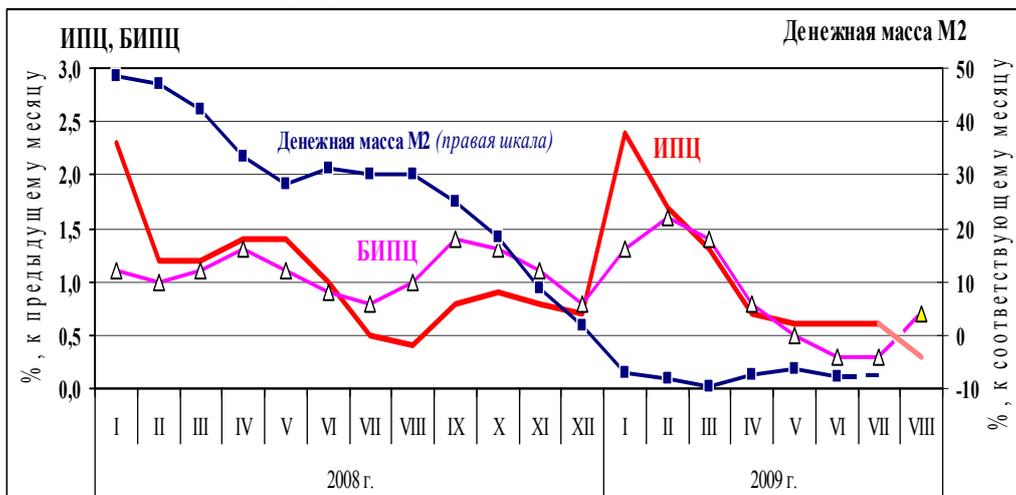


В российском обществе сохранилось здоровое начало, способное вывести наше общество из тупика. Несмотря на очередные колоссальные потери в экономике, Россия после затяжной стагнации вступает в фазу оживления экономики.



Источники: данные Росстата, Минэкономразвития.

Рисунок 6 - Динамика денежной массы M₂, базовой инфляции (БИПЦ) и индекса потребительских цен (ИПЦ)

Успех в решении проблемы подъема экономики лежит в плоскости необходимости осознания того, что эта проблема системная и должна решаться на государственном уровне при четком планировании сбалансированного развития всех отраслей экономики.

Сделать это весьма сложно, так как у владельцев капитала основная цель связана с получением любыми путями максимальной прибыли. Государство же должно решать помимо экономических проблем еще и социальные, экологические, а также проблемы безопасности самого государства. Однако решать проблемы необходимо и, причем, срочно. Пылает арабский мир. Россия не может чувствовать себя спокойно.

Уровень неравномерности распределения доходов в нашей стране уже более чем в полтора раза превысил уровень, соответствующий стабильному состоянию в обществе. Нужны кардинальные антикризисные решения.

Литература

1. Игорь Николаев. Постпикалевская Россия: новая политико-экономическая реальность. 31.08.2009. <http://narod.ru/disk/12622825000/doklad.doc.html>.
2. Катанаев Н.Т., Аркатова Н.А., Басанец П.П. Управляемость и устойчивость в макроэкономической системе. Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», № 1 (7), 2009. с.206-210.

Культура организации как конкурентное преимущество высшего порядка в условиях нестабильности внешней среды

к.э.н. доц. Николаенко А.В., к.э.н. доц. Сорокина Г.П., Прокошенков С.С.

МГТУ «МАМИ»

(495)223-05-23 доб. 1364 sgalina74@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены конкурентные преимущества высшего порядка – организационная культура и способность её оперативной адаптации к изменениям внешней среды.

Ключевые слова: конкурентоспособность, организационная культура, организационные изменения.

