

*На правах рукописи*

**Баранова Ирина Викторовна**

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В КОМПАНИЯХ МАЛОГО  
БИЗНЕСА**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

**Автореферат**

**диссертации на соискание ученой степени**

**кандидата социологических наук**

**Москва – 2003**

Работа выполнена на кафедре социологии управления факультета государственного управления Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

**Научный руководитель:** доктор философских наук, профессор  
**Судас Лариса Григорьевна**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
**Щербина Вячеслав Вячеславович,**  
кандидат социологических наук, доцент  
**Юрасова Мария Владимировна**

**Ведущая организация:** Российский университет Дружбы народов

Защита состоится \_\_\_\_ декабря 2003 года в \_\_\_\_ час. на заседании диссертационного совета Д 501.001.02 в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119234 Москва, Воробьевы горы, 1-ый корпус гуманитарных факультетов, ауд. \_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки имени А.М. Горького МГУ имени М.В. Ломоносова (1-ый корпус гуманитарных факультетов).

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2003 года

Ученый секретарь диссертационного совета  
доктор философских наук, профессор

Маслова А.Г.

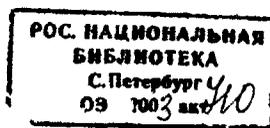
2003-А  
17729

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современные малые российские предприятия можно рассматривать как двигатель экономики страны, как социальный буфер продолжающихся реформ. Именно малый бизнес стал источником доходов значительной части населения России, формой притензии людей на материальную и социальную независимость. Одновременно малый бизнес оказался громоотводом процессов глобализации, смягчая разрушительные последствия кризиса неолиберального эксперимента в нашей стране. Применительно к этой ситуации уместно процитировать слова У. Бека: «В то время как транснациональные корпорации в состоянии уклоняться от налогообложения в рамках национального государства, малым и средним предприятиям, создающим большую часть рабочих мест, приходится истекать кровью под прессом перестроившейся налоговой бюрократии».

Созданный по инициативе государства и призванный решить целый ряд проблем в российском обществе, сегодня малый бизнес превратился в эффективный инструмент регулирования общественно-экономических отношений. Сейчас малый бизнес – это поставщик рабочих мест, денежных ресурсов в бюджет государства, катализатор формирования устойчивого социального слоя в обществе – среднего класса.

Роль малых предприятий в российском обществе постоянно возрастает, и еще длительное время они будут сохранять огромную значимость. Это связано с происходящими в нашей стране и в мире социально-экономическими преобразованиями, результатом которых стал рост сектора услуг по сравнению со всеми прочими хозяйственными секторами, высокие темпы развития различных производственных и информационных технологий, поворот от массового к индивидуализированному потреблению товаров и услуг. Направления изменений таким образом создают условия среды, где наиболее успешными оказываются малые предприятия.



Современные российские малые предприятия представляют собой стабильно работающие организации, имеющие потенциал для последующего развития и роста. По последним оценкам предпринимателей, финансово-экономическое состояние их предприятий удовлетворительное, а их прогноз на ближайшие 12 месяцев еще более оптимистичен. Большинство предпринимателей нацелены на расширение бизнеса, а также на создание условий для последующего динамичного развития.

Развитие малого предпринимательства в стране стало основой для формирования организаций качественно нового типа – организаций малого бизнеса.

Дальнейшее распространение таких организаций потребовало внимательного изучения условий их становления и развития. Но большинство исследователей сосредоточили свое внимание на крупных бизнес-организациях, финансовые возможности которых позволяли удовлетворять запрос на их всестороннее изучение. Сейчас сформировался сектор консалтинговых услуг, предназначенный для работы с такими организациями. Крупным бизнес-организациям предоставляется широкий спектр видов консультационных услуг, включая организационное и управленческое консультирование.

