ИССЛЕДОВАНИЕ

Дерновая В.А.[1]

[1] *Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана*

Модели эффективного управления организациями строительной сферы

АННОТАЦИЯ:
Статья представляет собой обзор различных структурно-содержательных систем управления организацией как в целом, так и в частном случае – в строительной организации. Это исследование проходит в научно-теоретическом и прикладном аспектах. Ключевыми являются момент обнаружения, описания и определение объективной взаимозависимости компонентов процесса управления как целенаправленного действия, а также обоснование и разработка модели эффективного управления строительными организациями.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *организация, управление, управление организацией, модель, модель управления, концептуальные модели эффективности, компоненты, взаимосвязь, компонентная взаимосвязь, действие, целенаправленное действие*

JEL: *L21, L74, M12, M14*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Дерновая, В.А. (2015). Модели эффективного управления организациями строительной сферы. *Российское предпринимательство, 16*(17), 2877-2888. doi: 10.18334/rp.16.17.1841

Дерновая Виктория Александровна, аспирант кафедры финансов факультета «Инженерный бизнес и менеджмент» Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана (dom-vd@ya.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 13.08.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 18.09.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.17.1841

(c) Дерновая В.А. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Цель данной статьи – определение возможных моделей эффективного управления организациями строительной сферы в современной России. Для ее реализации рассматривается информационно-аналитический материал в рамках следующего логического ряда:

(*Организация* --->*Строительная сфера* ---> *Организация строительной сферы* ---> *Управление* ---> *Эффективность* ---> *Эффективное управление организацией* ---> *Модель* ---> *Модель управления* ---> *Модель эффективного управления* ---> *Модель эффективного управления организацией строительной сферы*).

Переходя к рассмотрению сущности данного ряда, введем рабочие определения понятий, используемых в рамках нашего рассмотрения, а именно: *организация* представляет собой конгломерат компонентов, который проявляется как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле это совокупность людей, групп, объединенных для достижения какой-либо задачи на основах разделения труда, обязанностей и наличия иерархической (управленческой) структуры; в узко-экономическом – это вся совокупность типов и видов субъектов экономического влияния (компании, группы, филиалы и т.д.), государственные и муниципальные унитарные предприятия, ведущие свою деятельность на основе всех видов собственности: государственной, частной, общественной, конфессиональной и т.д.[1].

Строительная сфера рассматривается только как множества отраслевых компонентов строительных работ, и, следовательно, организация строительной сферы представляет собой комплексное объединение сущности, структуры, содержания, а также процесса множества отраслевых компонентов строительных работ на целенаправленной основе выполнения проектов, заказов и т.д.

Исходя из цели и сферы жизнедеятельности общества, вводится и понятие *управление* в контексте целенаправленного процесса планирования, организации, мотивации и контроля, необходимого для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации[2].

Структурно-содержательное основание понятия *эффективности* трактуется автором в смысле достижения каких-либо определенных результатов с минимально возможными издержками или получение

[1] Определение слова «Организация» // Портал правовой помощи «Правотека».
[2] Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. (1997). *Основы менеджмента*. М.: Дело.

максимально возможного объема продукции из данного количества ресурсов[3].

Само же эффективное управление организацией есть целенаправленный процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации с минимально возможными издержками[4].

Модель осознается в транскрипции темы статьи как упрощенная система, используемая для имитирования определенных аспектов реальной экономики[5], а сама модель управления как упрощенная система, используемая для имитирования определенных аспектов реальной экономики в процессе целенаправленной деятельности по планированию, организации, мотивации и контроля, необходимой для достижения главных задач организации.

Модель эффективного управления рассматривается автором в виде упрощенной системы, используемой для имитирования определенных аспектов реальной экономики в процессе целенаправленной деятельности по планированию, организации, мотивации и контроля, необходимой для достижения основных задач организации с минимально возможными издержками *(Кальницкая, 2009)*.

В итоге полного прохождения понятийного алгоритма определение модели эффективного управления организацией строительной сферы предстает как упрощенная система совокупности множества отраслевых компонентов строительных работ, целенаправленно используемая для имитирования определенных аспектов реальной экономики в процессе деятельности по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимой для достижения значимых векторов организации.

