

## ОРГАНИЗАЦИЯ И ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

*Т.Ф. Манцерава*

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

В настоящее время существуют два основных подхода к видению организации. В значительной части исследований принимается и развивается положение, высказанное К.Эрроу о том, что характеристику организации можно дать, используя “нисходящее” движение от крупных промышленных организаций к элементарным структурным единицам. Ныне преобладает так называемый “конструктивистский” подход, суть которого заключается в следующем: познав законы функционирования элементарных организационных образований, можно по-новому охарактеризовать отношения между хозяйствующими субъектами, а затем функционирование всей экономической системы. Функционируя в рыночной среде, предприятие испытывает постоянное давление внешних и внутренних факторов, которые оказывают существенное влияние на процесс производства и его организацию.

Методики международного менеджмента предлагают проводить постоянный мониторинг внешней и внутренней среды фирмы, являющейся одним из важнейших элементов антикризисного управления. Согласно Джегалду Эгану система менеджмента ограничена как очевидной и ближайшей средой, так и отдаленной средой. Он называет ряд “иррациональных” факторов, которые оказывают существенное влияние на рабочую среду менеджмента. По его мнению к ним можно отнести:

- факторы социальной системы (премии и качество жизни);
- политические факторы (власть, ограниченные ресурсы, идеология);
- индивидуальные реакции на премии, власть и качество жизни.

Макдональд Бенеджамин считает, что среда менеджмента может быть разделена на внутреннюю, ближайшую и внешнюю.

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. предлагают внешнюю среду разделить на среду прямого и косвенного воздействия на предпринимательскую структуру.

Сибилла Заутер-Закс выделяет внутреннюю и внешнюю среду фирмы. Внутренняя среда, по ее мнению, определяется отношениями членов организации между собой и к предприятию. Эти отношения зависят от стратегии, структуры и культуры системы. В свою очередь, внешняя среда ограничивается в зависимости от целей предприятия и может быть расчленена на три внешние системы: экономика, общество и экосистема.

В ходе исследования было установлено, что на формирование организационных структур управления оказывают влияние различные факторы. Автором для полноты анализа предлагается разделить их на факторы внешней и внутренней среды. При этом факторы внутренней среды (организационные, производственно-технологические, экономические, социально-психологические, стратегического развития) поддаются

непосредственному учету, а во многих случаях – нормированию. Факторы внешней среды (политические, правовые, экономические, экологические, социально–культурные, научно–технические) в основном носят вероятностный характер, часть из них может быть учтена с помощью законодательства.

В результате анализа автором было установлено, что концентрация и специализация как факторы внутренней среды имеют преимущественное влияние на выбор типа организационной структуры управления.

Для установления зависимости между типом организационной структуры управления и концентрацией и специализацией в настоящем исследовании использован алгоритм агломеративного кластерного анализа, который основывается на существовании и выявлении бинарных связей, то есть пар, наиболее похожих объектов.

По результатам иерархического кластерного анализа можно сделать следующие выводы:

– крупные промышленные предприятия имеют линейно- функциональную структуру, основаны на государственной форме собственности и имеют численность работающих свыше 1000 человек;

– средние предприятия организованы по линейно-функциональному принципу, основаны как на государственной, так и частной форме собственности, в большинстве своем занимаются производством, а также оказывают услуги. Численность персонала до 1000 человек;

– малые предприятия, занимающиеся в основном торгово-посреднической деятельностью, имеют такие разновидности линейной структуры управления как линейно-функциональную, так и линейно-штабную. Численность персонала – до 100 человек.

Как видно из полученных в данном исследовании результатов, тип организационной структуры управления во многом предопределен концентрацией (размером фирмы) и сферой деятельности. Долгое время считалось, что только крупные предприятия могут работать эффективно. Однако, эмпирические данные по странам Балтии и СНГ показывают, что нет устойчивой связи между числом занятых (размером организации) и динамикой эффективности, а также уровнем эффективности и размером организации. Анализ хозяйственной деятельности стран СНГ и Балтии, проведенный профессором К.Лиухто, свидетельствует о следующем. Нет жесткой зависимости между размером предприятия и объемом национального богатства (размером страны). В ходе исследования были опровергнуты выводы о том, что для малых стран (типа государств Балтии и Республики Беларусь) наиболее приемлемыми являются малые предприятия, а для России – компании – гиганты. Экономика любого государства представлена малыми, средними и крупными предприятиями. Функционируя в различных отраслях, конкурируя друг с другом, они получают импульс для развития. Не имеет принципиального значения, каков уровень концентрации в организации. Ведь, успех в бизнесе определяется не размером, а верными управленческими решениями. Для эффективной деятельности важна отлаженная и в то же время гибкая система управления организацией, которая во многом зависит от типа организационной структуры управления.