Совершенно иначе обстоят дела с организациями малого бизнеса, исследованием состояния которых в большей степени занимаются российские государственные учреждения и научно-исследовательские организации, а также международные организации. Среди таких структур можно назвать Государственный комитет статистики, Институт проблем малого предпринимательства Государственного Университета Высшей школы экономики, Институт стратегического анализа и развития предпринимательства, Институт экономики РАН, Национальное деловое партнерство «Альянс Медиа», Национальный фонд подготовки кадров, Ресурсный центр поддержки малого предпринимательства, Российский независимый институт социальных и национальных проблем, социологическая

служба «Кассандра», и др., а среди международных – Европейский Союз (Программа Тасис), Международный банк реконструкции и развития и др. Рынок консалтинговых услуг для малых предприятий только начинает формироваться и представлен пока следующими видами консультирования: юридическое, финансовое, экономическое, инвестиционное и др. Однако услуги по управленческому и организационному консультированию пока отсутствуют, хотя современное состояние рынка консалтинговых услуг благоприятно для решения этой проблемы.

Для изучения организаций малого бизнеса необходима разработка адекватной методологии в силу того, что они обладают значительной спецификой.

Мощный рывок людей в частное предпринимательство в начале реформ обусловил стихийность формирования вновь создаваемых организаций без учета научного подхода к управлению.

Дальнейшее развитие организаций малого бизнеса требует серьезных мер, направленных на поддержание их конкурентоспособности. Это связано в первую очередь с усложнением внешней среды, что обусловлено как изменением международных процессов, так и непоследовательной и нескоординированной государственной политикой в области российского малого предпринимательства. Современная внешняя среда характеризуется следующими параметрами: обострением конкуренции в большинстве отраслей, ее распространением во всемирном масштабе, интенсивным развитием информационных технологий. Все эти факторы способствуют ускорению темпа и непредсказуемости событий во внешней среде и диктуют необходимость быстрых перемен в организации. Эти тенденции изменения внешней среды не могли не коснуться и малых предприятий. Но неопределенность, обусловленная этими факторами, в России усиливается еще недостаточно эффективной политикой в области поддержки малого предпринимательства. Поэтому ко все большему числу руководителей приходит понимание необходимости использования научного подхода к управлению организацией и

осуществлению инноваций. Задача научного исследования – помочь осуществить такой переход.

Таким образом, **актуальность темы исследования** определяется следующими факторами:

- возрастанием роли малого бизнеса в решении комплекса социально-экономических проблем и формировании полноценного рыночного общества;
- особенностями современного этапа развития малого бизнеса, который требует соответствующих управленческих и организационных изменений;
- необходимостью в изменениях организации и управления современными российскими организациями малого бизнеса;
- потребностью в разработке научно обоснованных форм и способов решения проблем современных российских организаций малого бизнеса;
- формированием запроса со стороны малого бизнеса на научно обоснованные рекомендации в области осуществления организационных изменений;
- недостатком эмпирических данных в области управленческих инноваций в малом бизнесе.

**Степень разработанности проблемы.** Проблематика организационных изменений разрабатывалась на протяжении длительного периода как в рамках общесоциологических концепций, так и в теории организации и управления, социологии управления, социологии организаций.

Теоретико-методологические истоки проблематики организационных изменений восходят еще к работам классиков мировой теоретической социологии Т. Парсонса, изучавшего преимущественно природу социальных систем, механизмы «социального порядка», Р. Мертон, сосредоточившего внимание на изучении дисфункций в социальной структуре. Значительный вклад в разработку этой проблематики внесли социологи следующего

поколения, представители критической социологии - У. Мур, А. Этциони, Э. Тириахьян, исследовательская деятельность которых направлена на анализ проблем социальных изменений, которые понимаются как результат активной преобразующей деятельности человека. Наиболее ярко идеи теории социальных изменений реализованы в трех организационных концепциях: инновационной, ситуационной (Ф. Каст, Д. Розенцвейг, Дж. Томпсон, У. Гомберг, Г. Кунц, П. Лоуренс, Дж. Лорш, В.С. Дудченко, А.И. Пригожин, Г.П. Щедровицкий, В.В. Щербина) и теории ресурсной зависимости (Дж. Пфедфер, Дж. Саланчик). Особенно детально проблематика организационных изменений разработана в рамках инновационного подхода, который формировался во второй половине 70-х – н. 80-х г. XX века. Среди зарубежных разработчиков этой теории можно назвать И. Ансоффа, К. Арджириса, С. Беккера, Т. Бериса, П. Блау, П. Друкера, К. Левина, Дж. Марча, Г. Саймона, Дж. Томпсона, Дж. Хоманса, Э. Шейна, Дж. Штайнера И. Шумпетера, и др., а среди отечественных - Дудченко В.С., Лапина Н.И., Пригожина А.И., Сазонова Б.З.

