

ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

Иванова М.Н.

Чебоксарский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО Центросоюза РФ «Российский университет кооперации», г. Чебоксары, Россия (428025, пр. М. Горького, 24), e-mail: fedorova0201@mail.ru

Исследованы теоретические основы функционирования субъектов предпринимательства в условиях изменяющейся внешней среды, сделан вывод, что под внешней средой можно понимать все условия и факторы, находящиеся за пределами самой организации, но способные оказать влияние на ее деятельность и на принимаемые руководством организации управленческие решения, внешняя среда организации характеризуется сложностью, динамизмом, неопределенностью, объемом и коммуникабельностью, что порождает риски в предпринимательской деятельности и вызывает необходимость разработки механизма адаптации бизнеса к постоянным изменениям, формирования соответствующей информационной базы о развитии внешней среды, выделены по характеру воздействия на деятельность организации факторы внешней среды косвенного (макроокружение организации: общая экономическая ситуация, государственная политика, законодательство, технологии, природно-климатические условия, социальные показатели) и прямого воздействия (микроокружение или деловую среду: покупатели, поставщики, конкуренты, государственные органы, инфраструктуру).

Ключевые слова: субъект предпринимательства, внешняя среда, неопределенность, изменения, макроокружение организации, микроокружение, деловая среда.

BASES OF FUNCTIONING OF BUSINESS ENTITIES REGION IN A CHANGING EXTERNAL ENVIRONMENT

Ivanova M.N.

Cheboksary cooperative Institute (branch) of the ANO IN the Centrosoyuz of the Russian Federation "Russian University of cooperation", Cheboksary, Russia (428025, D. M. Gorkogo, 24), e-mail: fedorova0201@mail.ru

Theoretical bases of functioning of subjects of entrepreneurship in the context of a changing external environment, it is concluded that under the external environment can be understood all the conditions and factors outside the organisation, but is able to influence its activities and to accept the leadership of the organization management decisions, the organizational environment is characterized by complexity, dynamism, uncertainty, breadth and communication skills, which leads to risks in business and necessitates the development of a mechanism of the business to adapt to constant changes, the formation of an appropriate knowledge base about the development of the external environment, highlighted by the nature of the impact on the activity of the organization environmental factors indirect (macro-organization: General economic situation, government policy, legislation, technology, climatic conditions, social indicators) and direct effects (the microenvironment or the business environment: customers, suppliers, competitors, public authorities, infrastructure).

Keywords: enterprise, the external environment, uncertainty, change, macro-organization, the microenvironment, the business environment.

По своей сути субъект бизнеса – организация представляет собой социальное образование, состоящее из людей, координация деятельности которых реализуется через управляющее воздействие для достижения совместных целей.

Как объединение людей организация имеет некоторые общие признаки, к которым можно отнести: общность целей, наличие единых правил поведения, координирующего органа.

В современной науке организацию как субъект хозяйственной деятельности часто отождествляют с понятием «предприятие». Однако Гражданский кодекс РФ дает иную трактовку данной категории. Предприятием как объектом прав признается имущественный

комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности. В состав имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая земельные участки, здания, сооружения, оборудование, инвентарь, сырье, продукцию, права требования, долги, а также права на обозначения, индивидуализирующие предприятие, его продукцию, работы и услуги (коммерческое обозначение, товарные знаки, знаки обслуживания), и другие исключительные права, если иное не предусмотрено законом или договором. Предприятие как имущественный комплекс признается недвижимостью [1, ст. 132].

Кроме того, Гражданский кодекс оперирует понятием «юридическое лицо» - организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде [1, ст. 48]. Обязательным требованием закона к юридическим лицам является их государственная регистрация в едином государственном реестре юридических лиц в одной из организационно-правовых форм. Порядок государственной регистрации юридических лиц, которые осуществляют предпринимательскую деятельность, регулируется федеральным законом 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [2].

В зависимости от целей деятельности Гражданский кодекс разделяет организации на коммерческие (преследующие цель получение прибыли) и некоммерческие (не имеющие в качестве цели извлечение прибыли и не распределяющие прибыль между участниками) [1, ст. 50]. Однако здесь следует оговориться, что несмотря на коммерческий характер деятельности в современных условиях субъекты бизнеса достаточно часто во главу деятельности ставят не столько коммерческие, сколько социальные цели. К первым можно отнести: увеличение прибыли, дохода, рентабельности деятельности, доли рынка, рыночной стоимости компании и т.п., ко вторым – удовлетворение потребностей покупателей (клиентов) в товарах, работах, услугах, создание новых рабочих мест, благоприятное влияние на общество и др.

