

ТРИЕДИНАЯ СУЩНОСТЬ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Пухальский А.Н.

ГБОУ ВПО НГМУ Минздрава России, Новосибирск, Россия (630091, г. Новосибирск, Красный проспект, 52), доцент кафедры экономики и управления в здравоохранении факультета менеджмента, e-mail: pukhalskiyan@gmail.com

На основе изучения литературных источников выявлена неполнота популярных в менеджменте концепций развития организации. На примере сравнения организации как искусственной системы с живой системой показано, что развитие не является необходимым условием ее существования. Вместе с тем отмечено, что развитие организации – это не столько программа или план, сколько функция, которая должна существовать наряду с функциями маркетинга, производства, обеспечения и т. д. При рассмотрении развития как фазы жизненного цикла организации выделены дополнительные барьеры на пути ее перехода из одного состояния в другое и выявлена роль в этом инноваций. В качестве доказательной базы использованы примеры из экономик развитых стран и опыт успешных транснациональных компаний. Определено также, что развитие – это сам факт существования организации в динамично меняющейся внешней среде. Статья расширяет возможности менеджеров в формировании краткосрочных и долгосрочных планов.

Ключевые слова: организационное развитие, функция организации, жизненный цикл организации, инновации

TRIUNE GIST OF ORGANIZATION DEVELOPMENT

Pukhalskiy A.N.

Novosibirsk State Medical University, Novosibirsk, Russia (630091, Novosibirsk, Krasniy pr., 52), Professor of Health Economics Department, pukhalskiyan@gmail.com

On the basis of literary sources study the incompleteness of popular management concepts of organization development was revealed. By comparing the organization as an artificial system with the live system it was demonstrated that development is not necessary condition of its existence. However it was noted that the organization development - it is not so much a schedule or plan as a function that shall exist along with the functions of marketing, production, supply, etc. When considering the development as phase of the organization life cycle additional barriers for its transition from one state to another and the role of innovation in this process were revealed. As the evidence base examples were used from developed economies and the experience of successful transnational

companies. It was also determined that the development – is the very fact of the organization existence in the rapidly changing external environment. Article expands opportunities of the managers in the formation of short-term and long-term plans.

Keywords: organization development, organization function, phase of the organization life, innovations

Как и многие русские слова, слово «развитие» многозначно. Поэтому применение этого термина в научных текстах, посвященных развитию организации, сопряжено с рядом трудностей. В большинстве литературных источников [3, 5, 13, 15, 16, 18, 20, 21] развитие, понимаемое как процесс, отражает или содержит в себе иные близкие по смыслу процессы: рост, расширение, увеличение, совершенствование, улучшение, усиление, усложнение, восхождение на более высокую ступень и др. При этом из рассмотрения выпадают такие состояния организации, как стабилизация, реструктуризация, сокращение размерности и многие другие, при которых развитие организации не прекращается.

Толковые и философские словари [1, 2] пытаются охватить все грани понятия «развитие», включая попытки применить его для объектов живой и неживой природы, а также для категорий «общество» или «мышление». Именно сравнение организации (искусственной системы) с живой системой позволит нам показать неполноту популярного в теории менеджмента «узкого» подхода к развитию организации.

В основе развития живых организмов лежит механизм, который осуществляет развертывание зрелых форм живого существа из зародыша, и все возможные будущие состояния живого организма уже заложены в зародыше или записаны на генетическом уровне. Иначе обстоят дела в случае развития искусственных систем. В основе развития организации как искусственной системы лежит внешний (по отношению к системе) замысел, программа или план. Такой замысел или план составляют авторы данной искусственной системы – руководители или собственники организации. При этом реализация плана может отличаться от первоначального замысла. Тогда авторы плана могут его изменить, что нельзя сделать в случае живых организмов. Развитие живых организмов – имманентно присущее им свойство: зерно, посаженное в плодородную почву, прорастает и развивается в зрелое растение, которое со временем само начинает плодоносить. Другое дело – хозяйственная организация. Такая организация создается не для развития, а для производства продукции, работ, услуг. Чтобы развитие имело место, в организации необходима постоянная деятельность, результатом которой являлись бы планы развития организации. Далее необходимы реализация этих планов и анализ их реализации, то есть чтобы в организации существовала функция ее развития. Эта

функция должна существовать наряду с функциями маркетинга, производства, обеспечения и т. д.

