

2016 года [Электронный ресурс] // Администрация города Орла: официальный сайт. – режим доступа: http://www.orel-adm.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=1552:tekuschie-pokazатели-sotsialno-ekonomicheskogo-gazvitiya-goroda-orka&Itemid=66.

10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017 [Текст]: стат. сб. – М.: Росстат, 2017. – 900 с.

11. Рождаемость, смертность и естественный прирост [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#.

12. Щербак И. Путин обратил внимание на регионы с высокой смертностью населения. Губернаторам дан знак [Электронный ресурс] // ZNAK: интернет-газета. - Режим доступа: https://www.znak.com/2015-06-15/putin_obratil_vnimanie_na_regiony_s_vysokoy_smernostyu_naseleniya_gubernatoram_dan_znak.

© **Рудакова Ольга Викторовна**

доктор экономических наук, профессор

Среднерусского института управления ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Орел, РФ
ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры»

e-mail: rudakova71@yandex.ru

© **Лыгина Нина Ивановна**

доктор экономических наук, профессор

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», г. Орел, РФ

e-mail: lyginani@mail.ru

© **Мишин Владислав Владимирович**

магистрант Среднерусского института управления ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Орел, РФ

e-mail: wlad114@yandex.ru

УДК 338.24

Тхориков Б.А.

ТЕОРИЯ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

На основании результатов компаративного анализа концептуальных моделей (подходов) реализации изменений, структурированных по эволюционному и институциональному подходам, доказана возможность осуществления преобразований организаций социальной сферы с использованием индикаторов развития и уточнены отдельные положения индикативного управления применительно к данным организациям.

Ключевые слова: организации социальной сферы, внутриорганизационные изменения, модели реализации изменений, индикативное управление.

Tkhorikov B.A.

THEORY OF STRUCTURAL CHANGES IN ORGANIZATIONS OF SOCIAL SPHERE

In accordance with the comparative analysis results of changes implementation conceptual framework that were structured according to the evolutionary and institutional approaches, the opportunity of social facility changes implementation with the usage of development indicators was proved and particular provisions of indicative management in relation to the facts of organization were specified.

Key words: social facility, in-house changes, models of changes implementation, indicative management.

Существующий опыт управления с индикативной составляющей характеризуется применением воздействий, которые меняют результаты деятельности объекта управления в соответствии с заранее заданными параметрами. Организация социальной сферы (ОСС) является, с одной стороны, устойчивой системой, способной сохранять режим функционирования и определенное равновесие под воздействиями (возмущениями) внешней среды, с другой – нелинейной системой, способной развиваться в различных направлениях. Так слабый сигнал на входе в систему способен вызвать превосходящий его по силе отклик на выходе. Учитывая определенный временной лаг между входами-выходами системы, для достижения оптимального с позиций государства и самой ОСС результата регулирующих воздействий необходима эффективная обратная связь. Обратная связь представляет собой канал передачи информации о текущих значениях существенных переменных объекта управления и позволяет судить о влиянии воздействий на результаты. Если обратная связь показывает улучшение результатов функционирования ОСС, она может считаться положительной, приводящей к неустойчивости организационной системы; в противном случае – отрицательной, стабилизирующей работу объекта управления.

Для корректировки развития организаций социальной сферы в заданном направлении необязательно наличие прямого вмешательства со стороны государства, достаточно определить локальные элементы внутренней среды организации, которые требуется вывести из равновесия для запуска процессов изменений всей ОСС, используя обратную связь. В масштабах отрасли это может означать, что целенаправленное воздействие со стороны государства в рамках индикативной системы управления запускает процесс последующих изменений в ОСС.

Компаративный анализ концептуальных моделей (подходов) теории организации, описывающих управление организационными изменениями (см. таблицу 1), позволяет найти аргументацию [1,2,3] для теоретического подтверждения гипотезы индикативного управления о возможности запуска процессов трансформации ОСС в заданном направлении при макровоздействиях.

Анализ классических и современных моделей выявил четыре основных аспекта процессов изменений: строение организации (изучение целей, их иерархии и состава); функционирование организации (факторы, влияющие на деятельность); управление в организации (организационные процессы); развитие организации (условия преобразований).