Определение наиболее адекватной модели управления для строительной сферы является, по сути дела, не процессом ее выбора, а, как у Ф. Тейлора, результатом эволюции самой организации, ее целей, задач, решаемых и отложенных проблем и вопросов. Поэтому автор и утверждает, что сама модель управления формируется не за один день и даже не за один год. Процесс от составления через апробации и

[3] Блэк, Дж. (2000). *Экономика. Толковый словарь*. М.: ИНФРА-М.
[4] Райзберг, Б.А., Лозовский, Л.Ш., Стародубцева, Е.Б. (1999). *Современный экономический словарь* (2-е изд., испр.). М.: ИНФРА-М.
[5] Блэк, Дж. (2000). *Экономика. Толковый словарь*. М.: ИНФРА-М.

корректировки до полного внедрения может занимать десятилетия. Особенно это характерно для отечественно неустойчивой формации экономических отношений, претерпевающих постоянный, то затихающий, то проявляющейся системный кризис как всего социума, так и его экономики.

Необходимо упомянуть и о тех организациях, которые, на свою беду, принимаются деятельно использовать готовые зарубежные модели управления, не учитывая при этом ни специфики, ни особенностей российской экономики. Хотя они могут стать основой разработки отечественных аналогов моделей управления, причем с позитивной динамикой и, как следствие, высокой эффективностью[6].

Процесс определения необходимой модели управления, нацеленной на *высокий уровень эффективности*, очень непрост, ибо эта модель должна нести в себе совокупность таких свойств, как:

- основные закономерности и принципы самого процесса управления;
- тактико-стратегическое мышление управленческого звена;
- обоснованное целеполагание;
- «миссионерские» задачи организации по связи с внешней средой;
- аксиологические основы организационной (корпоративной) культуры;
- систему взаимозависимости структурно-содержательного и сущностного основания концепции развития организации, для которой и строится модель управления;
- аналитический мониторинг показателей всей совокупности компонентов функционирования организации;
- обоснование, организацию и осуществление как текущего, так и итогового контроля;
- прогностика графического отображения векторов развития;
- формирование и развитие у персонала организации константной мотивации с системой поощрений и порицаний[7].

Выше уже упоминалось о сложности механического переноса западных моделей управления на российскую действительность, и поэтому один из самых эффективных и оптимальных способов иметь свою собственную органичную модель управления – это обосновать, разработать, адаптировать и внедрить такую модель, которая может быть

[6] *Коклюгин, Коклюгина, Изотов, 2008; Мицык, 2008; Мусаев, 2010; Ромашова, 2012; Севек, 2014; Ibarrondo-Dávila, López-Alonso, Rubio-Gámez, 2015; Sahin, Ulubeyli, Kazaza, 2015; Serpell, Ferrada, Rubio, Arauzo, 2015;* Мильнер, Б.З. (2009). *Теория организации*. М.: Инфра-М.

[7] Андреев, Г.И., Волчихин, В.И., Миронов, В.А., Тихомиров, В.А. (2005). *Основы управления предприятием: Книга 1. Современные тенденции в управлении*. М.: Финансы и статистика.

собрана, как из «пазлов», из уже работающих структурных и элементных компонентов моделей управления. Однако в такую модель необходимо ввести элементы, отражающие как общую специфическую особенность отечественного бизнеса, так и частную, лежащую в плоскости строительной сферы общества. И, естественно, для обоснований и особенно разработок и адаптационного процесса внедрения в практику деятельности организаций строительной сферы таких моделей необходимо иметь виду и их классификационные (структурированные) особенности по различным критериям, а именно:

Критерий №1 – направленность (ориентированность) на процессы:

1. *Командно-административная (штатная) модель*, которая характеризуется следующими особенностями:

– совокупность направлений, отделов, секций, групп (больших и малых), члены которых четко и целенаправленно исполняют свои утвержденные и принятые ими к исполнению штатные обязанности в соответствии со штатным расписанием и всеми инструкциями организации;
– процесс управления осуществляется в логике вертикального руководства: спуск указаний, заданий и т.д. по схеме «сверху – вниз»;
– руководство методами личностного влияния, убеждения, указания, требования, приказа и т.д.

