

Сутулин П. И.

аспирант,

Российская академия предпринимательства

Факторы, определяющие внутриорганизационное поведение в современных холдинговых структурах

В данной статье автор предпринимает попытку структурировать факторы, определяющие внутриорганизационное поведение в современных холдинговых структурах. Предложенная структуризация позволяет выявить степень их влияния на внутриорганизационное поведение в холдинге и своевременно выработать меры воздействия на мотивы поведения работников.

Ключевые слова: холдинговые структуры, внутриорганизационное поведение, факторы, структуризация.

Factors, defining intraorganizational behavior in modern holding structures

In this article the author makes the attempt to structure factors, defining intraorganizational behavior in modern holding structures. The offered structuring allows to reveal the level of their influence on intraorganizational behavior in holding and produce the measures of impact on motives of workers' behavior timely.

Key words: holding structures, intraorganizational behavior, factors, structuring.

Актуальность вопросов внутриорганизационного поведения в системе предпринимательства в условиях рыночной экономики обусловлена тем обстоятельством, что удовлетворенность сотрудников работой и условиями труда непосредственно влияет на конкурентоспособность предпринимательской структуры в целом. В контексте сказанного следует согласиться с А.В. Молодчиком и А.П. Андруником¹, которые полагают, что в современных обстоятельствах хозяйствующие субъекты вынуждены заниматься поиском различных новых форм и методов управления поведением работников и предпринимательскими структурами.

Появившийся в последнее время интерес исследователей к проблемам внутриорганизационного поведения обусловлен современными

¹ Молодчик А.В., Андруник А.П. Личностно-ориентированное управление персоналом в самоорганизующихся, саморазвивающихся инновационных предприятиях // Электронный научный журнал «Управление экономическими системами» [Электронный журнал] / URL: <http://www.uecs.ru/uecs-39-392012/item/1191-2012-03-30-05-21-57> (дата обращения 18.06.2012 г.).

ми взглядами на роль человеческого потенциала как важнейшего ресурса экономического развития, на организацию системы управленческих отношений на предприятии.

Условия реальной конкуренции, необходимость повышения конкурентоспособности и постоянного совершенствования деятельности, обеспечение стабильности, увеличение присутствия на мировом рынке определили развитие холдинговых структур.

Внутриорганизационное поведение в современных холдинговых структурах следует рассматривать с позиции двух аспектов: поведения холдинга как целостного образования и поведение людей, его составляющих.

Внутриорганизационное поведение подвержено влиянию ряда факторов, которые В.В. Савченко² предложил разделить на четыре большие группы: макроэкономические, микроэкономические, факторы социально-культурной среды и факторы правовой среды. Каждый из указанных факторов определяет вариативность внутриорганизационного поведения в холдинге, которое складывается на протяжении его развития и функционирования и, в итоге, находит свое отражение в принятой модели внутриорганизационного поведения. Аналогичные группы факторов были выделены Ю.Г. Одеговым, В.В. Козловым и В.Н. Сидоровой³: макроэкономические факторы (экономическая ситуация в стране, регионе; географическое положение организации; уровень жизни в регионе; внешнеэкономические контакты; статус организации на рынке; ожидания окружающих), микроэкономические факторы (профиль и вид деятельности организации; уровень финансового состояния личности; личность первого руководителя (владельца); реальная ситуация факторы социально-культурной среды (менталитет; особенности образования); факторы правовой среды (действующее законодательство, свобода граждан и формы правовой защиты).

На взгляд автора статьи, структура факторов, определяющих внутриорганизационное поведение в современных холдингах, представляет собой совокупность двух групп. Первая группа – внешние факторы, к которым относятся макроэкономические факторы, конкуренция со стороны других компаний, влияние государства (госзаказ, государственное регулирование, влияние процесса глобализации мировой экономики и т.д.).

² Савченко В.В. Управление внутриорганизационным поведением как фактор инновационного развития предпринимательской организации: диссертация ... кандидата экономических наук. Санкт-Петербург, 2009.

³ Одегов Ю.Г., Козлов В.В., Сидорова В.Н. Организационное поведение в структурно-логических схемах. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.

Макроокружение включает факторы, оказывающие опосредованное влияние на холдинговые структуры. К ним относятся экономические условия (общий уровень развития экономики, рыночных отношений и конкуренции), политика (деятельность органов государственной власти, политических партий, общественных организаций), право (законы и другие правовые акты, которые устанавливают допустимые нормы деловых взаимоотношений, права, обязанности и ответственность организаций, в частности, холдинговых структур), социокультурные (социальные явления и процессы, происходящие в обществе и влияющие на деятельность холдингов), технологические (общий уровень развития и современное состояние науки и техники, достигнутые в обществе), природно-географические факторы (климатические условия, запасы природных ресурсов, экологическая обстановка, катастрофические явления природы).