Управление организацией, ориентированное на устойчивое конкурентоспособное развитие, в течение времени преследовало различные целевые установки. И если в начале двадцатого века основным конкурентным преимуществом была способность предприятия развить массовое производство, найти способы сокращения производственных издержек и снижения себестоимости одного изделия, то начало двадцать первого века вывело в качестве приоритетов владение информацией и, как основной ресурс, сбалансированное управление человеческими ресурсами. Постиндустриальное информационное общество действует в условиях высокой турбулентности внешней среды, что требует от фирмы высокого уровня гибкости и широкого использования конкурентных преимуществ высшего порядка, таких как имидж, инновационная активность, адаптивность, эффективное управление нематериальными активами организации. Даже интенсивное развитие информационных технологий не может заменить человеческий ресурс в процессе принятия управленческих решений в условиях турбулентности внешней среды.

В настоящее время в России, да и во всем мире кардинальным образом меняются подходы к управлению организаций в силу изменений самих условий производства, усиленного внедрения инноваций во все сферы жизни и деятельности человека, поиска высококвалифицированных кадров с учетом тесного взаимодействия технологических, социально-экономических и политических процессов и их глобального воздействия на экономику.

В изменчивых условиях организация должна обеспечить дополнительную гибкость, с тем чтобы гарантировать эффективную и своевременную реакцию на неожиданные события. Для оптимальной потенциальной конкурентоспособности необходимо обеспечить соответствие агрессивности фирменной стратегии и изменчивости окружения. Под агрессивностью понимается уровень изменений коррекционного характера, которые фирма вносит в сменяющиеся поколения ее продукции, технологии и концепции маркетинга. Для достижения высокой конкурентоспособности степень резкости перемен окружающих условий, которую руководители фирмы в состоянии осмыслить, принять и преодолеть, должна соответствовать агрессивности фирменной стратегии. Высокая конкурентоспособность может быть достигнута только при высокой степени согласованности всех аспектов деятельности организации, в том числе умения и способности управляющих, культуры фирмы, структуры власти, системы информации, структуры и системы фирмы. Чем резче изменения между сложившейся и требуемой структурой потенциала фирмы, тем больше внутрифирменное сопротивление данным изменениям. Для обеспечения оптимального перехода к новому стратегическому потенциалу процесс должен управляться таким образом, чтобы предусматривать, минимизировать и контролировать имеющееся сопротивление. Если изменения в стратегической агрессивности поведения не сопровождаются изменением возможностей фирмы, то возникает тенденция к предотвращению изменений и обращению их вспять. Сила этой тенденции пропорциональна различию между сложившейся культурой и структурой власти и необходимой для поддержания новой стратегии культуры и структуры власти. Для обеспечения устойчивого поведения при осуществлении новой стратегии компоненты потенциала фирмы должны соответствовать друг другу и новой стратегии фирмы.

Управление современной организацией – это, прежде всего, управление людьми, управление высококвалифицированными кадрами. Искусство управления поведением людей становится в современном обществе решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и организаций, стабильность их развития. Изучение политики управления человеческими ресурсами и использование результатов исследований – это кардинальный путь усовершенствования всей государственной системы. Современные экономические условия предполагают инновационные, стратегические трансформации корпоративной культуры организации.

Состояние российской экономики диктует необходимость рыночного подхода к формированию системы поведения человека в организации, т.е. речь идет о конкурентоспособ-

ности, о конкурентной среде, о необходимости соревновательности, о том, что в рыночной среде обязательна конкуренция, знание этой среды позволяет упрочить конкурентные преимущества той или иной организации.

При этом культура организационного поведения может быть рассмотрена с точки зрения формализации и эффективности деятельности организационной структуры, формирования организационной культуры как методологического подхода и как конкретизации механизмов внедрения организационной культуры.

Таким образом, решающее значение в формировании конкурентной стратегии механизмов развития организационного поведения является разработка модели культуры организационного поведения под воздействием внешней среды. Сущность культуры организационного поведения состоит в систематизированном научном анализе поведения индивидов, групп, организаций с целью уяснения, предсказания и усовершенствования индивидуального исполнения и функционирования организации с учетом воздействия внешней среды. Использование функционального подхода с точки зрения решения социальных проблем, т.е. анализ функциональной зависимости статуса работающих от позиционирования их в социальной среде.

