

- предприятий, диссертация 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/upravlenie-innovatsionnym-razvitiem-aviaremontnykh-predpriyatii> (Дата обращения: 10.03.2018).
4. Плахин, А. Е., Сибирияев, А. С. Международный опыт организации инновационных кластеров // Вестник НГИЭИ. – 2017. – № 5 (72). – С. 80–87.
 5. Плахин, А. Е. Методические подходы к внедрению систем управления инновациями в процессах развития промышленных кластеров / А. Е. Плахин // *Baikal Research Journal*. – 2017. – Т. 8. – № 1. – С. 13.
 6. Огородникова, Е. С. Подходы к оценке эффективности инноваций / Е. С. Огородникова // Материалы Всероссийской научной конференции молодых ученых. Наука. Технологии. Инновации. – 2003. – С. 57–58.
 7. Эксперт-онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://expert.ru/2016/06/24/samoletyi/> (Дата обращения: 10.03.2018).
 8. Чистая прибыль УЗГА выросла на 16,5 % в 2015 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2938154> (Дата обращения: 10.03.2018).

УДК 334

РЕФЛЕКСИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ. ЭВОЛЮЦИЯ РАЗВИТИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Огородникова Е.С., к.э.н., доц., Куликов Е.В., маг.

Уральский государственный экономический университет,

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Реферат. В материалах рассмотрены теоретические аспекты рефлексии организационных систем управления, природа рефлексии организаций, рассмотрено значение и сущность проектного управления.

Ключевые слова: система управления, рефлексия, эволюция.

Исследования в области развития законов управления предприятием проводились такими зарубежными учеными как Ф. Тейлор, Г. Гантт, Л. и Ф. Гилбрейт, Г. Форд, М. Вебер, А. Файоль, А. Маршалл, Р. Коуз, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон, И. Ансофф, А. Чандлер, а также отечественными учеными – А. М. Румянцева, Е. В. Глущенко, Э. А. Смирнов, С. Е. Каменицер, Б. З. Мильнер, А. А. Богданов.

В настоящее время используется под системой принято понимать – множество взаимосвязанных элементов, а организационная система представляет собой набор инструментов направленных на упорядочивание действий управления. Предприятие же это коллективная деятельность отдельных участников, построенная на принципах организованности. Организованность и организационные системы управления являются неотъемлемой частью предприятия и его признаком [8].

Непрерывное развитие научно-технического прогресса приводит к неэффективности управления прежними методами и к побуждению поиска новых методов управления и принципиально новых организационных систем. Эволюция организационных систем представляет собой процесс адаптации к возникающим условиям внешней среды и в большинстве случаев является побуждением к действиям в результате возникновения напряженности в каких-либо условиях. Формируется обратная связь внешней среды от действий предприятия. В случае неудовлетворительной оценки применяются меры к минимизации дальнейшего развития последствий. Данный эффект характеризуется так называемой «рефлексией».

«Рефлексия» как категория в большей степени применяется в психологическом анализе поведения отдельных индивидуумов и представляет собой процесс самопознания, сопоставления и самоопределения. В Словаре психолога-практика С. Ю. Головина даны два значения понятия «рефлексия»:

– процесс самопознания, где автор связывает рефлексия с психическим познавательным процессом – «предполагает особое направление внимания на

деятельность собственной души». Помимо этого, автор называет условие возникновения рефлексии – «достаточную зрелость субъекта», то есть подчёркивается возникновение рефлексии в онтогенезе;

– механизм взаимопонимания, в данном значении указано на связь рефлексии с самоотчетом, самоанализом собственных психических состояний [1, с. 690].

На наш взгляд, деятельность предприятия можно смоделировать по рефлексивной природе человеческой психики. Поскольку предприятие представляет собой совокупность большого числа рефлексивно действующих единиц, итоговая рефлексия поведения организации будет являться векторным сложением отдельных влияний индивидуумов и формированием результирующего пути развития организации.

Многочисленные исследования теории систем управления позволили систематизировать ряд подходов, которые по-своему отражают природу рефлексии организаций:

1) классическая теория организации. Теория подразумевает организацию как результат действий управляющих субъектов и пренебрегает вкладом в общий результат отдельных индивидуумов. Теория являлась успешным этапом развития подходов управления, и сама по себе является результатом рефлексии к формирующимся условиям. Эффективность теории приходится на эпоху низко – интеллектуального операционного труда. Теория приносит значимый результат и приводит к появлению инноваций того времени;

2) неоклассическая теория организации. Приходит на смену классической, но, не заменяя ее, а являясь рефлексивным проявлением эволюции предшествующей теории. Эволюция порождается нарастающим противоречием отдельных представителей организации и организации в целом. Противоречие выражается в стремлении участия в процессе и заинтересованности в совершенствовании процесса. Начинают рассматриваться психологические особенности работников. Зависимости эмоционального окружения и эффективности труда. Эволюция является следствием развития профессионализма;