Влияние внешних факторов на внутриорганизационное поведение в холдинге, обусловлено тем, что в условиях непредсказуемой внешней среды управление компанией требует обеспечения высокого темпа изменений внутри самого холдинга. В этом контексте внутриорганизационное поведение позволяет холдингу адаптироваться к изменяющимся условиям.

Вторая группа – внутриорганизационные факторы, к которым следует отнести политику компании (финансовую, организационную, инвестиционную, маркетинговую, кадровую, инновационную политику, политику в сфере НИОКР и др.). Ситуация, сложившаяся внутри холдинга, характеризуется набором внутренних факторов, которые включают цели (мысленное предвосхищение в сознании руководителя желаемого результата будущих действий), структуру (совокупность наиболее устойчивых связей, обеспечивающих функционирование и развитие холдинга как социальной системы), организационную культуру (систему общих ценностей, мнений, правил и норм поведения в холдинге), организационные процессы (совокупность взаимосвязанных операций, направленных на достижение целей холдинга), ресурсы холдинга.

Становление и развитие холдингов в экономике России сопряжено с необходимостью совершенствования системы управления ими. В рамках исследования внутриорганизационных факторов, определяющих внутриорганизационное поведение в современных холдинговых структурах, следует отметить, что в последние годы достаточно широкое распространение получил взгляд на организационную (корпоративную) культуру как на основу внутриорганизационного поведения в холдинговых структурах.

Корпоративное управление, базирующееся на социальных технологиях менеджмента и человеческих ресурсах, позволяет привести современные холдинговые структуры к формату деятельности в рамках цивилизованной системы поведенческих норм.

Значение корпоративной культуры для развития холдинга определяется, во-первых, приданием сотрудникам организационной идентичности, определением внутригруппового представления о компании, во-вторых, обеспечением правильной интерпретации сотрудниками происходящих в компании событий, в-третьих, стимулированием самосознания и высокой ответственности работников, выполняющих поставленные перед ними задачи.

Коваленко Б.Б., Пономарев А.С., Смешко О.Г. справедливо отмечают, что корпоративную культуру следует рассматривать как мощное средство внутриорганизационной интеграции, оказывающее влияние на реализацию корпорацией ее целей ⁴.

Следует констатировать факт, что многие руководители компаний предпринимают попытки использовать мощный мобилизующий потенциал корпоративной культуры для развития компании, обращаясь к опыту западных компаний, и не осознавая до конца необходимость развития собственных оригинальных методов управления внутриорганизационным поведением. К.С. Карасева и А.В. Петров ⁵ справедливо полагают, что одной из важнейших и определяющих черт корпоративной культуры являются ее особенности, связанные как со спецификой внутриорганизационных социальных коммуникаций, так и с особенностями национальной культуры.

Влияние корпоративной культуры на внутриорганизационное поведение в холдинговых структурах обусловлено тем, что она позволяет определить место холдинга в окружающем мире, олицетворяет собой действующие в организации законы, нормы и правила, позволяющие объединить ее сотрудников. Можно сказать, что именно корпоративная культура фиксирует основные задачи холдинга по внешней адаптации (определения холдингом своего места) и внутренней интеграции (формирование внутренней среды холдинга).

⁴ Коваленко Б.Б., Пономарев А.С., Смешко О.Г. Построение корпоративной культуры управления предпринимательской организации холдингового типа: монография / Под редакцией д.э.н., проф. Е.С. Ивлевой. СПб: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010.

⁵ Карасева К.С., Петров А.В. Исследования корпоративной культуры труда в современной экономической социологии // Общество. Среда. Развитие. 2010. № 4. С. 80–83.

Таким образом, предлагается следующая структура факторов, определяющих внутриорганизационное поведение в современных холдингах (см. рис. 1).



Рис. 1. Структура факторов, определяющих внутриорганизационное поведение в современных холдингах

Каждая из двух групп факторов может определять внутриорганизационное поведение в холдинге. Структуризация факторов позволяет выявить степень их влияния на внутриорганизационное поведение и своевременно выработать меры воздействия на мотивы поведения работников.

Формирование внутриорганизационного поведения в холдинговых структурах должно рассматриваться на основании влияния различных факторов, что позволит использовать данные факторы как методические инструменты в исследовании внутриорганизационного поведения, а также выявить предпочтения и намерения работников.