Сегодня отечественная экономика переживает последствия мирового финансового кризиса. Многие организации вынуждены серьезно пересматривать свои бизнес-планы, сокращать и даже сворачивать инвестиционные программы.

В условиях глобального кризиса на любой бизнес одновременно действует множество факторов, выводящих компанию из состояния стабильности:

- отказы потребителей от согласованных объемов закупок, что ведет к срывам планов продаж;
- задержка банками движения денежных средств;
- невыполнение поставщиками своих обязательств;
- смятение и беспокойство сотрудников в ответ на резкие изменения внешней среды;
- нестабильность экономической государственной политики;
- риски неплатежей потребителей и т.д.

Руководители предприятий сталкиваются с необходимостью постоянного изучения и обобщения материалов исследований в области организационного поведения в условиях реформирования государственных структур, изменении в общественно-политических, коммерческих организациях для выработки наиболее оптимальной модели поведения в организации.

Под «культурой организационного поведения» мы будем понимать не только совокупность основополагающих принципов, норм деятельности по урегулированию системы управления организацией и персоналом, но и систему лидерства; стили разрешения конфликтов; механизмы действующей системы внутри коммуникационных связей, позволяющих определить философию организации в отношении как организационного развития, так и развития индивида в ней.

Современная культура организационного поведения – это разработанные принципы и нормы по урегулированию системы управления, позволяющие сформировать у руководителей теоретические представления и практические навыки в умении устанавливать межличностные отношения и эффективно управлять коллективами людей с целью обеспечения стабильности деятельности организации и должной мотивации персонала, а также при целеполагании, информационной подготовке, принятии и реализации управленческих решений, позволяющих определить механизм действующей системы внутри коммуникационных связей, философию организации в отношении развития организации в целом и отдельного индивида в частности, развития нематериальных активов в том числе человеческого капитала и имиджа организации.

Изменения в культуре поведения организации возможны под воздействием как внутренних, так и внешних причин.

Внешние причины – это экономические, технологические и социальные силы, которые действуют как катализатор процесса преобразований.

Внутренние причины – это несоответствие управленческих воздействий и уровня развития коллектива. Решения либо не принимаются, либо принимаются слишком поздно, либо эти решения оказываются слабыми по своему качественному уровню. Связь оказывается или замкнутой, или чрезмерной, или неадекватной. Задачи не ставятся или не решаются до конца, так как ответственное лицо «не получило указаний». То есть внутренние причины – это причины прежде всего кадрового состава как уровня менеджмента, так и рядовых исполнителей. Внутренние причины носят, как правило, субъективный и частный характер.

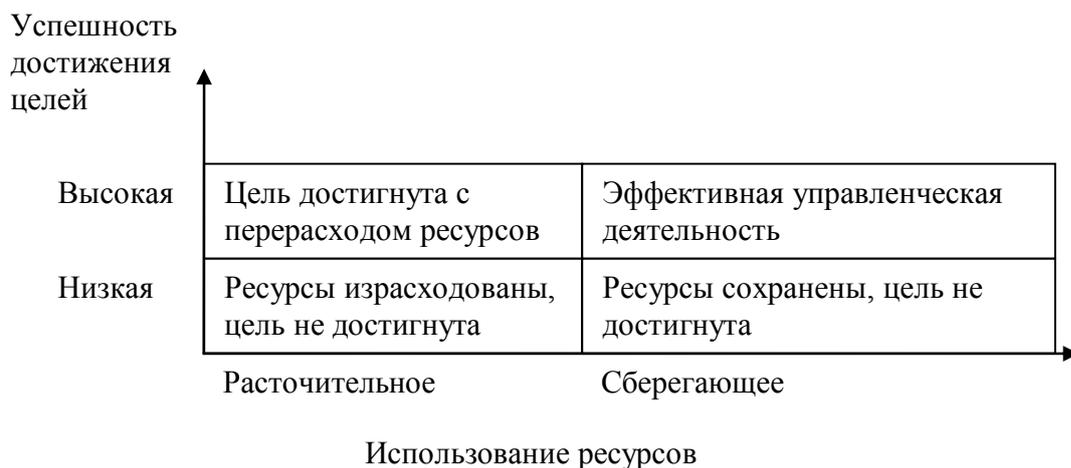


Рисунок 1 - Эффективность управленческой деятельности

Высокая эффективность управленческой деятельности обеспечивается определенными качествами руководителей:

