

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭНДОГЕННЫХ ФАКТОРОВ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Л.Р. Тухватулина

В данной статье рассматриваются изменения, происходящие в эндогенных факторах менеджмента, с точки зрения участия данных факторов в становлении современного менеджмента. Актуальность обуславливается важностью определения источников или точек разрыва, которые определяют становление современного менеджмента в России. В данной статье в качестве источника изменений выступают именно факторы эндогенной среды. Основная цель исследования – проанализировать изменения, происходящие в факторах эндогенной среды, с целью определить степень влияния данных факторов на развитие менеджмента, а также дальнейшего выяснения потенциала данных факторов для определения тенденций развития менеджмента. В качестве результатов и основных выводов можно указать доказанность того, что в современном менеджменте происходит трансформация эндогенных факторов, изменяется их значение и местоположение. Обосновывается роль эндогенных факторов в изменениях, происходящих в современном менеджменте в России.

Исследование и анализ изменений, происходящих в современный период, были и остаются одной из наиболее актуальных тем обсуждения в менеджменте. В том, что изменения действительно происходят, сомнений нет, однако, конкретная формулировка данных изменений и определение источника их порождающих так и не определены. Поиск причин или контекста изменения менеджмента, на наш взгляд, является ключевым для определения характеристик, сущностного наполнения и тенденций развития современного менеджмента. В предыдущих наших работах были рассмотрены некоторые их приведенных выше вопросов, в частности понятийно-терминологическая проблема современного менеджмента [1], определение границ применения понятия современного менеджмента [2-6]. В рамках данной статьи будет рассмотрена трансформация факторов, традиционно составляющих эндогенную среду менеджмента, с точки зрения их участия и роли в изменениях современного менеджмента.

На наш взгляд, в качестве источника изменений, происходящих в современном менеджменте можно выделить две группы факторов: факторы экзогенной среды и факторы эндогенной среды. Первая группа факторов была рассмотрена нами в одной из предыдущих статей [7]. Что касается второй группы факторов – факторы эндогенной среды – большей частью, составляли интерес исследователей классического периода развития менеджмента. (Здесь необходимо указать, что мы рассматриваем традиционные факторы эндогенной среды, к которым, как правило, относят пять элементов: цель организации, функциональные задачи, организационную структуру, персонал организации и технологию, использующуюся в организации.) В качестве доказательства утверждения, приведенного выше можно указать исследования технологии производственного процесса Т.Ф. Гейлора, Г. Форда и др.; разработку принципов производительности, а также определение наилучшего способа построения организационной структуры в работах А. Файоля и М. Вебера. Гуманистический период развития менеджмента также не вышел за рамки организации, сосредоточив своё внимание на элементе эндогенной среды – «персонал», занимаясь, в частности, развитием систем мотивации персонала, настройкой эффективной системы взаимодействия персонала внутри организации, разработкой этических принципов поведения в организации и т.д. Таким образом, можно утверждать, что классический, «не-современный» менеджмент рассматривал лишь эндогенную среду менеджмента. Радикальные изменения произошли с развитием

в рамках менеджмента системного подхода, который указал на существование экзогенной среды. Именно подход к организации как к системе, а потом и как к открытой системе поставил вопрос о существовании «чего-то» за пределами отдельной организации. Дальнейшее приятие менеджментом системного подхода позволило выявить роль и значение экзогенных факторов в деятельности любой организации. Однако увеличение интереса к экзогенным факторам создало некоторый перекос и привело к дискриминации роли факторов эндогенной среды. Иными словами, в настоящее время большее значение в происходящих изменениях приписывается факторам экзогенной среды, которые стали рассматриваться как «двигатель» развития современного менеджмента. В подавляющем большинстве работ, посвященных современному менеджменту, именно экзогенная среда выступает как образующая, главенствующая, заставляющая организацию меняться приспосабливаться к внешним условиям и тем самым заставляя эндогенные факторы становиться современными. При этом при подобном подходе, эндогенные факторы теряют свое значение, т.к. выступают ведомыми.

Несомненно, новые окружающие условия создают необходимость развития и движения идей менеджмента, однако, и факторы эндогенной среды могут выступать в качестве источников изменения сами по себе, что и будет рассмотрено ниже.