Хозяйственная организация – искусственная система, в которой отсутствуют гены (встроенные программы) развития и развитие организации может осуществляться только путем разработки и внедрения нововведений (новшеств, инноваций). Европейская комиссия определяет инновацию в том числе как: установление новых методов производства, поставки и распределения (распространения); внедрение изменений в управлении (менеджменте), организации работы, рабочих условиях (условиях труда) и навыков труда. Федеральный закон Российской Федерации от 21.07.2011 г. № 254-ФЗ: инновации – введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях. Во многих случаях новшество создается путем реформирования существующих систем, технологий, процессов. Необходимость постоянных изменений в режимах функционирования организации обусловлена как внутренними, так и внешними проблемами. Внутренние проблемы представляют собой, как правило, функциональные и организационные диспропорции, устаревшее оборудование, технологии, стиль и методы работы, архаические стереотипы поведения, недостатки планирования, учета и т. п.

Следует отметить, что организмическая аналогия с живыми системами неполна в том отношении, что неизбежная для живого организма смерть необязательна для организации.

Концепции жизненного цикла организации достаточно разработаны отечественными и зарубежными авторами. За время существования организация проходит следующие фазы жизненного цикла: зарождение, развитие, расцвет, увядание, кончина или перерождение (реинкарнация) [4, 17, 18, 21]. Некоторые исследователи уточняют содержание отдельных фаз цикла в соответствии с целями своего анализа [10, 12, 14].

Во избежание попадания организации на нисходящую ветвь развития необходимо в период между стадиями юности и расцвета предложить новую бизнес-идею или принципиально модифицировать старую, чтобы к моменту достижения стабильности в рамках процесса развития иметь возможность превратить новый бизнес в основной. Этот подход можно назвать «реинкарнацией» бизнеса. Практически все компании, существующие длительное время (более ста лет), так или иначе по несколько раз проходили эту реинкарнацию. Пример преобразований американской торговой сети Sears, позволивших ей просуществовать более ста тридцати лет, приводит в своей книге П. Друкер [7]. Идея реинкарнации компании проста, но число компаний, которые оказываются способными ее

реализовать, ограничено.

Постоянные изменения во внешней среде, вызванные политическими, экономическими, социальными и технологическими причинами, обостряют конкурентную борьбу, выдвигают в качестве приоритетной задачи стратегического управления на уровне организации обеспечение ее конкурентоспособности. Конкуренция сегодня все больше становится борьбой идей, а не борьбой ресурсов. Преимущества получают организации, постоянно предлагающие новые инновационные решения. При этом чрезвычайное значение приобретает скорость практического воплощения идей. Динамизм компании, то есть ее способность (1) к быстрому и масштабному маневру ресурсами или (2) к эффективному партнерскому взаимодействию на рынке, превращается в решающий фактор конкурентоспособности. Изменения становятся образом жизни. Это сделало чрезвычайно популярной концепцию непрерывного развития, основанную на упреждающих изменениях организации под «давлением» стратегического видения изменений внешней среды.

Есть устойчивая тенденция, суть которой заключается в том, что крупные компании долго не живут, за редким исключением. Компании, ранее считавшиеся успешными и выглядевшие как весьма устойчивые и «вечные», с течением времени теряют свои позиции и сходят со сцены экономической жизни. Данный феномен противоречит суждениям Дж. Коллинза и Дж. Порраса, которые утверждают в своей популярной книге [6], что компанию можно построить «навечно». Редакция журнала *Fast Company* в своих комментариях к этой книге пишет: «Проблема с "построенными навечно" состоит в том, что это романтическое понятие. Крупные корпорации не способны к продолжающимся инновациям. Успешный бизнес будет всё менее долговечным. Компании будут создаваться для создания какой-либо ценности, но, как только ее потенциал истощится, будут исчезать» [6].