Кроме того, в логике настоящего исследования нами были приняты в качестве основных два подхода к группировке анализируемых концептуальных моделей – эволюционный и институциональный. Согласно первому, все организации социальной сферы являются открытыми, эволюционирующими системами, динамика которых опосредована большим количеством причинно-следственных связей, включая и специфичные для индикативных отношений – поведение во внешней среде, регулируемой государством. В методологическом плане эволюционный подход позволяет рассматривать индивидуальные интересы отдельных организаций – субъектов социальной сферы – во взаимосвязи с внешней средой (стейкхолдерами) и формировать континуум возможных и приемлемых результатов. Ответ на вопрос, как именно определить этот континуум, дает институциональный подход, дополняющий взгляды эволюционных теорий, который обосновывает особый, институциональный механизм согласования разнонаправленных требований институтов общественного регулирования и свободного частного предпринимательства посредством норм и правил, отражающих потребности развития общества через систему индикаторов целей и мониторинга результатов.

Для организаций социальной сферы, согласно неинституциональному подходу, внешние условия (индикативные цели и выделенные ресурсы) косвенно формируют внутреннюю среду. Попытки осуществить изменения внутри ОСС путем прямого вмешательства, используя нормативно-правовые инструменты, порождают конфликтную модель поведения: акторы ОСС, помимо выполнения общих стратегических целей, стремятся реализовать собственные, поскольку большинство из них имеют множество иных заказчиков, кроме государства. Поэтому ОСС будут заинтересованы в реализации изменений только при условии сохранения права на самостоятельное установление отдельных целей в работе.

Таблица 1 – Группировка концептуальных моделей (подходов) реализации изменений в организациях

Концептуальные модели организации	Строение организации	Функционирование организации	Управление в организации	Развитие организации
Эволюционный подход				
Социотехническая модель (Т. Веблен, Ч. Перроу, А. Райс, Э. Тристон, Дж. Вудворд, Р. Дабин)	Постановка целей на основании анализа внешней среды, технической, социальной и социотехнической систем	Согласованность вариативности производственных процессов и работы структурных подразделений, установление центров ответственности (автономных рабочих групп), проектирование персональных заданий для развития сотрудников	Оптимизация отношений между технической и социальной системами	Технологическая рациональность
Естественная организация (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Этцион)	Цель является естественной реакцией организации как системы на внешнее воздействие, а не результатом управленческих действий	Саморегуляция внутренних процессов	Организация находится в гомеостатическом состоянии, позволяющем ей саморегулироваться под воздействием внутренних и внешних раздражителей	Синхронизация внутренней структуры организации с факторами внешней среды
Структурно-ситуационная модель (Дж. Лорш, П. Лоренс, Дж. Томпсон)	Выбор целей и стратегий развития осуществляется с учетом уровня неопределенности внешней среды	Каждое подразделение имеет собственную окружающую среду и приспосабливается к ней, что приводит к общей разобщенности внутри организации и требует дополнительных усилий по интеграции для реализации генеральных целей	Фиксирование изменений во внешней среде и выработка адекватных изменений внутри организации	Пассивная адаптация к условиям внешней среды через текущее управление
Иновационная модель (М. Киртон, С. Сигел, У. Кэмммерер, Н. Лэпин, А. Пригожин)	Внешняя среда определяет цели и является источником изменения внутри организации	Активное изменение внутриорганизационных процессов с учетом планируемых к внедрению инноваций	Преодоление внутренних сопротивлений внедрению новшеств (инноваций), в т.ч. за счет изменения структуры организации	Внедрение новшеств (инноваций) из внешней среды
Феноменологическая модель (К. Вейк, Р. Гринвуд, С. Рэнсон, Б. Хайнингс)	Приоритетное значение стратегического планирования	Организация состоит из небольших устойчивых структур, взаимодействующих друг с другом	Рациональное управление на основании выявления трендов и закономерностей	Модификация структуры организации в условиях неопределенности
Органическая модель (Т. Бернс, Д. Сталкер)	<i>Гибкое целеполагание, направленное на сохранение</i>	Отсутствие жесткой иерархии, использование формальных и неформальных связей	Общая координация деятельности, предоставление	Приспособление к условиям внешней среды за