Источником изменений в системе менеджмента, по мнению некоторых (более малочисленных) исследователей, выступают факторы эндогенной среды, т.е. точка разрыва между современным и «не-современным» менеджментом кроется в самой организации. Таким образом, изменчивость самой организации как объекта изучения менеджмента, вызывает к жизни современные проблемы менеджмента [8]. Основной идеей данного направления является тот факт, что современный менеджмент был рожден изменениями объекта менеджмента – организацией: «объект изучения подвижен и активно меняется...» и «скорость изменений постоянно нарастает» [8].

Взгляд на состояние эндогенной среды как «барометра современности» менеджмента достаточно интересен, так как предполагает не обобщенно-абстрактный подход, где весь менеджмент всей страны построен по современному типу (что бы это ни значило на практике), а предполагает конкретную характеристику отдельно взятой организации. В результате, организация сама становится ответственной за современность или «не-современность» своего менеджмента: «...что происходит с фирмой, есть следствие того, то она делает, а не того, что с ней делают другие» и тогда целью нового менеджмента отдельной организации становится «сотворение будущего в максимально возможной мере» [9].

Подход, при котором внутренняя среда организации есть источник формирования современного менеджмента, на наш взгляд, достаточно привлекателен, но обладает рядом серьезных недостатков. Принятие во внимание только эндогенных факторов означает, что сама организация может регулировать современность/»не-современность» своего менеджмента, и тогда: во-первых, в её (организации) силах не допускать возникновения проблем современного менеджмента. Иными словами организация не подстраивается к возникающим ситуациям (внешние факторы), а остаётся стабильной и тем самым предотвращает возникновение современного менеджмента, что, конечно, не отвечает действительности. Во-вторых, при таком подходе отрицаются достижения системного подхода, ставшие уже аксиомой в менеджменте, например, признание организации открытой системой с необходимым наличием входов (ресурсов) и выходов (результатов). В-третьих, круг факторов, входящих в эндогенную среду слишком ограничен для того, чтобы по ним судить об изменении типа менеджмента.

На наш взгляд, основное изменение, которое произошло в эндогенной среде организации в рамках современного менеджмента – это изменение *самого понятия внутренней среды*, также как роли факторов её составляющих. То же самое, а именно изме-

нение самого понятия произошло и с экзогенной средой, что было рассмотрено нами в одной из предыдущих статей (см. [7]).

Как уже упоминалось выше, эндогенную среду составляют пять факторов, однако, в настоящее время некоторые из этих элементов выходят за пределы организации или претерпевают столь значительные изменения, что уже не могут однозначно быть отнесены к составляющим внутренней среды. Для подтверждения приведем ряд примеров положения и роли эндогенных факторов в современном менеджменте.

Цель и функциональные задачи. В современном менеджменте некоторые зарубежные исследователи «выводят» элементы «цель» и «задачи» за рамки организации, утверждая (вполне резонно), что цель организации направлена, а значит и формулируется вне организации, т.е. потребителями, поставщиками и иными стейкхолдерами, которые фактически выражают свои требования, желания и чаяния к виду деятельности организации, её услугам, ассортименту и качеству производимого продукта. Тем самым организация не свободна более в выборе своей цели и задач. Рынок покупателя превратил организацию в подневольное «существо», оставляя ей очень узкий «коридор целей» из которых организация может выбрать (но не сформулировать сама) свою цель и определить задачи. Кроме того, эффективность достижения цели может быть оценена только внешними элементами, т.е. извне [10]. Данное утверждение, возможно, звучит слишком необычно, но, с другой стороны, нельзя не согласиться с тем, что цель действительно находится в зависимости от внешней среды. Однако, на наш взгляд, нельзя исключать элементы «цель» и «задачи» из организации и полностью выводить за её рамки. Факторы внешней и внутренней среды различаются между собой не только местоположением, но и субъектами ответственности. При всём давлении со стороны внешней среды при выборе цели и определении задач, именно организация несёт ответственность за действенность и качество выбранной цели перед элементами внешней и внутренней среды. В силу этого, гораздо более верным будет признание равного партнерства внешней и внутренней среды при формулировке цели и задач организации. Таким образом, цель и задачи становятся объектом стейкхолдеров, иными словами при определении этих элементов организация ориентируется и учитывает нужды внешних элементов, но окончательный выбор цели, так или иначе, делается внутри организации.