Вопросы социальных изменений поднимаются и в рамках других концепций, например, организационной экологии, теории жизненных циклов, где они понимаются как процесс естественных преобразований, подчиненных логике развития системы (Э. Берджерс, Ч. Бидвелл, Дж. Бриттен, О. Воли, О. Данкан, Дж. Кассард, Дж. Кэрролл, Б. Маккелви, Х. Олдрих, Дж. Фримен, М. Ханнон, Д. Шнорр, Е.П. Попова, В.В. Щербина).

Особенно активно инновационное направление развивается на протяжении последних десяти лет, что связано с переходом нашей страны к рыночной экономике. Сформировался совершенно отличный тип среды, когда требуются принципиально иные подходы к управлению организацией, чем применялись при плановом хозяйстве. Произошел резкий переход от стабильного окружения к среде с высоким уровнем динамичности и неопределенности, координационная роль управленца сменилась стратегической – возникла необходимость не просто поддерживать функционирование в системе, но добиваться высоких результатов деятельности в долгосрочной перспективе.

Востребованность инновационного подхода сегодня обусловлена ситуацией социального кризиса, характерного для переходного периода, когда важной предпосылкой перемен становится осознанное принятие новой управленческой стратегии. Многоплановость инноваций позволяет теперь рассматривать в качестве самостоятельных проблем отдельные аспекты жизнедеятельности организации, что открывает возможности формирования самостоятельного научного направления – инновационного менеджмента.

Теоретико-методологическую основу организационных изменений составляют также работы, где анализируются аспекты сущности организации, статических и динамических компонент организации, проблемы интерпретации организационного развития и организационных изменений, как зарубежных авторов - Адизеса И., К. Барнарда Ч., Бериса Т., Боулдинга К., Вейка, Р., Гоулднера А., Гринвуда К., Дабина Р., Дейла Э., Дэвиса С., Каста Ф., Крозье М., Кунца Г., Лоуренса П., Маджио Ди, Минцберга Х., Ньюмена Л., Олсена Дж., Пауэла В., Петтигрю А., Пфеффера Дж., Роббинса С., Роуэна Б., Рэлка Р., Рэнсона С., Саланчика Дж. Селзника Ф., Сильвермана Д., Скотта В., Томпсона Дж., Фридберга Е., Хайнинга Б., Хоманса Дж., Чендлера А., Ширмана Г., так и отечественных исследователей - Гвишиани Д.М., Кравченко А.И., Кушелевич Е.И., Мильнера Б.З., Поповой Е.П., Раппопорта В.Ш., Филонович С. Р., Хайниша С.В.

В значительной степени способствовали осмыслению возможностей и ограничений применения теоретических моделей организации и управления, организационных изменений к деятельности реально действующих организаций в нашей стране и за рубежом практико-ориентированные работы следующих авторов: Айвазяна З., Алексеева Н.С., Андрианова В. Антонова В.Г., Гмюра М., Гончарука В.А., Горелика С., Дятлова А.Н., Емельянова Е.Н., Ермолаева В.Н., Каммеля А., Каца И., Кирпиченко В., Кирхманна Э., Коленсо М., Кони́на Н., Кубра М., А.И., Кушелевич, Маршева В.И., Масленниковой Н., Минцберга Х., Осадника В., Поварницыной С.Е., Посадского А.П., Пригожина

А.И., Рюэгг-Штюрма Й., Саакова В., Савеленка Е., Соломанидиной Т.О., Тома Н., Хайниша С.В., Хентце Й, Хотяшевой О., Шейна, Э., Щербины В.В.

