

УДК 005

КОНГРУЭНТНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА И УСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ CONGRUENCE OF MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY OF THE COMPANY

Т.В. Казакова

T.V. Kazakova

Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, e-mail: 89036485199@mail.ru

Vladimir branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Vladimir, e-mail: 89036485199@mail.ru

Аннотация

Рассматривается технология конгруэнтности менеджмента и устойчивого развития компании. Приведен анализ исследований форсайта, подтверждающий основные преимущества его использования для указанного процесса. Представлены варианты развития способностей компании как «живой системы». Предлагаемый подход имеет простую и понятную реализацию с открытым кодом для достижения конкретных целей предприятия. Описанные в статье идеи могут быть полезны руководителям компаний.

Abstract

The technology of congruence of management and sustainable development of the company is considered. The analysis of foresight studies is presented, confirming the main advantages of its use for this process. Variants of the development of the company's abilities as a "living system" are presented. The proposed approach has a simple and understandable open-source implementation to achieve specific enterprise goals. The ideas described in the article can be useful to company managers.

Ключевые слова: менеджмент, устойчивое развитие, способности компании.

Keywords: management, sustainable development, company's abilities..

Введение

Коронокризис, сменившийся экстремальной геополитической обстановкой, в сочетании с глобальным трендом мировой цифровизации – ключевые драйверы современной неопределенности. Именно они являются факторами необратимых изменений в политике и экономике, которые вынуждают теоретиков и практиков менеджмента пересматривать классические подходы к управлению и адаптировать их под актуальные реалии бизнеса. Конгруэнтность в менеджменте чаще всего понимается как успешная совместимость основных организационных компонентов (работы, сотрудников,

структуры, культуры) для достижения высоких показателей экономической эффективности деятельности компании.

В данном исследовании показано, что использование технологии форсайта в сочетании с идеей развития основных организационных способностей может послужить фундаментом для создания настраиваемой модели конгруэнтности – как соответствия, согласованности – текущего менеджмента и устойчивого развития компании в будущем в условиях неопределенности.

Цель исследования

Представить модель конгруэнтности, как некую концептуальную визуализацию возможностей настройки основных способов управления организацией для стабильного экономического развития хозяйствующего субъекта.

Материал и методы исследования

Для успешного хозяйствования современный менеджер вынужден обеспечивать не только общепризнанные функции планирования, организации, мотивации и контроля, но и успешного прогнозирования. В условиях неопределенности это оптимально осуществить используя технологию форсайта. Метод форсайта эффективен, универсален, применим для многосоставных частей, обеспечивает долгосрочный результат, гарантирует профессиональное и личностное развитие сотрудников, а также является стимулом для развития динамичности организации, что представлено в таблице.

Таблица

Особенности метода форсайта

Характеристика	Обоснование
Эффективность	Согласно Sean Cleary (Parmenides Foundation) (Шон Клири, Фонд Парменида, 2022): первая постиндустриальная биоцифровая революция, вызванная слиянием информационных технологий, биотехнологий, нанотехнологий и нейротехнологий, усугубляет социальные, экономические и политические потрясения, скрытые в асимметрии между работой глобальной экономики с высокими связями, раздробленного глобального общества и дефектной глобальной политики, а также усиливает неопределенность и ставит новые вызовы для организаций, которые можно преодолеть только благодаря стратегическому форсайту (Strategic Foresight) [1]. Основа корпоративного форсайта – открытый стратегический диалог о командных целях и совместных действиях, помогающих сотрудникам сформировать собирательный образ будущего и адаптироваться к будущим вызовам [2]. Сканирование окружающей среды на предмет появления слабых сигналов новых тенденций не только в текущем бизнесе, но и в смежных, и дальнейший перевод этой информации в

