 1999. – 816 p. [in Russian]
2. *Bor M.Z.* Fundamentals of Economic Research. Logic, methodology, organization, methods. – M.: DIS, 1998. – 144 p. [in Russian]
3. *Vihanskiy O.S.* Strategic Management: Textbook. – 2nd ed., rev. and add. – M.: Gardariki, 2002. – 296 p. [in Russian]
4. *Geeg J. Van.* Applied general systems theory: in 2 volumes; tr. from English. – M: Mir 1981. – 722 p. [in Russian]
5. *Glazl F.* Dynamic development of the company. How enterprises-pioneers and the bureaucracy can be effective / F. Glazl, B. Livehood; tr. from German. – Kaluga: Spiritual knowledge, 2000. – 264 p. [in Russian]
6. *Guiyar F.Zh.* Transformation of organization / F.Zh. Guiyar, J.N. Kelly; tr. from English. – Moscow: Delo, 2000. – 376 p. [in Russian]
7. *Daft P.* Management; tr. from English. – St. Petersburg: Peter, 2000. – 832 p. [in Russian]
8. *Korgova M.A.* History of management / M.A. Korgova, A.M. Borisov. – Rostov-on-Don: SKAGS, 2001. – 145 p. [in Russian]
9. *Kravchenko A.I.* History of management. – M.: Academic Project, 2002. – 267 p. [in Russian]
10. *Mc Donald M.* Strategic Planning Marketing. – St. Petersburg: Peter, 2000. – 320 p. [in Russian]
11. *Management /* ed. by V.V. Tomilov. – M.: Yurait Publishing House, 2003. – 591 p. [in Russian]
12. *Meskon M.* Principles of Management / Meskon M., M. Albert, F. Hedowry. – Moscow: Delo, 1992. – 702 p. [in Russian]
13. *Milner B.Z.* Organization Theory. – Moscow: INFRA-M, 2004. – 648 p. [in Russian]
14. *Milner B.Z.* Knowledge management – a challenge of the XXI century // Problems of Economics. – 1999. – № 9. [in Russian]

Дата подання рукопису: 17.01.2014 р.