Теоретико-методологические основы предпринимательства исследовались в работах Г. Гинса, по утверждению которого первыми предпринимателями были собственники, позднее (в XVII в.) предпринимателем называли купца, в XVIII в. таковым считали работодателя, а в дальнейшем – капиталиста. «Первая волна» интереса исследователей к проблеме предпринимательства (преимущественно XVIII-XIX в.в.), связана именно с концентрацией внимания на предпринимательстве как деятельности в условиях риска и неопределенности. Первым представителем этой точки зрения был Ричард Кантильон, который впервые ввел термин «предприниматель». В дальнейшем проблематика предпринимательства разрабатывалась Жаном-Батистом Сэем, И. Тюненом, Г. Мангольдтом. С именами последних связано дальнейшее развитие идеи о несении риска как основной функции предпринимателя. Следующим поворотом в развитии теорий предпринимательства оказалось смещение в сторону рассмотрения проблем предпринимательства на микроуровне в отрыве от макросреды. «Вторая волна» научного осмысления предпринимательства характеризуется выделением инновационности как основной отличительной черты предпринимательства и связана с работами Г. Гинса, а также с именем основоположника этого направления – Й. Шумпетера. Ярким продолжением развития проблематики инноваций в предпринимательстве во второй половине нашего столетия явились труды Питера Друкера, нашедшие международное признание в теории и практике предпринимательства и современного менеджмента. Последующее развитие теорий предпринимательства связано со сосредоточением внимания исследователей на макросреде развития предпринимательства, а также с акцентированием управленческих аспектов в анализе действий предпринимателя. Проблемы предпринимательства в микро и малом бизнесе и неформальном секторе получили развитие, большей частью, в последние 25-30 лет. Здесь выделим особо труды Вильгельма Репке (Швейцария), еще в середине XX в. раскрывшего сущность проблемы

оптимума предприятия, опасности чрезмерной концентрации большей части отраслей экономик современного ему периода завершения индустриальной эпохи и указавшего на грядущий феномен малого и среднего бизнеса.

Среди современных исследований проблем малого и среднего предпринимательства следует обратить внимание на направление, развиваемое исследователями старейшего в Европе Центра (ныне Фонда) малого бизнеса Дарэмского университета (Великобритания), в первую очередь, труды профессора А. Гибба – основателя этого направления, подчеркнувшего качественные отличия микро и малого бизнеса от крупных предприятий и обосновавшего в своих работах неадекватность применения аналитических инструментов крупных корпораций для малых фирм с позиций не столько экономических, сколько управленческих. Для работ исследователей Дарэмской школы (Д. Джонсон, Р. Бруксбэнк, Э. Нельсон и др.) особенно характерен кроссфункциональный и междисциплинарный подход к рассмотрению проблем развития предпринимательства и малого бизнеса. Отметим также работы экономико – социологического направления в этой области других зарубежных ученых, в первую очередь, Х. Велу и Д. Стори (Великобритания), а также отечественных - А. Ослунда, Ф. Шереги и др.

Пониманию специфики российского малого бизнеса во многом способствовали работы, в которых анализируется эффективность формы малого бизнеса для российской экономики и состояние малых предприятий в разные периоды их развития (Авраамова Е., Белацкий Е., Буев В., Гуляев С., Гурков И., Долгопятова Т., Игнатик, Леонова Н., Мочульская О., Орлов А., Орлов М., Румянцева Т., Сыряжкин В.), особенности деятельности государства по поддержке малых предприятий (Брюммер К., Веселова А., Высоков В., Дагаев А., Егоров Ю., Ломоносова Т., Малис Н., Моисеева Н., Проскурин А., Радаев В., Разумнова И., Смирнов С.), специфика взаимодействий предпринимателей с меняющейся бизнес-средой и типы предпринимателей (Барсукова С., Гришаев С., Душацкий Л., Немировский В., Перепелкин О.В.), проблемы неформального сектора малого бизнеса (Барсукова С., Волков В.,

Рывкина Р., Шанин Т., Яковлев А.), аспекты взаимодействия малых и крупных предприятий (Бухвальд Е., Виленский А.).

Целый ряд социологических исследований по проблематике российского малого бизнеса позволил наиболее адекватно оценить состояние малых предприятий на современном этапе. Данные Государственного Комитета Статистики, материалы социологических исследований Института малого бизнеса, Института проблем малого предпринимательства Государственного университета Высшей школы экономики, Института экономики РАН, Московского государственного университета коммерции, Национального делового партнерства «Альянс Медиа», Национального института системных исследований проблем предпринимательства, Национального фонда подготовки кадров, Рабочего центра экономических реформ при правительстве РФ, Ресурсного центра поддержки малого предпринимательства, Российского независимого института социальных и национальных проблем, социологической службы «Кассандра» в значительной степени способствовали разработке поставленной в диссертации проблемы.