Следующим элементом является *структура организации*. Структуры, относимые к современным (или гибким, адаптивным), на наш взгляд, больше не могут называться и рассматриваться в качестве структур как таковых. Слишком большая подвижность и динамичность её составляющих, перестает формировать и поддерживать скольконибудь устойчивые связи. Широкое развитие информационно-коммуникативных технологий позволяет, например, одному и тому же человеку работать в нескольких организациях, при этом не быть связанным с другими членами организации(й) и, по большому счету, не входить в структуру ни одной из организаций. Иными словами, современные гибкие структуры перестали быть структурами вообще, т.к. в них отсутствуют устойчивые связи, а функциональные области подразделений неопределенны и изменчивы.

Изменения, происходящие в организационных структурах, затронули и элемент «персонал». Развитие идей аутстаффинга изменили отношение к персоналу, его состав и характеристики. Сам данный элемент, по мнению, П. Друкера характеризует современность/»не-современность» организации: «Работник умственного труда сделал возможным появление современной организации» [11]. Однако, несмотря на изменения в области персонала, данный элемент наиболее устойчив из составляющих эндогенной среды, т.к. изменения не затронули положения данного элемента и он всё еще составляет внутреннюю среду организации, даже в условиях отсутствия постоянной структуры и состава персонала.

Последним традиционным элементом внутренней среды организации является *технология*, используемая в организации. Технологические изменения, пожалуй, наиболее заметные и обсуждаемые. Изменения в технологии деятельности организации чаще всего связывают с развитием информационных и коммуникационных технологий. Наиболее существенными изменениями, на наш взгляд, является своеобразная технологическая неоднородность. Иными словами, современная организация не имеет единой технологии производства товаров/оказания услуг. Активно используемые принципы аутсорсинга формируют ситуацию, в которой различные составляющие продукта могут производиться различными организациями и по различным технологиям (причём эти технологии могут быть отнесены как к современным, так и к не современным) – «современное производство сильно усложнилось, «разнесено» во времени и пространстве...»[12]. Таким образом, технология как элемент внутренней среды также претерпел значительные изменения и можно сказать «вышел» за пределы организации, вместе с передачей некоторых производственных и сервисных функций от одного предприятия к другому.

Следовательно, в современном менеджменте меняется понятие не только традиционных элементов, но и само понятие внутренней среды. В зависимости от смелости исследователей во внутренней среде оставляют два-три традиционных элемента или не оставляют ничего. Например, П. Друкер утверждает, что «... внутри современной организации нет цели, как нет и результатов. Всё, что есть внутри учреждения – это затраты» [11]. Однако, высказывания Друкера слишком радикальны для российского менеджмента современного этапа развития. Наиболее распространенным в зарубежной научной и учебной литературе является взгляд, в котором во внутреннюю среду организации входят наёмные работники, менеджмент и корпоративная культура. При таком взгляде на внутрифирменные элементы главную роль играет корпоративная культура, «которая детерминирует поведение индивидов в компании и способности адаптации последней к внешним условиям» [13]. Иными словами, внутри организации есть только организационная культура, которая определяет все остальные элементы [14].

Российская практика трансформаций факторов эндогенной среды наряду с перечисленными выше общими тенденциями демонстрирует ряд специфических. Среди которых можно указать:

1) более жесткое и определенное (в отличие от приведенных выше) местоположение цели и задач. В российском менеджменте, как в теории, так и в практике цели и задачи однозначно являются элементами эндогенной среды. Цель в российском менеджменте характеризуется большой подвижностью и революционностью – цель организации, даже стратегическая, может меняться кардинально в рамках небольшого горизонта планирования. Существуют примеры из практик организаций, где цель менялась на противоположную, логически не взаимосвязанную со всем предыдущим развитием организации в течение 3-5 лет. Для сравнения можно указать, что у Г. Форда старшего был детально разработанный план по достижению одной цели до 2020 года, при учёте, что годы жизни данного промышленника 1863-1947[13]. Российские цели подвижны, радикальны в изменениях, драматичны и, следовательно, располагаются в эндогенной среде организации, т.к. быстрые изменения являются зачастую желанием самой организации, а не требованиями внешней среды;