	управленческие действия создают уникальное для будущего конкурентное преимущество [3]. Преднамеренный форсайт способствует эффективному управлению рисками, корпоративному развитию и обучению, управлению инновациями [4].
Универсальность	Согласно отчету «Foresight and anticipatory governance in practice 2022» [5] («Прогнозирование и упреждающее управление на практике 2022») совместного исследовательского проекта Министерства охраны окружающей среды Словацкой республики и Департамента окружающей среды Австралии, форсайт наиболее активно используются правительствами Австралии, Канады, Финляндии, Эстонии, Германии, Нидерландов, Сингапура, Европейского парламента. Под форсайтом понимается стратегический форсайт (структурированное исследование: сканирование горизонтов, новые изменения, разработка и изучение разнообразия возможных сценариев будущего и определение потенциальных последствий для стратегий и политики, особенно в контексте сред, которые являются наиболее сложными и неопределенными) и упреждающее управление (систематическое внедрение и применение стратегического предвидения во всей архитектуре управления, включая анализ политики, взаимодействий и принятий решений). Форсайт на сегодняшний день основной, если не единственный, инструмент стратегического прогнозирования, планирования и управления на уровне государств (национальный уровень), регионов (региональный уровень), отраслей (отраслевой уровень), корпораций (корпоративный уровень), компаний (организационный уровень).
Применимость для многосоставных систем	Форсайт идеально подходит для многокомпонентной системы (которой, в том числе, является социальная составляющая) поскольку включает множество всех заинтересованных сторон и создает ценность благодаря возможности каждого компонента системы влиять на результат путем доступа к обсуждениям, важным ресурсам и совместного создания интегрированных преимуществ, опережающих конкурентов. Главные принципы форсайта: 1) возможны множественные фьючерсы (т.е. будущие события неопределенны и непредсказуемы), 2) изменения (драйверы) могут быть идентифицированы и изучены, и 3) на будущее можно повлиять [6].
Обеспечение долгосрочного результата	Согласно исследованию I.-L.Darkow «The involvement of middle management in strategy development —Development and implementation of a foresight-based approach» (Вовлечение руководства среднего звена в разработку стратегии — Разработка и

	внедрение форсайт-подхода) [7] крайне важно уделять внимание интеграции среднего и высшего звена в стратегическую разведку и дальнейшую разработку вариантов инноваций/ изменений. Это создаст прочный фундамент для устойчивого развития компаний. В работе Горшковой Л.А. и Поплавского Б.Н. «Комплексная методика стратегического управления» предлагается представление управления, соответствующего идее форсайта, в виде непрерывно продолжающегося процесса уточнений и реализации стратегии в реальном масштабе времени; использование интуитивного набора методов, а не только набора точных расчетных процедур; привлечение совокупности внешней и внутренней информации, экстраполированной на альтернативные прогнозы развития предприятия; применение специальных методов, позволяющих обрабатывать не совсем структурированную и не всегда точную информацию [8].
Гарантия профессионального и личностного развития сотрудников	Огромной роли постоянного обучения сотрудников посвящена работа Boe-Lillegraven and Monterde [9]. В окружающей среде сканируются системы, темы для запуска организационного обучения. Они формируют стратегический форсайт как способность управленческого познания и организационного обучения. Более конкретно они исследуют, как стратегические подходы к прогнозированию способствуют изменению мышления. Задают стимулирование «гипотетического мышления» и помощь организациям в становлении более активного и внимательного отношения к будущему. По мнению Chermack, K. Nimon [10] существует растущий объем знаний, который связывает всех участников в корпоративном форсайте, помогающий принимать верные решения.
Стимул развития динамичности организации	Коллектив авторов T. Jissink, E.K.R.E. Huizingh, R. Rohrbeck [11] и С.Е. Helfat, М.А. Peteraf [12], К.М. Eisenhardt, J.A. Martin [13] доказал, что форсайт требует от организации наращивать динамические возможности. Утверждается, что организационная динамичность может быть необходимым и желанным катализатором для создания конкурентных преимуществ в условиях непредсказуемости.

Метод форсайт прост и доступен менеджеру для самостоятельного проведения сессии без дополнительного обучения и / или привлечения сторонних экспертов. Форсайт задает направление развития компании. При этом немаловажное значение приобретают важнейшие организационные ресурсы и способности компании. В своем исследовании в качестве ключевых ресурсов автор выделили сотрудников, корпоративную культуру и

стейкхолдеров, а среди всех прочих способностей рассматривают компетенции адаптивности, превентивности, динамичности, гибкости и разнообразия. Данный подход к выделению организационных способностей является примером реализации идеи «компания – живая система».

«Организменный» взгляд на предприятия прорабатывается уже несколько веков, начиная с 1820-1890 годов, когда основатели теории жизненного цикла сравнивали компании и выращивание деревьев в лесу как аналогии. В данном случае, этапизация бралась за основу и делалась попытка создания универсального механизма управления компанией на каждом этапе [14,15].

Анализ работ ведущих российских и зарубежных исследователей по теории жизненного цикла привел к заключению о том, что в качестве характеристики «живой системы» следует принимать не этапы, а нечто другое [16, 17, 18].

Путем методологии Б.Н.Герасимова [19], который выделяет структурный, функциональный и системный способ восприятия организаций, определено, что организационные способности могут быть рассмотрены для усиления необходимых компетенций организаций. Выделены качества – адаптивность, превентивность, динамичность, гибкость, разнообразие, как требуемые характеристики успешных предприятий будущего. Важно, что сами качества и их смысловое содержание может отличаться и изменяться со временем в зависимости от целей хозяйствующего субъекта.