2. *Проектная модель управления,* отличающаяся тем, что:

– в основном, имеет органичное применение в тех организациях, которые главной и ведущей своей деятельностью определяют трансформации собственной системы управления;
– внедряется в практику повседневной работы по средствам разработки и формирования специальных структур своей организации, которые действуют в ограниченном интервальным периоде исключительно в целях выполнения конкретного проекта;
– управление этим проектом в лице его руководителя обладает всем спектром нужных средств влияния и ответственности.

3. *Матричная модель управления,* несущая в себе следующие установки:

– разработка и обоснование, адаптация и внедрение таких векторов деятельности, как: линейный, функциональный и проектный;
– применение принципа «двойного подчинения», как прямого, так и непосредственного;
– коллегиальность управления в рамках данной модели и др.

4. *Обслуживающая (сервисная) модель управления,* при которой:

– исполнители процессной деятельности обладают всем комплексом нужных финансовых ресурсов для полноценной и полнопрофильной разработки порученного им процесса;
– исполнители данного процесса имеют открытую возможность обращений для консультаций в любую структуру для прояснений порученного им процесса;
– при использовании данной модели имеет место серьезный пересмотр сущности, структуры и содержания самого процесса управления.

Критерий №2 – направленность (ориентированность) на тип и вид управления:

– Модель 1 – «Жесткая». Она отличается командными методами управления.

– Модель 2 – «Мягкая». Ее направленность идет на коллегиальность и демократичность.

– Модель 3 – «Комбинаторная». Ей присуща равновесная структура, обеспечивающая органичную интеграцию как жесткой, так и мягкой моделей систем и стилей управления.

Все эти модели естественным образом выстраиваются в иерархическую по значимости цепочку рангов.

Критерий №3 – вид преобладающей собственности на средства производства:

– капиталистическая модель управления;
– социалистическая модель управления;
– корпоративная модель управления.

*Критерий №*4 – уровень рыночного влияния на экономику:

– либеральная (рыночная) модель управления;
– рыночная модель управления, но с четкими структурами государственного влияния (регулирования);
– социальная рыночная модель управления;
– модель общественно-государственного управления с формирующимися или в достаточной степени сформированными рыночными специфическими отношениями;
– плановая модель с конкретным и значимым централизованным управлением, но и с элементами зарождающегося рынка.

Критерий №5 – внедрение личности профессионала в структурную систему сил и методов производства:

– доиндустриальная модель управления;

– индустриальная модель управления;
– постиндустриальная модель управления.

Критерий №6 – модели управления, основанные на страново-государственном (территориальном) принципе:

– Северо-американская модель управления;
– Южно-американская модель управления;
– Западно-европейская модель управления;
– Восточно-европейская модель управления;
– Азиатская модель управления;
– Модели управления стран БРИКС.

Критерий №7 – по отношению принадлежности к известным школам управления (менеджмента):

– Модели управления школ научного менеджмента (Р. Оуэн, Ф. Тейлор, Ф. Джилбрет, Г. Эмерсон и др).
– Модель управления школы рациональной бюрократии (М. Вебер).
– Модель управления школы административного влияния (А. Файоль);
– Модели управления школ НОТ (А. Богданов, А. Журавский, Ф. Дунаев, А. Гостев, Н. Витке, Ф. Дунаевский, П. Керженцев и др).
– Модель управления школ «человеческих отношений» (Э. Мэйо).
– Модели школ мотивационного управления (А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум, Адаме, У. Джемс, Д. Маклелланд и др).
– Модели управления школы «организационного поведения» (К. Арджирис, Р. Лайкерт, А. Этциони, Б. Басе, Р. Блейк, Дж. Моутон и др)[8].

Проструктуировав парадигму «модель управления», переходим к исследованию моделей эффективности и, прежде всего, концептуальных.

Общеизвестно, что в самой теории управления определены следующие модели эффективности (МЭ):

- МЭ № 1 – ***«Системная».*** Данная модель обоснована и сформирована на основе таких аналитических действий, которые изучают систематизированные упорядоченные пары, а именно в виде конфигурации: [экономический субъект (организация, компания, предприятие и т.д. – весь комплекс компонентов и их показателей

[8] Грибов, В.Д. (2007). *Менеджмент*. М.: КноРус.