Теория ресурсной зависимости (Дж. Преффер, Г. Сэлэнсик)	Стратегия развития определяется исходя из возможностей приспособления к внешней среде или реализации попыток изменить последнюю	Сильная связь внутренних процессов с внешней средой и стейкхолдерами	Проведение адаптивных и адаптирующихся изменений в ответ на изменяющийся набор зависимостей	Стремление к уменьшению неопределенности в зависимости организации от ресурсов внешней среды
Институциональный подход				
Научное управление (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Л. Гилбрет, Х. Гант, Манстерберг, Х. Эмерсон, Г. Таун, М. Кук)	Жесткая иерархия с установлением целевых показателей	Сотрудничество администрации и работников, равномерное распределение обязанностей	Использование научных принципов, специальных и обоснованных методов и мероприятий	Специализация, стандартизация и нормирование труда
Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, А. Маслоу)	Гибкое целеполагание, в том числе ориентированное на интересы и цели работников	Ориентация на развитие персонала, отказ от сверхспециализации	Интеграция формальной и неформальной структур власти, участие рядовых сотрудников в управлении	Повышение мотивации персонала к труду и улучшению производственных показателей
Административная школа (А. Файоль, Л. Урвик)	Постановка целей на основании прогнозирования и планирования для достижения высшей эффективности	Разделение труда. Определение и создание общей структуры в соответствии с поставленными целями	Предвидение, организация, распорядительство, координирование, контроль	Последовательная реализация функций управления
Бюрократическая теория (М. Вебер)	Предварительный анализ условий работы. Иерархия целей, предусматривающая координацию по их достижению	Единообразие выполнения производственных процессов, основанное на регламентации	Специализация сотрудников и разделение труда по функциям	Неукоснительное соблюдение предписаний, правил и планов работы
Теория административного поведения (Г. Саймон)	Цель должна влиять на рациональное развитие организации. Иерархия целей: каждый уровень считается конечной целью по отношению к нижнему уровню и средством достижения	Разделение общих целей на задачи и распределение их по структурным подразделениям. Обеспечение технико-организационных процессов ресурсами, в т.ч. информационных, анализ и учет сдерживающих факторов, использование алгоритмов изменений	Регулирование рационального поведения внутри организацией по установленным правилам	Развитие за счет эффективного планирования и ресурсного обеспечения трудовых операций

	цели относительно верхнего. Последовательное целеполагание на основе принятых правил	Организация включает пять подсистем: осуществление операций, координация, контроль, развитие, выработка политики	Каждому подразделению предоставляется оптимальный уровень самостоятельности в реализации функций управления. Набор управленческих действий (решений) разнообразен, но его вариативность ограничивается самоорганизацией системы	Полная и своевременная реализация поставленных целей деятельности	
Кибернетическая модель (С. Бир, Д. Форрестер, С. Янг)	Постоянная корректировка и уточнение цели на основе обратной связи и использования нормативного сравнения	Организация включает пять подсистем: осуществление операций, координация, контроль, развитие, выработка политики	Каждому подразделению предоставляется оптимальный уровень самостоятельности в реализации функций управления. Набор управленческих действий (решений) разнообразен, но его вариативность ограничивается самоорганизацией системы	Полная и своевременная реализация поставленных целей деятельности	
Процессная модель (А. Богданов)	Цели деятельности должны преобразовать организацию таким образом, чтобы вновь образующееся целое было больше составляющих его элементов	Процессы постоянно трансформируются из-за смещающегося равновесия. Возможно три типа состояния организационной системы: организованные, дезорганизованные и нейтральные	Последовательная реализация функций управления	Активное развитие за счет сочетания возможностей внутренней и внешней среды	
Институциональная модель (Д. Мейер)	Постановка целей с учетом интересов различных групп стейкхолдеров	Параллельное существование формальной и неформальной структур, при котором последнее придает ведущее значение	Комбинирование одновременно взаимодействующих и противоборствующих систем управления: организационной и механистической	Осуществление изменений, обеспечение внутренних преодолений внутриорганизационных противоречий и конфликтов	
Неоинституциональный подход (Дж. Мейер, Б. Роуан, П. Дж. ДиМаджио)	Цели направлены на реализацию нормативных предписаний вышестоящих институтов	Снижение внутреннего контроля и координации для сохранения институциональной структуры	Создание преимущественно формальных внутренних подсистем и институтов, демонстрирующих попытку преодолеть или приспособиться к изменяющимся условиям внешней среды	Стремление к институциональному изоморфизму	

Основываясь на принципах популяционно-селекционной модели можно утверждать, что инициированные после достижения компромисса интересов ОСС и государства процессы организационного преобразования не будут проходить с высокой скоростью и требуемой эффективностью. Для ускорения изменений внутри ОСС целесообразно предложить организации разовое вознаграждение и периодическое, определяемое по итогам достижения промежуточных или итоговых значений измеримых ключевых показателей (теория ресурсной зависимости). С учетом положений структурно-ситуационной модели, организация способна сохранять длительное время архаичные атрибуты внутренней среды, умышленно или нет замедляющие начатые преобразования. Следовательно, помимо внешнего стимулирования, требуется внутриорганизационная диагностика с последующим, возможно длительным, перепроектированием организационной структуры и обеспечивающих процессов (проблемная модель) в форме соответствующей программы развития. При этом для снижения общей неопределенности, неизбежно возникающей в результате преобразовательной деятельности, возможно рекомендовать ОСС использовать ограниченный набор методов управления (фокусно-селекционная модель).