Пример смыслового наполнения может быть следующим. Адаптивность – ускоренное привыкание к изменившимся условиям окружающей среды для достижения экономических целей компании. Превентивность – проактивное приспособление к потенциально возможным факторам будущего. Динамичность – скорость реагирования компании в условиях неопределенности. Гибкость – это амплитуда возможность изменений устоявшихся стандартов, необходимых для успешной адаптации компании к новым условиям бизнеса. Разнообразие – многообразие вариантов и способов достижения целей компании и приспособления к неопределенности. Все качества подобраны для достижения хозяйствующим субъектом устойчивого развития в условиях нестабильности.

Результаты исследования и их обсуждение

В результате анализа и синтеза предложенных выше идей моделирование конгруэнтности текущего менеджмента и устойчивого развития представляет собой идею развития организационных способностей (адаптивность, превентивность, динамичность, гибкость, разнообразие) ключевых ресурсов компании (сотрудники, корпоративная культура, стейкхолдеры). При этом предполагается, что усиление выделенных компетенций у каждого компонента предприятия приведет к тому, что в целом вся компания приобретет указанные характеристики и станет адаптивной, превентивной, динамичной, гибкой, разнообразной. В визуализированном виде поэтапная модель конгруэнтности менеджмента и устойчивости организации представлена на рисунке.

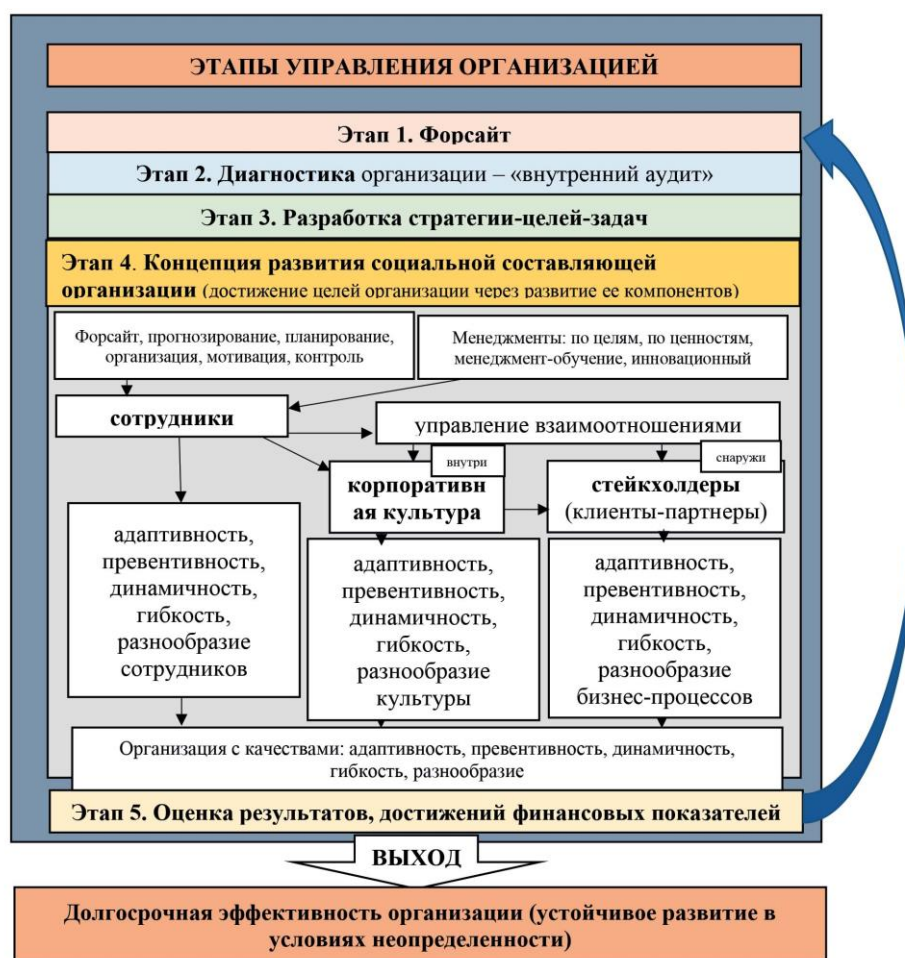


Рис. 1. Модель конгруэнтности менеджмента и устойчивости организации

Выводы (заключение)