В то же время в отечественной и зарубежной литературе практически отсутствуют специальные исследования, посвященные организационным и управленческим изменениям в компаниях малого бизнеса. Проблемы малого предпринимательства в основном изучаются в рамках экономической социологии: условия найма и оплаты труда, организация труда, подготовка и повышение квалификации персонала на предприятиях, особенности рабочих взаимоотношений на малых предприятиях (Чепуренко А., Обыденнова Т.). Сравнительно немного работ, которые затрагивают вопросы политики и управления малым предприятием (Анискин Ю., Бусек Ю., Блинов А.О., Мосейко В., Санин И.И., Сирополис Николас К.), инновационной деятельности на малых и средних предприятиях (Нойбауэр Х.). Отдельно следует отметить работу зарубежных авторов Пихлера Х., Плайтнера Х., Шмидта К., в которой предлагаются рекомендации по решению проблем малых предприятий с привлечением для этой цели теоретических основ организации и управления.

Из последних немногочисленных исследований, посвященных вопросам управленческих нововведений, особо необходимо выделить работу Ресурсного центра поддержки малого предпринимательства «Инновационные процессы в малом предпринимательстве» (TACIS Project SMERUS 9501) (Алимова Т., Кардасис Д., Строгипулос Г., Сапсай Б., Пуденко Т., Афанасьева Т., Ермилова Г.), где подробно рассматриваются управленческие проблемы малых предприятий, намерения и затруднения предпринимателей в отношении инноваций в управленческой сфере, реально проводимые ими изменения. Однако исследование проводилось в 1999 г., поэтому сегодня – на качественно новом этапе развития организаций малого бизнеса, необходимо дополнительное изучение этой проблемы. Все это определило выбор объекта, предмета, цели и задач диссертационного исследования.

**Цель исследования** – обосновать необходимость и характер целенаправленных и спланированных организационных изменений в российских организациях малого бизнеса на современном этапе его развития, и предложить адекватные формы их практического осуществления.

**Задачи исследования:**

- адаптировать разработанные теории организации и управления и организационных изменений к анализу проблем современных российских организаций малого бизнеса;
- выявить основные этапы становления и развития малого бизнеса в России, отличающиеся специфическими условиями формирования организаций малого бизнеса и их дальнейшего развития;
- проанализировать состояние российских организаций малого бизнеса, обусловленное особенностями современного этапа его развития;
- обосновать необходимость и характер организационных изменений, и оценить готовность малых предприятий к таким изменениям;
- определить основные направления и формы организационных изменений;

- выявить возможные причины и формы сопротивления, возникающие при внедрении организационных изменений, и предложить способы их преодоления.

**Объектом исследования** являются современные российские организации малого бизнеса, а именно, категория малых предприятий – юридических лиц.

**Предметом исследования** выступают организационные изменения, необходимые в российских компаниях малого бизнеса на современном этапе их развития.

**Теоретико-методологической** базой исследования являются основные принципы теорий структурного функционализма и теории социальных изменений, положения системного, ситуационного и инновационного подходов теории организации и управления, инвайроментального подхода к первопричинам организационных изменений, новейшие разработки в области социологии организаций, касающиеся аспектов интеллектуальной модели управления, транснациональной формы предпринимательства, менеджмента сетевых организационных форм, а также менеджмента в информационную эпоху.

**В качестве методической** базы исследования выступают методы теоретического моделирования, методы количественного и качественного анализа первичной и вторичной социологической и статистической информации, метод включенного наблюдения, интервьюирования, анкетирования, экспертного опроса.

**Эмпирической** базой исследования служат результаты исследований, проведенных автором на базе нескольких российских малых предприятий, работающих в различных российских регионах и отраслях, а также данные исследований различных государственных и коммерческих структур по поддержке и развитию малого предпринимательства в России. Полученные автором результаты частично восполнили недостаток эмпирических данных в области управленческих инноваций в малом бизнесе.

**Научная новизна** заключается в том, что в диссертации:

1) основные теории организации и управления адаптированы для понимания проблем и направленности организационных изменений в современных российских компаниях малого бизнеса;

2) выявлены специфические для каждого этапа становления и развития малого бизнеса в России условия формирования организаций малого бизнеса и их модифицирующее воздействие на организационное развитие;

3) выделены особенности современного этапа развития российского малого бизнеса, который ставит малые предприятия перед необходимостью целенаправленных и спланированных организационных изменений;

4) определены основные направления организационных изменений, способные обеспечить дальнейшее развитие компаний малого бизнеса в специфических условиях, характерных для современного этапа развития малого бизнеса;

5) предложены адекватные формы осуществления организационных изменений в современных компаниях малого бизнеса;

6) выделены возможные причины и формы сопротивления организационным изменениям, предложены способы его преодоления.