Издание *Forbes* начиная с 1917 года регулярно составляет списки ведущих компаний мира. В 1987 году эксперты этого издания составили доклад, название которого весьма красноречиво: «Почему компании, построенные навечно, работают хуже остального рынка». Согласно этому докладу, из 100 лучших компаний 1917 года 61 умерла через 70 лет. Из 39 выживших лишь 18 входило в 100 лучших в 1987 году. В период с 1917 по 1987 год эти 18 компаний демонстрировали результаты на 20% ниже рынка. За период в 70 лет лишь две компании работали лучше, чем весь рынок. В 1957 году в США был составлен список крупнейших 500 компаний и на его основе сформирован индекс S&P 500. К 1997 году в индексе сохранилось только 74 компании. Из этих 74 только 12 (2,4%) показали результаты выше среднерыночных. В 2002 году компания *McKinsey* собрала информацию о результатах

деятельности 1 000 американских компаний за последние 40 лет. Было обнаружено, что ни один из долгожителей не смог превзойти рынок: чем дольше компания существует, тем ниже ее результаты [8, 11, 19].

Таким образом, скорость изменений в хозяйственной жизни всё более нарастает. Большинство крупных компаний не поспевает за этими изменениями. Анализ деятельности новых фирм, а также тех крупных компаний, которые сохранили свои рыночные позиции, позволяет сделать важный вывод, что непременным условием эффективного хозяйствования в быстро меняющемся мире является приверженность организации к постоянному развитию. Если организация постоянно реализует быстрые и радикальные нововведения, если совершенствование методов и средств ведения хозяйственной деятельности поставлено на регулярную основу, то у такой организации есть шансы динамично развиваться, укреплять свои рыночные позиции, работать эффективно [8].

На пути изменений в организации стоят барьеры. Бесконфликтное внедрение инноваций в условиях сотрудничества всего коллектива – скорее исключение, чем правило. Слишком по-разному оцениваются изменения со стороны руководства организации (для него это новые шансы) и со стороны его сотрудников (для них перемены чреватые опасностью). Соппротивление переменам может иметь разную силу и интенсивность. Оно проявляется как в форме пассивного, скрытого неприятия перемен, выражающегося снижением производительности или желанием перейти на другую работу, так и в форме активного, открытого выступления против перестройки, например, в виде явного уклонения от внедрения новшеств.

Проблемы развития находятся в центре внимания многих философских учений. Известно, основное положение диалектики составляет мысль о том, что мир и все виды действительности (природа, общество, мышление) являются не совокупностью неизменных вещей, а совокупностью изменяющихся явлений, процессов. Изменения в природе, обществе, мышлении есть развитие соответствующих сущностей. Под развитием в философии понимается движение в пространстве и времени, в процессе которого предмет (сущность) изменяется, становится другим, подымаясь на новую ступень.

При этом новое есть продолжение и развитие старого, но возникновение нового есть в то же время разрыв со старым. Развитие образует последовательный ряд изменений, каждый член которого связан с другим и переходит в другой. Эти члены последовательного ряда развития суть этапы, фазы или ступени процесса развития. Предмет, находящийся в процессе развития, внутренне противоречив: он в одно и то же время тот же и не тот, становится

другим, содержит в себе зачаток нового.

Это утверждение справедливо и для случая хозяйственной организации [9]. Никакая грань организации, никакая его составная часть, никакая его функция не могут существовать в неизменном виде даже малый период времени. Изменения постоянны и непрерывны. Следовательно, можно заключить, что сам процесс существования (функционирования) организации представляет собой процесс непрерывных ее изменений, процесс ее постоянного развития. Это утверждение позволяет применять понятие «развитие организации» как синоним понятия «функционирование организации».

С учетом вышеизложенного мы предлагаем под развитием организации понимать триединую сущность. Во-первых, развитие организации – это специальная функция (вид деятельности) организации, которую выполняют ее структуры и должностные лица в целях обеспечения динамики позитивных изменений в жизни организации. Во-вторых, фаза роста в ее жизненном цикле, когда все главные характеристики организации улучшаются и организация поднимается на более высокую ступень существования. В-третьих, под термином «развитие организации» допустимо понимать совокупность постоянно происходящих в организации изменений, то есть использовать его как синоним слов «существование», «функционирование», «реализация функций» организации. Подобное уточнение понятия «развитие» в отношении организаций расширяет собственникам и менеджерам выбор концепций управления и обращает их внимание на необходимость комплексного подхода к разработке краткосрочных и долгосрочных планов.

