

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ПРОБЛЕМУ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ СИСТЕМЫ

Уточняется дефиниция понятия «изменение» на основе анализа научной литературы, обосновываются понятие и структура процесса организационно-экономических изменений системы, приводится уточненная классификация организационно-экономических изменений и определяются механизмы их осуществления.

Ключевые слова: организационно-экономические изменения, система, процесс, механизм.

S.S. Uvarova

EVOLUTION OF VIEWS ON THE PROBLEM OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC CHANGES IN SYSTEM

The author specifies the definition of the notion «change» basing on analysis of scientific literature, substantiates the concept and structure of process of organizational and economic changes in system, gives an improved classification of organizational and economic changes, and determines mechanisms of carrying out the changes.

Keywords: organizational and economic changes, change, system, process, mechanism.

Для решения вопроса о том, какая совокупность и динамика изменений является наилучшей для данных конкретных условий, необходимо принимать во внимание различные концепции, предлагаемые экономическими теориями. Этому служит анализ эволюции знаний об изменениях экономической системы.

Согласно [6], изменение представляет собой категорию философского дискурса, которая характеризует состояние, альтернативное стабильности, переход из одного состояния в другое, смену содержания во времени. Социологическая энциклопедия [8] трактует изменение как процесс движения и взаимодействия предметов и явлений, перехода от одного состояния к другому, появления у них новых свойств, функций и отношений. Особую важность имеет философское понимание изменения. В [7] категория изменения понимается как превращение в другое, переход из одного качественно определенного бытия в качественно другое определенное бытие. Изменение определяется объемом и направлением, длительностью и скоростью. Различия в трактовках времени определяют понимание характера изменений — обратимых и необратимых, направленных и ненаправленных, спонтанных, самоорганизованных и организуемых [7]. Со времен античной философии прослеживается дуализм устойчивости и изменчивости, инвариантных структур с вариативными.

Исходя из ретроспективного анализа, при определении дефиниции «изменение» выявлены следующие ключевые элементы:

- состояние, альтернативное стабильности;
- процесс движения и взаимодействия элементов системы;
- движение различного характера по признаку обратимости, направленности и иницируемости;

- непрерывность процесса изменений;
- смена качественного состояния, имеющая количественную меру.

Объединяя выявленные ключевые элементы, предлагаем трактовать изменение как альтернативный стабильности процесс непрерывного движения и взаимодействия элементов системы, приводящий к измеряемому изменению ее качественного состояния и характеризующийся свойствами обратимости, направленности и иницируемости.

Принцип эмерджентности системы в процессе изменений формирует связи и отношения между элементами. Согласимся с мнением И.В. Гилзутдиновой, что если при изменении элемента происходит изменение системы с учетом инвариантности остальных элементов, то элементы только относятся друг к другу, между ними установлены отношения в рамках целого. В такого рода системных образованиях отсутствуют связи [3]. В случае когда элементы не просто относятся друг к другу, но и взаимосвязаны между собой, изменение одного из них влечет изменение других и системы в целом. Связи между элементами системы формируют ее структуру, а свойства элементов трансформируются в функции. Формируется состояние упорядоченности, скоординированности, связности, т.е. состояние организованности. Система становится, согласно мнению Д.А. Новикова, организационной системой, которой для появления свойства организации необходим процесс организации, т.е. управление [5].

В сложно организованных системах, к которым относится инвестиционно-строительный комплекс, можно выделить несколько подсистем, в том числе организационно-экономическую подсистему, обеспечивающую упорядоченность элементов, их связей и отношений, согласованность взаимодействия составных частей системы, субординацию и координацию, образующих систему взаимосвязанных специализированных вещественных и личных факторов, т.е. структурирующую деятельность людей, их кооперационное взаимодействие соответственно технологическим и хозяйственным процессам [3]. Организационно-экономическая подсистема непосредственно связана с управлением, обеспечивает процесс управления, его реализацию, его воздействие на элементы системы и их связи. Со стороны управления этот срез организационной структуры представлен организационно-управленческими связями и отношениями. Под организационно-экономическими отношениями в марксистской теории понимаются отношения обмена между людьми своей деятельностью, порожденные организацией труда в результате расстановки элементов производительных сил в производственных процессах и их функционирования. В [1] организационно-экономические отношения трактуются как отношения между людьми по поводу организации в едином технологическом процессе производства, распределения обязанностей между ними, обмена деятельностью и т.д.