Ключевым фактором успеха закрепления организационных преобразований является наличие внутриорганизационного механизма, позволяющего перманентно корректировать рутинную работу и цели деятельности, ориентируя ее на запланированные изменения (процессная, кибернетическая модели).

Теоретический анализ моделей реализации изменений в теории организации и полученная комбинация элементов позволяют уточнить отдельные положения индикативного управления применительно к организациям социальной сферы:

- организации социальной сферы восприимчивы к принятию изменений при условии сохранения определенных границ хозяйственной самостоятельности;
- обеспечение самостоятельности ОСС, в т.ч. в выборе средств и методов достижения целевых индикаторов, предполагает постановку целей на основе компромисса интересов сторон (имеющиеся ресурсы организации не должны полностью расходоваться только на реализацию государственных задач, есть резерв для целей самой ОСС);
- управление ОСС осуществляется как двухуровневый процесс (с одной стороны, – приоритет целей государственной социальной политики, с другой – поддержание текущих и перепроектирование изменяемых процессов на основе самоорганизации);
- достижение соответствия внешним индикаторам обеспечивается охватом изменениями комплекса элементов внутри организации (цели, структура, процессы, персонал);
- выполнение традиционных функций управления, поддерживающих равновесие внутри ОСС и с факторами внешней среды, позволяет создавать бизнес-процессы организационных изменений без системных нарушений функционирования ОСС, постепенно встраивая их в операционную деятельность;
- параметры и процессы разделяются на *изменяемые*, обеспечивающие соответствие результатов деятельности ОСС внешним индикаторам, и *поддерживаемые*, обеспечивающие рутинные процессы и не требующие изменений;
- в отраслевом аспекте возможна унификация изменяемых параметров деятельности и подбор стандартных методов-регуляторов для их корректировки, при этом деятельность организации может быть структурирована по внутриорганизационным процессам (элементам) и оптимизирована на информационной и технологической основе.

В качестве заключения, необходимо отметить, что помимо теоретического обоснования возможности инициации требуемых внутренних изменений, важной научной проблемой индикативного подхода является поиск и выделение параметров деятельности ОСС, относящихся к изменяемым. Возможно несколько вариантов – от экспертного опроса до составления полной карты производственных процессов ОСС, однако, результаты, получаемые с использованием эвристических или эмпирических методов, являются нерелевантными из-за неполноты информации и отсутствия больших массивов данных наблюдений. В этой связи также

необходимо использовать монографический анализ существующих моделей диагностирования организации, рассматривающих организации с позиций системного, процессного и ситуационного подходов. Это является следующей задачей в рамках разработки методологии индикативного управления развитием организаций социальной сферы.

Список источников:

1. Попова Л.Ф. Роль организационной диагностической модели в системе управления адаптацией предприятия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 5. – С. 64-69.
2. Домогацкая Е.А., Шманев С.В. Концептуальные подходы к теории управления организациями // Транспортное дело. – 2011. – № 6. – С. 15-16.
3. Тарасова А.С., Прядко С.Н. Совершенствование системы управления качеством социальных услуг // Инновационное развитие. – 2017. – №5. – 136-138.

© **Тхориков Борис Александрович**
доцент, кандидат социологических наук,
заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга;
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный
исследовательский университет», г. Белгород, РФ;
e-mail: tkhorikov@bsu.edu.ru

УДК 331.5

Харченко Е.В.

СОЗДАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Последовательное внедрение в организациях среднего профессионального образования Курской области практико-ориентированной (дуальной) модели обучения повысит как уровень профессионального образования, профессиональных навыков выпускников профессиональных образовательных организаций, так и качество реализации образовательных программ среднего профессионального образования. А применение направления «Создание современной образовательной среды для школьников» позволит решить проблему, связанную с ликвидацией двухсменного режима работы общеобразовательных организаций, параллельно с созданием новых мест в общеобразовательных организациях Курской области.

Ключевые слова: Образование, образовательная среда для школьников, рабочие кадры для передовых технологий, доступное дополнительное образование детей

Kharchenko E.V.

THE CREATION OF A MODERN EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN THE KURSK REGION

Consistent implementation of practice-oriented (dual) model of training in secondary vocational education institutions of Kursk region will increase both the level of professional education, professional skills of graduates of professional educational institutions, and the quality of educational programs of secondary vocational education. And the application of the direction "Creation of a modern educational environment for schoolchildren" will solve the problem associated with the elimination of the two-shift mode of work of educational organizations, in parallel with the creation of new places in educational institutions of the Kursk region.

Keywords: education, educational environment for schoolchildren, workers for advanced technologies, affordable additional education of children