Список литературы

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – Екатеринбург, 1994. – 800 с.
2. Философия: Энциклопедический словарь. – М.: Гардарики, 2004. – 1072 с.
3. Aaltonen K., Kujala J. A project lifecycle perspective on stakeholder influence strategies in global projects /K. Aaltonen, J. Kujala // Scandinavian Journal of Management. – 2010. – V. 26. – I. 4. – P. 381-397.
4. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it / I. Adizes. – N.J. : Prentice Hall, 1988. – 361 p.
5. Beer M., Voelpel S., Leibold M., Tekie E. Strategic Management as Organizational Learning: Developing Fit and Alignment through a Disciplined Process / M. Beer, S. Voelpel, M. Leibold, E. Tekie // Long Range Planning. – 2005. – V. 38. – I. 5. – P. 445-465.

6. Collins J., Porras J. Built to Last. Successful Habits of Visionary Companies / J. Collins, J. Porras. – HarperBusiness, 2004. – 368 p.
7. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century / P. Drucker. – HarperBusiness, 2001. – 224 p.
8. Foster R., Kaplan S. Creative Destruction: Why Companies That Are Built to Last Underperform the Market – and How to Successfully Transform Them / R. Foster, S. Kaplan. – New York : Currency/Doubleday, 2001. – 384 p.
9. Growth, Development and Trade: Selected Essays of Hans W. Singer (Economists of the Twentieth Century). – Edward Elgar Publishing Ltd, UK, 1999. – 274 p.
10. Hu B., Zhang D., Ma C., Jiang Y., Hu X., Zhang J. Modeling and simulation of corporate lifecycle using system dynamics / B. Hu, D. Zhang, C. Ma, Y. Jiang, X. Hu, J. Zhang // Simulation Modelling Practice and Theory. – 2007. – V. 15. – I. 10. – P. 1259-1267.
11. Kilachand S. Forbes History: The Original 1987 List Of International Billionaires / S. Kilachand // Forbes. – 2012. – 21 March.
12. Lindell M. How managers should change their style in a business life cycle / M. Lindell // European Management Journal. – 1991. – V. 9. – I. 3. – P. 271-279.
13. Morgan G. Creative organization theory: A resourcebook / G. Morgan. – Sage Publications, 1989. – 369 p.
14. Owen S., Yawson A. Corporate life cycle and M&A activity/ S. Owen, A. Yawson // Journal of Banking & Finance. – 2010. – V. 34. – I. 2. – P. 427-440.
15. Peters T. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies / T. Peters. –HarperBusiness, 2006. – 400 p.
16. Scott M., Bruce R. Five stages of growth in small business / M. Scott, R. Bruce // Long Range Planning. – 1987. – V. 20. – I. 3. – P. 45-52.
17. Silvola H. Do organizational life-cycle and venture capital investors affect the management control systems used by the firm? / H. Silvola // Advances in Accounting. – 2008. – V. 24. – I. 1. – P. 128-138.
18. Stoner J., Freeman E. Management / J. Stoner, E. Freeman. – Prentice-Hall, 1992. – 734 p.
19. Williams D. Staying In Business Forever: How To Create A 100-Year Company / D Williams // Forbes. – 2013. – 2 July.
20. Woiceshyn J. Lessons from “Good Minds”: How CEOs Use Intuition, Analysis and Guiding Principles to Make Strategic Decisions / J. Woiceshyn // Long Range Planning. – 2009. – V. 42. – I. 3. – P. 298-319.

21. Yukl G. How leaders influence organizational effectiveness /G. Yukl // The Leadership Quarterly/ – V. 19. – I. 6. – P.708-722.

Рецензенты:

Комаров В.Ф., д.э.н., профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, г.Новосибирск.

Зозуля Ю.В., д.э.н., советник по экономике и развитию ООО «Дизайн науки», г.Новосибирск.