1. навыками социального взаимодействия (способность эффективно общаться, строить межличностное взаимодействие);
2. ориентацией на достижение успеха (упорство, настойчивость, азартность, работоспособность, склонность к риску);
3. социальной зрелостью (наличие достаточно сформированных личных целей, способность корректировать собственное поведение);
4. практическим интеллектом (способность определить проблему и найти практически возможные способы ее решения);
5. способностью к сложной работе (устойчивость к стрессу, способность планировать сложную работу и устанавливать приоритетность задач при дефиците времени);
6. социальной приспособляемостью (адаптация к коллективу, руководителям, организационной культуре, традициям, нормам);
7. лидерством (способность побуждать к действию других, внушать окружающим доверие).

Перечисленные навыки и способности формируются и развиваются на протяжении всего управленческого пути.

Постоянное совершенствование управленческого персонала и его деятельности — залог устойчивости и эффективности функционирования организации. Задачами организации в целом, отдельных подразделений и работников являются определение и оценка потребностей в обучении, специальной подготовке и их удовлетворение трудовой деятельностью, и как следствие повышение уровня культуры организационного поведения.

Тем не менее, для кардинальных изменений в организации основную роль будут играть причины внешние.

По данным многочисленных исследований, мировой финансовый кризис, стратификация общества, скрытая и явная гендерная и возрастная дискриминация сказались на изменении культуры организационного поведения российских предприятий.

Корректировкой данных изменений необходимо заниматься руководителям как крупных, так и малых предприятий всех секторов экономики. При этом корректировкам подвергается вся совокупность основополагающих принципов и норм компании по урегулированию системы управления организацией, а также вся система межличностных отношений и действующий механизм внутри коммуникационных связей.

Например, учитывая общие тенденции развития бизнеса, в эффективной организации должны цениться: инициатива, гибкость, готовность к изменениям и собственному развитию, умение понимать интересы клиентов и строить с ними долгосрочные отношения, высокие стандарты качества, ориентация на будущие возможности, настойчивость в достижении цели и др. Однако в некоторых случаях, наоборот, может потребоваться осторожность и консерватизм, способность избегать рискованных мероприятий, умение строить отношения с властными структурами и конкурентами. Поэтому руководству важно заранее хорошо себе представлять, в какой среде и за счет каких действий организация будет достигать поставленных целей.

Помимо задач внешней адаптации к условиям динамично развивающейся внешней среды, любая организация сталкивается с проблемами внутренней интеграции. Согласование действий отдельных сотрудников и подразделений регулируется не столько регламентами и положениями, сколько общими ценностями и убеждениями, в противном случае эти регламенты выполняются формально. Эффективные команды могут работать только на базе общих ценностей. При формировании коллективов в ходе разрешения неизбежных проблем происходит своеобразная «притирка» людей друг к другу на основе зачастую негласных норм и правил поведения и взаимоотношений внутри организации. В хорошо интегрированных организациях ценятся взаимовыручка, честность, умение держать слово, открытость, доверие к сотрудникам.

Таким образом, культура организационного поведения - это взаимосвязь всех уровней системы управления с ориентацией на разработку результативных методов управления в условиях конкурентной среды функционирования и динамично развивающейся внешней среды. Организационное поведение объединяет людей внутри компании в соответствии с целями и задачами компании. Неумолимо влияние четко разработанной системы организационного поведения с учетом политических, экономических, и др. изменений на позиционирование организации во внешней среде.