В современной литературе подчеркивается системный характер изменений, это не плод какого-то одного, частичного новшества в производственном процессе или в организации управления, а результат совокупности взаимодействий, изменяющих всю систему предприятия. В.Н. Лапин определяет их как комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства для лучшего удовлетворения известной потребности людей.

Р.Ф. Абдеев источником развития и изменений системы считает информацию. По его мнению, сущность процесса развития заключа-

ется в целенаправленном накоплении информации с последующим ее упорядочением, структурализацией [2]. Именно целенаправленное собирание, интегрирование информации на основе отражения является предпосылкой, основным условием появления новой организации, новой структуры.

При разработке теории общественного прогресса Р.Ф. Абдеевым в основу положены материальная деятельность людей (с учетом отношений собственности, мотиваций к труду) и принцип историзма. Показано, что в самом процессе труда происходят качественные изменения, связанные со все растущим накоплением информации (опыта, знаний, все более совершенных орудий труда, технологий) и сопровождающиеся интенсификацией информационных процессов и возрастанием эффективности взаимодействия субъекта с субъектом труда [2].

Интегрируя инновационный и информационный подходы к обоснованию причины организационно-экономических изменений, считаем возможным рассматривать непрерывное взаимодействие информационных и инновационных процессов в качестве источника изменений.

Выше мы останавливались на понятиях изменений, организационно-экономических отношений, экономического механизма, организационной структуры, на научном и практическом инструментарии, используемом разными авторами при исследовании указанных экономических категорий. С учетом рассмотренных подходов и общего смыслового (семантического) значения термина «изменения», а также исходя из взаимосвязи организационно-экономических элементов системы, позволяющих влиять на процесс организации (т.е. управлять), можно дать следующее определение организационно-экономических изменений.

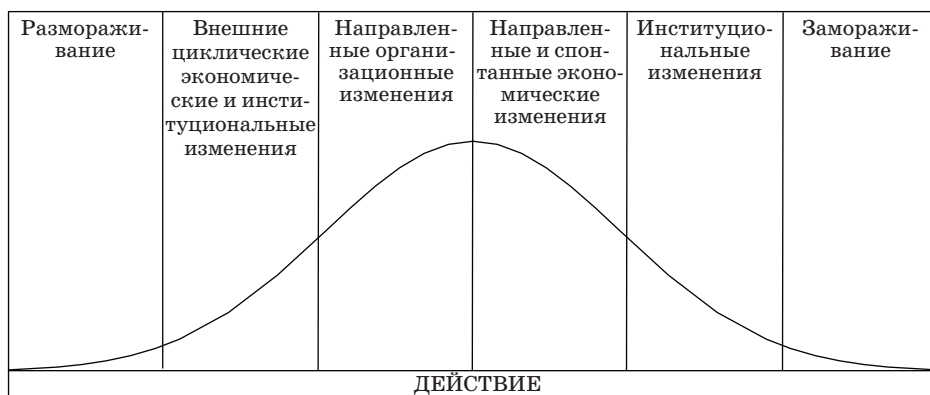
Под организационно-экономическими изменениями системы управления предложено понимать альтернативный стабильности процесс непрерывного движения и взаимодействия организационных и экономических связей между элементами системы, приводящий к измеряемому изменению качественного состояния как организационно-экономической подсистемы, так и системы в целом и характеризующийся свойствами обратимости, направленности и иницируемости.

По аналогии с классификацией нововведений, предложенной Г. Меншем, И.В. Гилязутдинова в организационно-экономических изменениях инновационного характера предлагает выделить два типа: базисные, которые формируют структурные единицы и новые формы взаимосвязей, или новый тип организационно-экономических отношений, и улучшающие, которые ведут к совершенствованию организационно-экономических отношений в рамках сложившихся организационных структур. Последние осуществляются в ходе практической реализации тех новых возможностей, которые закладываются базисными организационными сдвигами [3].

Нами предложено наряду с организационно-экономическими изменениями базисного и улучшающего типа выделить, по аналогии с классификацией нововведений Ю.В. Яковца, микроизменения, которые незначительно трансформируют характер связи между элементами системы, не изменяя экономических отношений в рамках организационных структур, и псевдоизменения, которые направлены на сохранение состояния системы, не соответствующего ее собственной динамике и саморазвитию.