Для юридических лиц, которые являются коммерческими организациями, Гражданский кодекс определяет следующие организационно-правовые формы: хозяйственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия [1, параграф 2].

Как субъект экономических отношений организация в своей деятельности должна

учитывать общие экономические законы развития и базовые принципы эффективности хозяйствования: закон спроса и предложения, законы конкуренции, закон убывающей производительности, эффект масштаба, разделения труда, альтернативности использования ресурсов, максимизации прибыли и минимизации убытков и т.п. Все указанные законы лежат в основе формирования экономической базы функционирования организации как хозяйствующего субъекта. К элементам экономического механизма организации можно отнести: коммерческий расчет, учет рисков, имущественная и финансовая ответственность, планирование, анализ и контроль, ценообразование, стимулирование и мотивация работников, финансовые рычаги и стимулы (налоги, процент, штрафы и т.п.).

Поскольку организация, прежде всего, является социальным образованием, то формирование научных взглядов на природу и механизм функционирования организации происходило в рамках различных социальных наук: менеджмента, социологии, психологии, юриспруденции и др. под влиянием изменения объективных условий функционирования организаций (таблица 1).

Таблица 1

Факторы и научные подходы к определению сущности организаций

Факторы	Научные школы	Внутренние аспекты организаций
- отделение управления от собственности; - рост масштабов производства, размеров компаний	Классическая научная школа (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Г. Гант, Х. Эмерсон, Х. Файоль, Л. Урвик, М. Вебер)	Закономерности и принципы построения организаций, систем управления, разделение труда и функций, введение НОТ, процессный подход
- развитие наук о человеке; - развитие точных наук; - становление рыночных отношений	Гуманистический менеджмент (Г. Мюнстерберг, Э. Мейо, А. Маслоу, М. Фоллет, Ф. Герцберг)	Человеческие отношения (поведение работников), мотивация и стимулы, управление социальными системами
- ускорение НТП; - повышение наукоемкости производства; - насыщение рынков; - глобализация и формирование ТНК; - рост неопределенности и рисков	Управленческая школа (Р. Акофф, С. Бир и др.), системный подход (П. Друкер, М. Портер, И. Ансофф и др.), ситуационный подход	Стратегический менеджмент, маркетинг, системы качества, реинжиниринг, формирование организационной культуры

С самого зарождения организаций и менеджмента как науки управления ученых и практиков интересовал вопрос, при каких условиях или сочетание каких элементов позволяют организации быть наиболее эффективной и получать наибольшие результаты.

В классической теории управления таким условием выступает научная организация труда и максимальное использование эффекта от масштаба, в школах гуманистического

направления – мотивация работников и правильно сформированная система стимулов, а также уважение к сотрудникам и доверие. Так, по мнению Ф. Тейлора, объективный анализ факторов и данных, собранных на рабочем месте, может служить основой для определения наилучшего способа организации работы, для этого менеджеру необходимо [6]:

- вместо волевых решений научно обосновать каждый элемент работы;
- с помощью определенных критериев отбирать, а затем обучить и развивать рабочую силу;
- тесно сотрудничать с людьми, обеспечивая при этом выполнение работы в соответствии с разработанными научными принципами;
- использовать выгоды от разделения труда и ответственности между руководителем и работниками.

Значительный вклад в определении принципов функционирования организаций внес Г. Файоль, которым выделено 14 таких принципов, разделенных на три группы:

- 1) структурные: разделение труда, единство цели и руководства, соотношение централизации и децентрализации, власть и ответственность, цепь;
- 2) процессные: справедливость, дисциплина, вознаграждение персонала, единство команд, подчинение главному интересу;
- 3) принципы конечного результата: порядок, стабильность, инициатива.

Однако, по мнению Р. Лайкерта, классическая организация менее эффективна, чем организация, созданная по «системе-4», в рамках которой организация строится через развитие мотивации по четырем направлениям: выдвижение целей, принятие решений, контроль, децентрализация. Чтобы способствовать реализации этих процессов план развития организации должен включать три подхода [5]:

- 1) принцип взаимоотношений поддержки;
- 2) групповое принятие решений и групповые методы руководства;
- 3) постановку высоких производственных целей.

Также подход Лайкера изменяет саму бюрократическую организационную структуру организации на матричную или проектную, что повышает гибкость организации, ее адаптивность к изменению внешней среды. Таким образом, в науке управления во второй половине XX века формируется новый современный подход к формированию организаций – системный.

Данный подход не является однородным, а содержит множество эволюционных моделей, отражающих природу и механизм функционирования организации. Рассмотрим лишь некоторые из них.