окружающего (внешнего и внутреннего) мира] в контексте системного (целостного) восприятия. Сам же принцип эффективности понимается, в этом случае, с позиции необходимости и вероятности экономического субъекта использования этого мира для его функционирования с позитивной динамикой.

- МЭ № 2 – ***«Итоговая»***. Эта модель рассматривается с точки зрения возможности наиболее органичным и оптимальным путем достижения конечных целей и задач всего экономического субъекта.
- МЭ № 3 – ***«Реализующая»***. Данная модель – есть целостное, структурированное, иерархически выстроенное множество таких элементов, которые дают основы и возможности исполнения совокупности личностных мотивов и характеристических особенностей каждого сотрудника организации (компании, предприятия и т.д.) для ее наиболее продуктивного функционирования.
- МЭ № 4 – ***«Интегративная»***. По сути, структуре и содержанию это есть обобщенная модель, которая представляет эффективность своей деятельности совокупностью как интегральной, так и структурированной характеристической специфики работы всей организации (компании, предприятия и т.д.), ибо она содержит в себе, наряду с иными характеристиками, и оценочный элемент.
- МЭ № 5 – ***«Конфликтная»*** и др. В этих моделях отражается множественность сценариев развития, которые, в свою очередь, могут нести в себе как разрешимые, так и неразрешимые конфликты и противоречия. Такая позиция отражает существенный и принципиальный взгляд на природу самой эффективности, которая проявляется в некоторых свойствах, способствующих возникновению этого качества, а именно:

– Модель приходит в несоответствие с особенностями и спецификой совокупности показателей внешнего мира, в котором действует экономический субъект.

– Модель включает в себя ряд антагонистических задач и целей своей деятельности.

– Такие модели обладают подчас и неразрешимыми, противоречащими друг другу оценочным основаниям.

– Эти модели отличаются еще и тем свойством, что они обладают и многоуровневыми темпоральными (временными) несоответствиями[9].

[9] Мильнер, Б.З. (2009). *Теория организации*. М.: Инфра-М.

Проанализировав вышеизложенные особенности моделей эффективности в целом, для частного случая – строительных организаций – определим их специфические аспекты на основе авторской модификации модели эффективности, разработанной Р. Лайкертом и структурированные по трем качественным группам:

– Первая группа факторов – ***«Внутриорганизационные»***. Их отличает внутренняя структура руководства строительной организацией, основанная на выполнении формальных предписаний, а также, в соответствии с этим принципом, и уровень профессионализма, степень квалификации представителей высшего управленческого звена. Как правило, эти показатели не бывают высокими.
– Вторая группа факторов – ***«Текущие*** (промежуточные). Этим факторам присущи средние уровни формирования и развития личностного (человеческого) капитала, корпоративной культуры, технологий и алгоритмов определения и принятия решений, а также доверия или недоверия к управленческому звену как высшего, так и среднего руководства и т.д.
– Третья группа факторов – ***«Итоговые»***. Они представляют собой итоговые значения переменных, отражающих деятельность строительной организации: позитивную и негативную динамику результативности профессиональной производственной деятельности.

Далее отмечается, что исследование многих моделей эффективности дает основание для следующего умозаключения, а именно: любая из моделей эффективности имеет свои плюсы и свои минусы, особенно при адаптационных процедурах внедрения их в реальную практику деятельности строительной организации.

Существуют множественные направления в подходах к рассмотрению эффективности организации: функциональное, структурное, организационное и предметно-целевое. Рассмотрим их.

Прежде всего, исследуя эффективность с точки зрения *функциональности,* необходимо отметить, что она представляет собой совокупность следующих компонентов:

– уровень производительности труда всей организации;
– степень экономичности рассматриваемой строительной организации;
– адаптивные особенности внедрения обоснованных и разработанных моделей или их модификаций в рамках эффективности;

– быстрота реагирования на изменяющиеся условия внутренней и внешней среды функционирования всей организации или ее отдельных структурных подразделений.