По аналогии с мнением [4] о механизмах развития организации можно выделить три основных механизма организационно-экономических изменений: механизм естественных изменений (основанный на самоорганизации системы в ответ на флуктуации внешней и внутренней среды; процесс самоорганизации складывается из двух составляющих: детерминированного процесса саморегуляции и процесса саморазвития, описываемого вероятностными законом [2]), механизм направленного изменения (в результате управленческого воздействия, которое понимается как процесс организации, в результате которого в управляемой системе появляется организация как свойство [5]) и механизм сопряжения естественных изменений системы и результата направленного воздействия на систему.

Основываясь на вышеизложенном, а также на проведенном автором компаративном анализе теоретических воззрений на природу и генезис организационно-экономических изменений, считаем целесообразным представить жизненный цикл организационно-экономических изменений в виде, приведенном на рисунке.



Жизненный цикл организационно-экономических изменений

Таким образом, по нашему мнению, организационно-экономические изменения происходят постоянно. Процесс организационно-экономических изменений является циклическим, итеративным, различающимся интенсивностью и степенью предсказуемости в зависимости от стадии развития системы (эволюционной или революционной). В конечном итоге последствия любого организационного изменения образуют довольно сложную систему ветвлений и взаимосвязей, и в результате почти каждый аспект экономической адаптации претерпевает те или иные изменения.

Список используемой литературы

1. Акулов В. Экономическая теория: словарь основных терминов / В. Акулов, О. Акулова. — М., 2002.
2. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации / Р.Ф. Абдеев. — М.: ВЛАДОС, 1994. — 336 с.
3. Гилязутдинова И.В. Методология организационно-экономического развития инновационных хозяйственных систем: дис. ... д-ра экон. наук / И.В. Гилязутдинова. — Казань, 2009. — 351 с.
4. Катунина И.В. Управление человеческими ресурсами в ориентированной на развитие организации: организационно-институциональный аспект: автореф. дис. ... д-ра экон. наук / И.В. Катунина. — Омск, 2010. — 34 с.

5. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами / Д.А. Новиков. — М.: МПСИ, 2005. — 584 с.
6. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / под ред. В.С. Степина. — М.: Мысль, 2001.
7. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева, П.Н. Федосеева, С.М. Ковалева, В.Г. Панова. — М.: Советская энциклопедия, 1983.
8. Энциклопедия социологии. — М., 2009.

References

1. Akulov V. Ekonomicheskaya teoriya: slovar' osnovnykh terminov / V. Akulov, O. Akulova. — M., 2002.
2. Abdeev R.F. Filosofiya informatsionnoi tsivilizatsii / R.F. Abdeev. — M.: VLADOS, 1994. — 336 s.
3. Gilyazutdinova I.V. Metodologiya organizatsionno-ekonomicheskogo razvitiya innovatsionnykh khozyaistvennykh sistem: dis. ... d-ra ekon. nauk / I.V. Gilyazutdinova. — Kazan', 2009. — 351 s.
4. Katunina I.V. Upravlenie chelovecheskimi resursami v orientirovannoi na razvitie organizatsii: organizatsionno-institutsional'nyi aspekt: avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk / I.V. Katunina. — Omsk, 2010. — 34 s.
5. Novikov D.A. Teoriya upravleniya organizatsionnymi sistemami / D.A. Novikov. — M.: MPSI, 2005. — 584 s.
6. Novaya filosofskaya entsiklopediya: v 4 t. / pod red. V.S. Stepina. — M.: Mysl', 2001.
7. Filosofskii entsiklopedicheskii slovar' / pod red. L. F. Il'icheva, P.N. Fedoseeva, S.M. Kovaleva, V.G. Panova. — M.: Sovetskaya entsiklopediya, 1983.
8. Entsiklopediya sotsiologii. — M., 2009.

Информация об авторе

Уварова Светлана Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и управления в строительстве, Московский государственный строительный университет, г. Москва, e-mail: uvarova_s.s@mail.ru.

Author

Uvarova Svetlana Sergeevna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Economy and Management in Construction, Moscow State Construction University, Moscow, e-mail: uvarova_s.s@mail.ru.