3) институциональная теория фирмы. Рост количества взаимосвязей, увеличение количества деловых операций и усложнения взаимодействия между ними приводит к очередному этапу эволюции. Рефлексия порождается неопределенностью и постоянными изменениями внешней среды. Предприятиям требуются сотрудники способные не только выполнять линейные операции, но и принимать правильные решения в зависимости от сложившихся условий. Происходит стимуляция интеллектуальной составляющей человеческого капитала. Востребованным становится образование сотрудников. Возрастает количество уровней управленцев. Между организациями ведется агрессивная борьба за рынки в условиях жесткой конкуренции;

4) теории «человеческих отношений». Является очередным этапом эволюции. Развитие уровня профессионализма ведет к все большему противоречию личных ценностей сотрудников и ценностей предприятий. Общий результат предприятия зависит от коллективного результата работников, состоящих из обособленных групп. Одновременно возрастает общий уровень жизни и минимальный порог удовлетворенности, оказывающий влияние на требования членов группы в принадлежности к группе. Рефлексией противоречия становится появление ряда исследований направленных на изучение психологических моделей поведения сотрудников в группах. В результате происходит очередной этап эволюции организационных систем управления, учитывающих ряд выявленных особенностей;

5) теория организационного потенциала представляет тенденцию к образованию гибких систем управления, что является рефлексивной реакцией предприятий на все более усиливающуюся нестабильность внешних условий. Теории свойственен акцент на первоначальном предположении множества альтернатив развития. Процесс управления организацией имеет стремление к усилению качественных характеристик. Функциональные структуры приобретают множество новых специализированных видов с переплетающимися взаимосвязями и процессами. Выбор конкретного вида структуры и взаимодействия внутри нее зависит от складывающихся условий внешней среды.

Оценка тенденций современных организационных систем управления характеризуется тем, что сегодня перед экономикой предприятий складывается ряд проблем, связанных с необходимостью повышения производительности труда, снижения затрат на энергоресурсы и переход на работу в информационном поле всеобщего тренда новой индустриализации. В развитии предприятий преобладает проектное управление, направленное на решение ряда

инновационных задач и связанных с этих проблем [7]:

- решение споров и согласований, принятие компромиссных вариантов, которые повлекут за собой более эффективную реализацию институциональных реформ;
- устранение бюрократических и коррупционных барьеров, создание зоны прозрачной эффективной «новой экономики»;
- снижение рисков реформирования путем перемещения глобальных экономических задач на уровень проектного управления;
- оперативное инвестирование конкретных проектов, а следовательно, создание высокопроизводительных рабочих мест;
- эффективное взаимодействие инвесторов и государства на основе целевого проектного, в большинстве своем кластерного подхода;
- конкретизация проблем экономического реформирования [2].

Организационные системы управления будущего, на наш взгляд, будут строиться на основе факторов, активно воздействующих на принципы управления уже сегодня, и усиливаясь к будущему, вызовут новую волну рефлексии организационных систем. Стремления сотрудников к развитию, к познанию собственной значимости и вклада в работу организации приведут к совершенно новым формам управления и полностью изменят существующие подходы, определяя образ «организации будущего». Описанное явление раскрывается в книге Фредерика Лалу «Открывая организацию будущего», где автор описывает эволюционирующие организации с абсолютно стихийным подходом к управлению без общепринятых методов иерархии начальник – подчиненный. Процесс развития организации осуществляется через непрерывный процесс коучинга в среде единомышленников. Буквальное понимание данного образа может быть воспринято как стремление к утопическим идеям, как например в рецензии Малининой Л.П. [5].

В нашем понимании образ организации, представленный Лалу Ф. – это попытка продемонстрировать направление, в котором происходит рефлексивное развитие организационных систем управления в будущем, что находит свое отражение в текущей действительности.

Список использованных источников

1. Головин, С. Ю. Словарь психолога-практика / С. Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Харвест, 2007. – 976 с.
2. Гребенников, А. И., Долгий, В. И. Организационное развитие предприятий в условиях формирования новой индустриальной экономики / А. И. Гребенников, В. И. Долгий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 2. – С.55–58.
3. Денисов, Д. В. Эволюция подходов к определению организации и ее системы управления / Д. В. Денисов // Вестник Том. гос. ун-та. – 2007. – № 299. – С.122–126.
4. Коршунов, И. А., Гапонова, О. С. Этапы развития организационной структуры молодых инновационных компаний / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова // Инновации. – 2013. – №1 (171). – С.92–102.
5. Малинина Лариса Петровна Какого цвета ваша организация? // Организационная психология. 2016. №2. С.116–120.
6. Шигабетдинова, Г. М. Феномен рефлексии : границы понятия / Г. М. Шигабетдинова // Вестник ННГУ. – 2014. – № 2-1. – С.415–422.
7. Плахин, А. Е., Маджар, Е. Ф. Оценка национального человеческого капитала / А. Е. Плахин, Е. Ф. Маджар // под ред. Р. М. Нижегородцева; материалы международной научно-практической конференции. В книге: Управление инновациями. – 2013. – С. 176–181.
8. Огородникова, Е. С. Организационный менеджмент : учебное пособие / Отв. за выпуск В. Е. Кучинская. – Екатеринбург, 2015.