В настоящее время наблюдается острая потребность менеджмента в адаптации имеющихся инструментов и знаний об управлении под текущие условия бизнеса, а именно – высокую неопределенность. В данной статье решается задача разработки технологии конгруэнтности менеджмента и устойчивого развития компании. В этом случае сотрудники, корпоративная культура и стейкхолдеры рассматриваются в качестве основных ресурсов компании для последующей трансформации, а ключевыми организационными способностями становятся компетенции, способствующие успешному приспособлению к условиям неопределенности: адаптивность, превентивность, динамичность, гибкость, разнообразие. Форсайт, как процесс систематической научно-обоснованной оценки перспектив будущего (в данном случае компании) с учетом трендов, существующих заделов и с вовлечением тех, кто это будущее формирует, задает главный вектор развития организационных способностей и ресурсов компании. Модель конгруэнтности наглядно демонстрирует текущие перспективы компании и позволяет заложить фундамент долгосрочному устойчивому развитию хозяйствующих субъектов.

Список литературы

1. Cleary S. Strategic Foresight in an Age of Disruption. June 2022. Parmenides Foundation. Conference: ICT Spring Luxembourg. Project: Systemic Risk. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/362068005_Strategic_Foresight_in_an_Age_of_Disruption (дата обращения: 22.11.2023).
2. Nestik T. The Psychological Aspects of Corporate Foresight. Social psychology of corporate foresight. June 2018. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/327256982_The_Psychological_Aspects_of_Corporate_Foresight (дата обращения: 22.11.2023).
3. Ahuja G., Coff R.W., Lee P.M. Managerial foresight and attempted rent appropriation: Insider trading on knowledge of imminent breakthroughs // Strategic Management Journal. 2005. № 26. P. 791-808.
4. Rohrbeck R., Schwarz J.O. The Value Contribution of Strategic Foresight: Insights From an Empirical Study of Large European Companies // Technological Forecasting and Social Change. 2013. № 80. P. 1593-1606
5. Prityi M., Docherty D., Docherty D. Foresight and anticipatory governance in practice © OECD 2022. June 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/361649402_2_FORESIGHT_AND_ANTICIPATORY_GOVERNANCE_IN_PRACTICE_C_OECD_2022 (дата обращения: 22.11.2023).
6. Berger G., Bourbon-Busset J.D., Massé P., De la prospective: Textes fondamentaux de la prospective française 1955-1966, L'Harmattan, Paris, 2008.
7. The - I.-L. Darkow. The involvement of middle management in strategy development - Development and implementation of a foresight-based approach. Technological Forecasting and Social Change. 2015. Vol. 101. P. 10-24.
8. Горшкова Л.А., Поплавский Б.Н. Комплексная методика стратегического управления // Экономический анализ: теория и практика. 2007. № 16 (97). С. 2-7.
9. Boe-Lillegraven S., Monterde S. Exploring the cognitive value of technology foresight: The case of the Cisco Technology Radar, Technological Forecasting and Social Change. October 2014 Technological Forecasting and Social Change 14. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/267274909_Exploring_the_cognitive_value_of_technology_foresight_The_case_of_the_Cisco_Technology_Radar (дата обращения: 22.11.2023).
10. Chermack G.P., Nimon K. The Effects of Scenario Planning on Participant Decision-Making Style // Human Resource Development Quarterly. 2008. № 19. P. 351-372.
11. Jissink T., Huizingh E.K.R.E., Rohrbeck R., Corporate Foresight: Antecedents and Contributions to Innovation Performance, in: ISPIM Annual Conference - Innovation for Sustainable Economy & Society, Dublin, Ireland, 2014.
12. Helfat C.E., Stylized facts, empirical research and theory development in management // Strategic Organization. 2007. № 5. P. 185-192.
13. Eisenhardt K.M., Martin J.A., Dynamic capabilities: What are they? // Strategic Management Journal. 2000. № 21. P. 1105-1121.
14. Спенсер Г. Основания социологии. 1876. 508 с.
15. Маршал А. Принципы экономики. 1890.

16. Горшкова Л.А., Поплавская В.А. Выбор направления развития промышленных предприятий в соответствии с реализуемой ими стадией жизненного цикла // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2010. № 4-1. С. 214-219.
17. Трофимов О.В. Методология формирования стратегии инновационного развития промышленных предприятий в условиях модернизации экономики: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Нижний Новгород, 2010. 50 с.
18. Спрыжкова А.С., Ступина А.А., Юшкова Л.В., Ямщиков А.С. Роль инструментов брендинга в конкурентоспособности бизнеса // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 9-2. С. 307-315.
19. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Теория управления: онтология, структура, содержание // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 5. С. 130-144.