

КАТЕГОРИИ "ОБРАТИМОСТЬ" И "НЕОБРАТИМОСТЬ" В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 658.1

Гордиенко Л.Ю.

Согласно Словарю иностранных слов [1, с. 516], трансформация [лат. transformation] – преобразование, превращение. Следовательно, процессы, связанные с преобразованием и превращением, являются трансформационными. Иными словами, *трансформационные процессы* – это преобразующие, превращающие процессы. Такого рода процессы могут подвергаться управленческим воздействиям, то есть планироваться, организовываться, контролироваться, координироваться. В таком случае следует говорить об управлении трансформационными процессами, под которыми в широком смысле слова следует понимать целенаправленное воздействие на процесс преобразований, превращений.

Управление всегда телеономно (греч. *телеос* (teleos) – цель, *номос* – закон), то есть целенаправленно в соответствии с законами тех систем (объектов, явлений, процессов), в которых оно проявляется. Причем если воспользоваться кибернетической точкой зрения, то в любом управляемом процессе можно выделить две части: *объект управления и управляющее устройство* [2, с. 60]. Тогда те системы, которым присущи процессы управления, следует отнести к особому виду систем, а именно: системам управления. В таких системах управление представляет собой целенаправленное воздействие на объект управления для изменения (поддержания) его состояния или поведения в соответствии с изменяющимися обстоятельствами. Таким образом, управление связано с процессом изменений состояния или поведения объекта в связи с изменяющимися обстоятельствами. То есть можно говорить, что те системы, которым присущи процессы управления, относятся к классу динамических систем. В кибернетике, как известно, не смешивают понятия "динамическая система" и "движущаяся система", т.е. система перемещающаяся, находящаяся в физическом движении [2, с. 29]. Динамическими называют те системы, в которых показатели, характеризующие состояние элементов, переменны во времени, а связи между элементами с течением времени изменяются.

Если организацию рассматривать как динамическую систему управления, то процессы, происходящие в организации, могут быть как обратимыми, так и необратимыми во времени. Вот как иллюстрирует отличие обратимых процессов во времени от необратимых известный бельгийский физико-химик, лауреат Нобелевской премии Илья Пригожин: "В отличие от обратимых во времени процессов, таких, как колебания маятника без трения, в которых будущее и прошлое играют одинаковую роль (будущее, т.е. $+t$, мы можем поменять на прошлое, т.е. на $-t$, и наоборот), необратимые процессы имеют направление во времени. Радиоактивное вещество, приготовленное в прошлом, исчезнет в будущем. Из-за вязкости поток жидкости со временем остановится" [3, с. 22].

Как отмечает далее там же И. Пригожин (см. 3, с. 22), различие между обратимыми и необратимыми процессами вошло в естествознание через понятие энтропии, связанное с так называемым вторым началом термодинамики. Энтропия (по-гречески "энтропия" означает "эволюция") уже была определена в 1865 г. Рудольфом Юлиусом Клаузиусом. Согласно второму началу динамики, необратимые процессы производят энтропию. Обратимые же процессы оставляют энтропию постоянной.

Таким образом, увеличение энтропии, о котором говорит Клаузиус, обусловлено необратимыми процессами, происходящими во Вселенной. Формулировка второго начала, предложенная Клаузиусом, стала первой формулировкой эволюционной картины мира, основанной на существовании необратимых процессов. Артур Стенли Эддингтон назвал энтропию "стрелой времени" [3, с. 23]. И все же, если исходить из фундаментальных законов физики, отмечает далее там же И. Пригожин, необратимых процессов не должно было быть. Таким образом, с XIX века существует два конфликтующих взгляда на природу: *обратимую во времени картину мира, основанную на законах динамики, и эволюционную картину мира, основанную на энтропии.*

Применительно к описанию процессов управления в организациях наблюдается подобная картина, которая может быть проиллюстрирована сравнением основных положений старой и новой парадигм управления (табл. 1), соответствующих, на наш взгляд, обратной во времени картине организации и необратимой, т.е. эволюционной картине организации.

Таблица 1

Основные положения старой и новой парадигм управления [4, с. 24]

Старая (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо, А. Маслоу и др.)	Новая (Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер и др.)
1. Предприятие – это закрытая система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	1. Предприятие – это открытая система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней сред
2. Рост масштабов производства продукции услуг как главный фактор успеха в конкурентоспособности	2. Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей
3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента	3. Ситуационный подход к управлению, признание важности скорости и адекватности реакции, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы, при которых рационализация производства становится задачей второго плана
4. Главный источник прибавочной стоимости – производственный рабочий и производительность его труда	4. Главный источник прибавочной стоимости – люди, обладающие знаниями (когнитариат), и условия для реализации их потенциала
5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении труда, нормах, стандартах и правилах выполнения работы	5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, мотивацию работников и стиль руководства

Новая парадигма требует пересмотра не только принципов управления, так как старые, как подчеркивается во 2-ом изд. учебника "Управление организацией" [4, с. 25], перестают работать в условиях предпринимательских структур, т.е. тех структур, которые ориентированы на инновации и деятельность которых связана с риском и неопределенностью. Новая система взглядов на управление известна в литературе как "тихая управленческая революция", так как ее основные положения не ориентируют на немедленную ломку и разрушение сложившихся структур, систем и методов менеджмента, а направляют организацию на функционирование в условиях изменений, осуществляя необходимые трансформации на основе предвидения изменений и на основе гибких, экстренных решений.