Достаточно классической для системного подхода является модель «организационного

потенциала» И. Ансоффа [3]. Организация в его понимании – это некоторая система, осуществляющая взаимосвязи с источниками ресурсов и внешней средой. При этом функционирование организации рассматривается в двух аспектах как статичной системы (когда параметры внешней среды стабильны) и динамичной системы (когда характеристики внешней среды изменяются, и эти изменения оказывают положительное или отрицательное влияние на положение организации). Начиная с 1970-ых годов динамизм внешней среды значительно усилился, и как указывает А. Чандлер, изменение внешних условий приводит к необходимости изменения стратегии организации, что в свою очередь влечет изменение ее организационных характеристик и в конечном счете к преобразованию организационной структуры. По мнению И. Ансоффа, можно выделить три стратегии как ответные реакции организаций на внешние изменения: достижение экономичности использования ресурсов, обеспечение конкурентоспособности и активная политика нововведений. Данные стратегии затрагивают три базовых элемента деловой организации: продукт, функции, рынки сбыта, моделируя и сочетая которые можно создать разные организационные структуры организации. Анализируя различные организационные структуры, Ансофф приходит к выводу, что современная организация – это не просто набор элементов, а достаточно сложная система, элементы которой имеют взаимосвязи и взаимное влияние, а также связи с внешней средой. Совокупность всех взаимосвязанных элементов образует организационный потенциал (система управления, структуры, информация, системы и процедуры, технологические процессы, системы ценностной ориентации). Чтобы изменить механизм функционирования организации в целом и выйти на более высокий уровень эффективности недостаточно поменять один из элементов, требуется взаимная подстройка всех элементов системы с учетом причинно-следственных связей [3].

В конце 1980-ых начале 1990-ых годов появляется новое направление в исследовании организаций – институциональное. Представители данного направления (Д. Норт) определяют организацию как альтернативу рынку, в рамках которой создаются необходимые институты для снижения транзакционных издержек. Институты – это набор правил, процедур согласования, моральные и этические принципы поведения индивидуумов для достижения большего дохода. Формирование и развитие институтов зависит от степени зрелости организационной структуры, т.е. чем больше развиты организационные структуры, тем эффективнее функционируют организации.

Неоднозначность влияния различных факторов внешней среды на положение и параметры деятельности организации являются поводом для продолжающейся в научной среде дискуссии о том, что представляется собой эффективная организация, развивая модели организаций и управления в рамках ситуационного подхода.

В последние годы широкое распространение получили такие модели как: реинжиниринг бизнес-процессов, организационных рынков, теория альянсов, управления изменениями, а также инструментальные модели менеджмента качества, инновационного менеджмента, интегрированного менеджмента и др.

С точки зрения эволюционной теории, организация – это живой организм и подобно всем биологическим существам они имеют определенный жизненный цикл. Немногие из них живут достаточно долго, ни одна из них не живет без изменений. Процесс рождения и умирания организаций происходит всегда. Вместе с тем, если организации гибкие и адаптивные, то их жизненный цикл продлевается, если они консервативны и заморожены, то приходят быстро в упадок и погибают.

Жизненный цикл организации – это временной интервал, включающий в себя несколько стадий, каждая из которых отличается особым характером процесса изменений, связанных с функционированием организации. Можно выделить следующие этапы [4]:

1) этап предпринимательства (создание), когда организация находится в стадии становления, определяет свои цели и планы развития, формулирует миссию. Для данного этапа характерны: высокая активность и творческий подход, энтузиазм, слабые структуры;

2) этап коллективности (рост): формируются базовые элементы организации, однако отношения носят больше неформальный характер, отсутствуют организационные институты; организации закрепляются на рынке, движение и изменения в организации в виде рывков, возрастает роль управленческого центра в принятии решений и координации;

3) этап формализации и управления (зрелость): формируется формальная структура и правила, используются выгоды специализации и разделения труда, функций и ответственности; расширение деятельности за счет масштаба, диверсификации, акцент на стабильность, развитие персонала, обновление техники и технологий;

4) этап выработки структуры (зрелость): совершенствуется структура (формируется бюрократия) и производство, поиск новых рыночных возможностей, укрепление внутреннего потенциала, цель – сбалансированное развитие, укрепление внешних связей;

5) этап упадка: проблемы расширения деятельности и рынка сбыта, акцент на удержание позиций; проявляются внутренние проблемы – конфликты интересов, несоответствие организационной структуры и т.п.