Структурный вектор направленности эффективности профессиональной деятельности строительной организации традиционно основывается на целях, априори обладающих эффективностью. К этим целям отнесем такие, как:

– компаративный анализ прогностических и реальных целей и задач;
– анализ достигнутых итогов руководства строительной организацией;
– сравнительный (компаративный) анализ итоговых показателей с плановыми;
– результативность структуры строительной организации в целом и по подразделениям.

Исследуя *организационный* элемент эффективности, необходимо отметить факт того, что сама процедура оценки эффективности представляет собой, в отличии от исходных элементов, производный характер.

Предметно-целевой элемент эффективности имеет следующие характеристики:

– организационную характеристику, зависящую от системы струкрурно-содержательной особенности каждой строительной организации;
– экономическую характеристику, которая отражает уровень профессионализма управления строительной организацией и достигаемой ею производственной прибыли;
– технологическую характеристику, на которой строится все производственные и управленческие процессы;
– социальную характеристику, отражающую ответственность строительного бизнеса перед обществом;
– нормативно-правовую характеристику, которая показывает степень соответствия текущему законодательству как в общем, так и в специфическом планах деятельности строительной организации;
– личностно-психологическую характеристику, которая отражает исполнение задач и чаяний персонала, а также их удовлетворенность работой в конкретной строительной организации;
– экологическую характеристику, которая показывает уровень взаимодействия строительной организации в системе «производство – природа» и т.д.

Заключение

Исходя из всего изложенного, следует вывод, что эффективность представляет собой не только отражение высокого уровня показателей профессиональной деятельности строительной организации, но и является процессом, которым можно и нужно управлять.

ИСТОЧНИКИ:

Веснин, В.Р. (2006). *Стратегическое управление*. М.: ТК Велби; Проспект.

Ермолаев, Е.Е., Гумба, Х.М. (2008). *Разработка методики рейтинговых оценок инвестиционной привлекательности девелоперских компаний* (№ 15). М.: МГСУ.

Кальницкая, И.В. (2009). Модель управления предприятием с позиции структурного подхода. *Региональная экономика: теория и практика, 24*, 35-38.

Коклюгин, А.В., Коклюгина, Л.А., Изотов, В.С. (2008). К вопросу об управлении качеством в строительстве с позиций совершенствования структур строительных организаций. *Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета, 1*, 159-161.

Мицык, С. (2008). Стратегическое управление в строительной организации: теоретические и отраслевые аспекты. *Предпринимательство, 5*, 136-140.

Мусаев, С.М.С. (2010). Управление процессом минимизации рисков в системе формирования экономической устойчивости строительной организации. *Terra Economicus, 8*(1-3), 131-135.

Ромашова, И.Б. (2012). Использование инвестиционно-ресурсного подхода к управлению развитием строительных организаций. *Российское предпринимательство, 3*, 85-90.

Севек, В.К. (2014). Формирование концептуального подхода к управлению развитием строительных организаций. *Экономика строительства, 2*, 62-68.

Ibarrondo-Dávila, M., López-Alonso, M., Rubio-Gámez, M. (2015). Managerial accounting for safety management. The case of a Spanish construction company. *Safety Science, 79*, 116-125. doi: 10.1016/j.ssci.2015.05.014

Sahin, S., Ulubeyli, S., Kazaza, A. (2015). Innovative Crisis Management in Construction: Approaches and the Process. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 195*, 2298-2305. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.06.181

Serpell, A., Ferrada, X., Rubio, L., Arauzo, S. (2015). Evaluating Risk Management Practices in Construction Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 194*, 201-210. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.06.135

Дерновая, В.А. (2015). Модели эффективного управления организациями строительной сферы. *Российское предпринимательство, 16*(17), 2877-2888. doi: 10.18334/rp.16.17.1841

Viktoria A. Dernovaya, Postgraduate student of the Chair of Finances, Faculty of Engineering Business and Management, Bauman Moscow State Technical University

The models for effective management of construction-related organizations

ABSTRACT:
The article reviews various structural and contextual systems of company management both in general and in the special case – a construction company. This research is carried out in the scientific and theoretical and applied aspects. The key moments are the moment of identification, description and determination of the objective interrelation between the components of management as the targeted action, as well as validation and development of the model for effective management of construction companies.
KEYWORDS: organization, management, company management; model, management model, conceptual models of effectiveness; components, interrelation, component interrelation; action, targeted action