Согласно новой управленческой парадигме, соответствующей, как было отмечено выше, эволюционной или необратимой картине, организация – это открытая система, которая находится

внутри сложной системы природы, которая живет по своим законам и в которой, как справедливо подчеркивает И. Пригожин в [3, с. 22], необратимые во времени процессы являются правилом, а обратимые – исключением. Отсюда правомерно утверждение, что организация должна трансформироваться соответственно законам природы, меняться вместе с господствующей "картиной мира", целями и ценностями, которые ставят перед собой культура, нация, государство, общество в целом. В то же время трансформационные процессы, происходящие в организации, должны осуществляться целенаправленно, системно. Иными словами, этими процессами необходимо управлять.

Таким образом, в новых условиях у организаций возникает потребность в системах управления трансформационными процессами, вызванными внезапными и резкими изменениями во внешней среде, в технологиях, в конкуренции, и рынками как реальностью современной экономической жизни, требующими новых приемов менеджмента. Соответственно необходимо изменять и структуры управления, и приспособлять организационные механизмы к выявлению новых проблем и выработке новых решений, нежели к контролю над уже принятыми.

В теории организаций [4, с. 47] выделяют четыре типа моделей, отражающих эволюцию теоретических концепций, определяющих сущность самих организаций, роль и доминирующие функции менеджмента, а также критерии, применяемые для оценки эффективности их деятельности, а именно:

- механистическая конструкция организации (механистическая организация);

- организация как коллектив, построенный на разделении труда;

- организация как сложная иерархическая система, тесно взаимодействующая с окружением;

- организация, реализующая концепцию заинтересованных групп.

Несмотря на различия в характеристиках указанных моделей организации (табл. 2), процесс преобразований в организациях согласно этим моделям рассматривается только как интерфейс между входом и выходом (рисунок).



Рис. 1. Связь и взаимодействие внешней среды с процессом преобразования в организациях [4, с. 53]

Таблица 2

Характеристика моделей организации (разработана на основе табл. 1.14 [4, с. 55-56])

Название модели	Тип модели	Теоретическая база	Главный вид деятельности менеджмента	Критерии эффективности
Механистическая организация	Закрытая система	Школа научного менеджмента	Оперативное управление производством	Отношение результатов к затратам
Организация как коллектив, построенный на разделении труда	Закрытая система	Школа человеческих отношений и поведенческих наук	Организация и управление трудом	Экономическая эффективность с учетом факторов управления трудом
Сложная иерархическая система	Открытая система	Общая теория систем	Стратегическое управление	Системная целесообразность
Организация, реализующая концепцию заинтересованных групп	Открытая система	Теория баланса интересов заинтересованных групп	Обеспечение сотрудничества и переговорного процесса с партнерами	Социально-экономическая и политическая ориентация (баланс интересов)

Следует согласиться с мнением, приведенным в [4, с. 55], что в реальной действительности нет организаций, которые строили бы свою деятельность в полном соответствии с какой-либо одной моделью. Чаще всего в них наблюдается процесс эволюционного перехода от одних приоритетов к другим, например, от модели закрытого типа с ориентацией на оптимальное использование ресурсов к модели, представляющей собой открытую систему, результаты деятельности которой определяются по системному эффекту. В таком случае следует ожидать, что организация будет оценивать эффективность по критериям, рекомендованным обеими моделями. В деятельности многих организаций (особенно крупных) можно отметить наличие элементов всех четырех базисных концепций, каждая из которых используется там и в той мере, где и насколько это диктуется ситуационными условиями, учитывающими воздействие совокупности внешних и внутренних факторов.

Таким образом, если вернуться к категориям "обратимость" и "необратимость" в контексте управления трансформационными процессами в организации, то правомерны следующие положения:

1. Для обратимых процессов необходимы идеальные условия, что соответствует закрытым системам.

2. В условиях рынка организации следует рассматривать как открытые системы, поэтому обратимые процессы для них являются скорее исключением, нежели правилом.

3. Необратимость является характерной чертой любой организации.

4. Согласно эволюционной картине мира, небольшие вариации (изменчивость отдельных частей организации), происходящие на протяжении длительного периода времени, могут породить эволюцию на коллективном (организационном) уровне.

5. Необратимость может привести и к порядку, и к беспорядку, поэтому трансформационные процессы нуждаются в управлении.

Литература: 1. Словарь иностранных слов. — 7-е изд., перераб. — М.: Русский язык, 1980. — 624 с. 2. Алдохин И.П., Кулиш С.А. Экономическая кибернетика. — Харьков: Вища школа. Изд. при Харьковском университете, 1983. — 224 с. 3. Пригожин И. Конец определенности. Время, хаос и новые законы природы. — Ижевск: НИЦ "Регулярная и хаотическая динамика", 2000. — 208 с. 4. Управление организацией: Учебник /Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, н.А. Саломатина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 670 с.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ

УДК 336.64

Василенко А.Н.

На предприятии в процессе инвестирования можно выделить два направления. Первое связано с такой инвестиционной деятельностью, когда предприятие выступает инвестором (единственным или основным). Второе — когда это предприятие выступает объектом инвестирования. Различны и задачи, необходимые для решения каждого из этих направлений.