Поэтому руководству компании необходимо стремиться к тому, чтобы свести к минимуму негативное влияние внешней среды на персонал организации и организационное поведение. Формирование организационного поведения основывается на ценностях и представлении о «правильном» и «неправильном» поведении. Только в этом случае возможно единство компании и нормальная ее управляемость в любых условиях внешней среды.

Организационное поведение, разумеется, не единственный источник воздействия на этику деловых отношений, но оно является самой мощной из этих сил, так как определяет ценности компании. К числу других относятся принятые в компании правила и политика, система вознаграждения, степень заботы организации о своих членах, система отбора, соответствие принципов организации труда законодательным и профессиональным требованиям, лидерство и процесс принятия решений. Однако все вышеперечисленные управленческие практики могут быть эффективными лишь тогда, когда они не противоречат сложившейся системе организационного поведения. Например, практически невозможно построить эффективную систему материального стимулирования по результатам труда в бюрократической организации.

Важным элементом культуры организационного поведения является система базовых ценностей, принятых в организации. Они представляют собой набор основных убеждений, общепринятых норм и правил, которые проявляются в повседневном рабочем поведении сотрудников. Ценности описывают уникальную культуру, которую организация намерена

сформировать и которая позволит добиться успеха. В каждой организации существуют свои ценности, но не всегда они могут быть четко сформулированы и зафиксированы в организационных документах. В проведенном исследовании определено, что является наиболее важным для работы в конкретных организациях. Полученные результаты исследования позволяют понять, какие у современных организаций ценности и насколько они позитивны с позиции персонала. Результаты проведенного исследования помогают понять, насколько ценности организации соотносятся с ценностями сотрудников, что в результате определяет лояльность сотрудника к организации.

Каждая организация уникальна и обладает своими, присущими именно ей особенностями, которые определяются историей организации, характером бизнеса, экономическим состоянием, спецификой региона и клиентской базы, но прежде всего особенностями людей, которые в данной организации работают.

Для того чтобы ценности выполняли свою регулирующую функцию, сотрудники должны иметь согласованное представление о них. Поэтому руководство, не ограничиваясь представлением красивого перечня названий, должно постараться письменно дать определение каждой ценности, описать ее значение и привести примеры «наилучших практик» по каждой ценности. Это необходимо для того, чтобы у сотрудников были более конкретные ориентиры поведения.

Выводы

Конкурентоспособность как стратегическая характеристика возрастает при повышении устойчивости организации к воздействиям внешней среды, данная устойчивость в условиях турбулентности внешней среды возможна только при адаптивности системы, способности на быструю реакцию на внешние воздействия. Быстрая, безболезненная реакция коллектива на организационные изменения возможна при развитой организационной культуре.

Литература

1. Захаров А.В., Осипов И.С. Создание отраслевого рекрутингового центра // Транспортное дело России. № 4 (2008) с. 103-104.
2. Барыкин Д.В. Выбор стратегии поведения организации на рынке с учетом влияния внешней среды // Региональная экономика. Теория и практика №13 (52), 2007. с. 118-121.
3. Шарян Э.Г. Конкурентоспособность отечественных производителей автокомпонентов в условиях глобальной среды// Автомобильная промышленность № 9, 2009 с. 1-3.

Развитие человеческого капитала как фактор конкурентоспособности предприятия

к.э.н. доц. Сорокина Г.П., Чулкова О.О.
МГТУ «МАМИ»
(495)223-05-23(1364) sgalina74@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы влияния человеческого капитала на конкурентоспособность организации.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентоспособность, рынок труда.

Актуальный ныне вопрос о современной экономической ситуации в России и перспективах её экономического развития решается сквозь призму идеи постиндустриализма. Научное сообщество свыклось с мыслью о постиндустриальном обществе как реальности для развитых и ближайшей перспективе для успешно развивающихся модернизирующихся стран. Постиндустриальное общество в отличие от индустриального рассматривается, прежде всего, как общество информационное. И хотя классическое информационное общество пока не состоялось, основные технико-экономические атрибуты постиндустриализма сложились. Это преобладание в ВВП доли услуг, снижение доли занятых в отраслях материального произ-