2) наличие жёстких организационных структур. Российские организации традиционно выстраивают свои структуры в виде классических, бюрократических структур. Адаптивные организационные структуры существуют в организациях определенных отраслей, технология которых требует гибкости от структур (например, предприятия IT сервиса и производства и т.д.) или же выступают как «структура в структуре», т.е. некоторые работы в организации могут осуществляться на основе проектных, командных

объединений, однако, на самом деле, вся организация так и остается линейной или функциональной;

3) закрепление персонала. Жёсткие организационные структуры влияют на элемент «персонал». Классические оргструктуры замыкают персонал внутри организации, создавая чётко определенные формальные уровни и связи. В связи с этим, персонал в российской практике однозначно является элементом эндогенной среды;

4) подвижная технология. Технология, пожалуй, является самым «современным» элементом эндогенной среды менеджмента. Для него типичны все те характеристики, которые были рассмотрены нами выше.

Рассмотрение российского понимания эндогенных факторов позволяет указать, что нашей стране в большей степени присуще традиционное понимание данной среды. Однако это является объективным фактором развития менеджмента в России, которое осуществляется с временной отсрочкой от общемировых тенденций.

В заключение укажем, что в современном менеджменте происходит трансформация понятия эндогенной среды, а также входящих в её элементов. Эндогенные факторы начинают выходить за рамки организации, сливаясь с внешней средой, стирая границы между организацией и её окружением. Та же тенденция, только в менее очевидном виде начинает проявляться и в отечественной практике менеджмента. Изменение понятия внутренней среды является, по нашему мнению, одной из характеристик и движущих сил современного менеджмента.

Литература и источники:

1. Тухватулина Л.Р., Черепанова Н.В. Понятийно-терминологические проблемы современного менеджмента // Вестник ТГУ. – №359 (июнь 2012). – С. 139-142.
2. Тухватулина Л.Р. Российский миф о современном менеджменте. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – №1. – С. 3-11.
3. Тухватулина Л.Р. Методология современного менеджмента: функциональный подход. // Проблемы управления рыночной экономикой. Вып. 12. – Т. 1. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 300 – С. 54-58.
4. Методология современного менеджмента: хронологический подход. // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. 9-я Междунар. конф. (25-27 мая). Ч. 2. – М.: Изд-во Московского ун-та, 2011. – С. 291-298.
5. Методологический подход в определении «границ» современного менеджмента. // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). Красноярск: Научно-инновационный центр, 2011. № 4(08). Идентификационный номер статьи, присвоенный НТИЦ «Информрегистр»: 0421100132/0122 - Идентификационный номер статьи, присвоенный НТИЦ «Информрегистр». URL: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/tukhvatulina.pdf> (дата обращения 10.10.2013).
6. Методология современного менеджмента: кластерный метод. // Экономика и управление в современных системах. Всеросс. науч.-практ. конф. 5 февраля 2010 Волгоград. – М.: ООО «Глобус», 2010. – С. 101-106.
7. Тухватулина Л.Р. Понятие внешней среды в современном менеджменте. // Вестник науки Сибири; № 1 (7) (2013). URL: <http://sjs.tpu.ru/journal/article/view/629> 207-212.
8. Горбунова М.В., Плехова Ю.О. Содержание и возможности нового управленческого курса // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 79.
9. Акофф Р.Л. Менеджмент в XXI веке (Преобразование корпораций) / Пер. с англ. Ф.П. Тарасенко. – Томск: Изд-во Том. Ун-та, 2006. – С. 73.
10. Друкер П. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – С. 166.

11. Друкер Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – С. 173., 180.
12. Жукова Е.А. Hi-Tech: феномен, функции, формы. – Томск: Изд-во ТГПУ, 2007. – С. 225.
13. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2008. – С. 110.
14. Robbins S.P., Coulter M. Management. - 11th ed.: Prentice Hall: New Jersey, 2012. – P.52.