**Практическая значимость** работы состоит в возможности использования идей и положений диссертации и сформулированных в ней предложений при управлении организационными изменениями на малых российских предприятиях как непосредственно руководителями, так и внешними консультантами, в том числе структурами поддержки малых предприятий. Диссертация может представлять определенный теоретический и практический интерес для преподавателей вузов в рамках обучения дисциплинам: «Социология организаций», «Социология управления», «Теория организации», «Менеджмент», «Социология менеджмента» и других управленческих дисциплин. Идеи и выводы диссертации могут быть использованы другими учеными, занимающимися исследованием проблем организаций малого

бизнеса. Результаты диссертации позволяют заложить основу для дальнейших научных разработок по поставленной в ней проблеме.

#### **Апробация результатов исследования.**

Диссертация обсуждена на кафедре социологии управления факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова и рекомендована к защите.

Апробация разработанной методики исследования и полученных выводов осуществлялась в процессе выступлений автора на научно-практических конференциях МГУ им. М.В. Ломоносова («Государственное управление в 21 веке: концепции, методы, технологии», май 2003), ИНИОН РАН («Россия: тенденции и перспективы развития», декабрь 2001; «Россия: общество, экономика, место в современном мире», ноябрь 2002), а также в восьми научных публикациях. Результаты диссертации обсуждались с представителями структур поддержки малого предпринимательства в России, с руководителями предприятий, принявших участие в исследовании автора.

Выводы исследования внедрены в практику нескольких компаний малого бизнеса г. Москвы: ООО «Скан Сити», ООО «Сплитстоун», ООО «Русстройпластик».

#### **Положения, выносимые на защиту.**

В соответствии с целью и задачами диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения:

- 1) специфические для каждого этапа становления и развития малого бизнеса в России условия формирования оказывают существенное модифицирующее воздействие на организационное развитие компаний малого бизнеса;
- 2) особенности современного этапа развития российского малого бизнеса ставят малые предприятия перед необходимостью целенаправленных и спланированных организационных изменений;
- 3) среди основных направлений организационных изменений в диссертации выделяются: переход к адаптивной системе управления, проблемно-

целевой принцип конструирования системы управления, переход к управлению человеческими ресурсами, признание в качестве главных ценностей организационной культуры - совершенствование и обновление;

- 4) оптимальной для современных российских малых предприятий формой организационных изменений является организационное развитие, под которым понимается целенаправленный и долговременный процесс внедрения в организацию изменений, особенность которого состоит в том, что он основывается на привлечении персонала к их подготовке и осуществлению;
- 5) реализация объективной потребности в организационных изменениях сдерживается недостаточной готовностью руководителей малых предприятий к их осуществлению;
- 6) вероятные формы сопротивления персонала организационным изменениям обусловлены социальными, экономическими и др. причинами и проявляются как в форме скрытого сопротивления, так и в форме открытого противодействия, преодоление которого возможно через обучение, привлечение к участию в проекте, переговоры и соглашения, принуждение и т.д.;
- 7) формирование у предпринимателей потребности в научно обоснованных рекомендациях в области осуществления организационных изменений вызывает спрос на управленческое консультирование. Современное состояние консалтингового рынка способствует предложению организациям малого бизнеса такого рода услуг.

#### **СТРУКТУРА И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Во введении обосновывается актуальность рассматриваемой темы, приводится обзор научных работ по исследуемой проблематике, определяются

объект, предмет, цели и задачи диссертации, формулируется ее научная новизна, указываются методы, используемые для изучения различных аспектов проблемы, объясняется практическая значимость работы, описываются формы ее теоретической и практической апробации.

**В первой главе – «Становление организаций малого бизнеса в России»** - рассматриваются специфические для каждого этапа становления и развития малого бизнеса в России условия формирования организаций малого бизнеса и их модифицирующее воздействие на организационное развитие. Глава состоит из трех параграфов.