По мнению специалистов, причинами упадка организации могут быть:

а) внешние: снижение спроса на продукцию вследствие ужесточения конкуренции, появления товаров заменителей, влияние поставщиков (монополизм), изменение предпочтений покупателей вследствие моды, образа или стандартов жизни;

б) внутренние: снижение качества при росте цены, усложнение внутренних связей и

низкий контроль, неэффективные коммуникации, низкая инновационность или отсутствие инноваций, появление неформальных лидеров, внутренняя неудовлетворенность работников и др.

Результатом нерешенных проблем может стать банкротство коммерческой организации или ее реорганизация в форме слияний, поглощений, в результате которых организация теряет статус юридического лица. Для того, чтобы избежать упадка и продлить стадию зрелости специалисты рекомендуют внедрить механизмы непрерывного обновления или улучшения, этой же цели подчинены инструментальные модели управления. Многочисленные исследования показывают, что организации в течение жизненного цикла уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы, и перестраиваются, когда перестают отвечать поставленным целям. Большая роль в этом отводится стратегическому менеджменту, в т.ч.:

- ориентация на предвидение, умение выявить новые тенденции, ставить долгосрочные цели с учетом перспективных общественных изменений;

- интеграция и перекрещивание функций, т.е. создание новых организационных структур, построенных по матричному типу, или введение проектных групп для системного решения возникающих проблем;

- использование современных информационных технологий для повышения объективности и оперативности принимаемых управленческих решений;

- учет интересов заинтересованных сторон: собственников, инвесторов, покупателей, поставщиков, государства и т.п. для корректировки направлений и перспектив развития организации, совершенствования ее процессов, поиска новых конкурентных преимуществ, новых рыночных возможностей, форм развития;

- гибкость и адаптивность, основанные на инновациях и повышении предпринимательской активности бизнеса, как условия успеха в конкурентной борьбе, в основе которых лежит принцип саморазвития и самообучения организаций;

- повышение ценности для потребителя, т.е. управление цепочкой добавленной стоимости по критериям качества, экономии ресурсов и времени, что будет способствовать повышению экономической эффективности деятельности организации и оптимизации соотношения «цена-качество», а, как следствие, выгод для клиентов;

- ускорение выхода продукции на рынок на основе управления ЖЦП;

- социальная ориентация бизнеса как форма ответственности организации за настоящее и будущее общества.

Итак, под внешней средой можно понимать все условия и факторы, находящиеся за пределами самой организации, но способные оказать влияние на ее деятельность и на

принимаемые руководством организации управленческие решения. Внешняя среда организации характеризуется сложностью, динамизмом, неопределенностью, объемом и коммуникабельностью, что порождает риски в предпринимательской деятельности и вызывает необходимость разработки механизма адаптации бизнеса к постоянным изменениям, формирования соответствующей информационной базы о развитии внешней среды и т.п. По характеру воздействия на деятельность организации факторы внешней среды условно делят на факторы косвенного и прямого воздействия. К факторам косвенного воздействия относят макроокружение организации: общая экономическая ситуация, государственная политика, законодательство, технологии, природно-климатические условия, социальные показатели. К факторам прямого воздействия – микроокружение или деловую среду: покупатели, поставщики, конкуренты, государственные органы, инфраструктуру. Таковы факторы внешней среды, оказывающие влияние на деятельность субъектов бизнеса в современных условиях, а также методы их анализа, которые следует учитывать в предпринимательстве.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть I: федер. закон от 21.10.1994 (с изм. и доп., в ред. от 27.07.2014). – Консультант плюс.
2. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (в ред. 31.12.2014 г.). [Электронный ресурс] - <http://www.consultant.ru>.
3. Ансофф И. Стратегический менеджмент: пер. с англ. / И. Ансофф.- Классическое издание.- СПб и др.: Питер, 2011.- 343 с.
4. Ицхак К. Адизес Управление жизненным циклом корпорации. / Пер. с англ., под науч. ред. А.Г. Саферяна. – СПб.: Питер, 2007. – 384 с. Сс. илл. - («Серия теория менеджмента»).
5. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Б.З. Мильнер.- М.: Инфра-М, 2012.- 848 с.
6. Тихомирова О.Г. Менеджмент организации: теория, история, практика: учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов.- М.: НИЦ Инфра-М, 2013.- 253 с.

Рецензенты:

Федоров В.Г., д.с.-х.н., профессор кафедры экономики, менеджмента и агроконсалтинга, ФГБОУ ВПО «Чувашская государственная сельскохозяйственная академия», г. Чебоксары;

Федорова Л.П., д.э.н., зав. кафедрой экономики, управления и кооперации, профессор Чебоксарский кооперативный институт (филиал) АНОО ВО Центросоюза РФ «Российский университет кооперации», г. Чебоксары.