**В первом параграфе – «Основные этапы развития малого бизнеса в России»** - вводятся критерии определения понятия «малое предприятие» в нашей стране и за рубежом, оценивается уровень развития малых предприятий в России, их вклад в экономику государства. Далее приводится авторская классификация основных особенностей организационного развития малых предприятий, обусловленных спецификой основных этапов развития малого бизнеса. На первой стадии (1988-1991) развития малого бизнеса, которая связана с появлением кооперативов (1986-88 г.г.), ставших прообразом малых частных предприятий, такой характерной чертой была спонтанность функционирования организаций малого бизнеса. Закреплению новой формы собственности – малых предприятий послужили два постановления: «О мерах по созданию и развитию малых предприятий» (1990 г.), а также более позднее «О мерах по поддержке и развитию малых предприятий в РСФСР» (1991 г.). Вторая стадия развития малого бизнеса (1992-1994) характеризовалась бурным ростом малых предприятий в связи с правительственной политикой масштабной приватизации. Большинство начинающих предпринимателей впервые столкнулись с таким видом деятельности, поэтому образование предприятий в тот момент не сопровождалось тщательным планированием организационного устройства. Более того, при открытии предприятия в расчет принималась не столько экономическая целесообразность, сколько надежда на «лучшую жизнь». Эти факты позволяют предположить, что характерной чертой

организационного развития малых предприятий на этом этапе стала произвольность в формировании элементов организационной системы и упорядочение их на неформальной основе. Третья стадия развития малого бизнеса (1995-1997) стала стадией сокращения численности малых предприятий на фоне проводимой правительством политики финансовой стабилизации, несмотря на то, что этот период сопровождался активным формированием законодательных инициатив и созданием различных структур по поддержке малого бизнеса. Одним из наиболее важных достижений этого этапа стало принятие в 1995 г. Федерального закона «О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ», в котором было зафиксировано официальное определение понятия «малое предпринимательство» и определены основные черты системы его поддержки, сохраняющиеся до настоящего времени. Характерное для этого периода усложнение рыночной среды, обусловленное политикой правительства, и, как следствие, структуры организации, потребовало некоторого ужесточения внутриорганизационной дисциплины и регламентации отношений сотрудников. Характерной чертой организационного развития малых предприятий на этом этапе развития малого бизнеса оказалась институционализация элементов организационной системы. Именно на этом этапе малые предприятия приобретают черты организации, что позволяет именовать их организациями малого бизнеса. Далее в параграфе подробно рассматриваются различные толкования термина «организация», определяются критерии отнесения малых предприятий к организациям. Четвертая стадия (1998 – 2000) развития организаций малого бизнеса ознаменовалась экономическим кризисом в стране, следствием которого стало разорение многих малых предприятий. «Выжившие» организации вынуждены были менять планы на будущее, пересматривать свои стратегии управления в условиях кризиса. Многие из организаций предприняли попытки перейти на новые методы управления, тем самым увеличивая собственную восприимчивость к изменениям извне, повышая гибкость и адаптивность. Характерной чертой организационного развития малых предприятий на данном

этапе представляются массовые управленческие и организационные изменения локального характера. Такая формулировка означает, что внедряемые нововведения охватывали лишь определенную часть организации, не затрагивая всю систему.

Последний на сегодня этап развития малого бизнеса стал толчком для формирования такой черты организационного развития малых предприятий, как необходимость системных организационных изменений, осуществить которые возможно только на научной основе. Таким образом, происходит формирование объективной потребности в научно обоснованном подходе к управлению организацией. Это связано, в первую очередь, с усложнением внешней среды организаций малого бизнеса, которая требует качественно новых методов управления. В качестве теории, описывающей внутреннюю логику организационного развития, рассматривается теория жизненных циклов.

Таким образом, специфические условия, характерные для различных этапов становления и развития малого бизнеса в России, оказывают существенное влияние на формирование организаций малого бизнеса и их дальнейшее развитие, ставят перед ними некоторые общие типичные проблемы, а также существенно модифицируют цели и задачи, традиционно встающие перед любой организацией на соответствующем этапе ее организационного развития.

**Во втором параграфе** – «Специфика внешней среды организаций малого бизнеса на современном этапе» - анализируются факторы внешней среды организаций малого бизнеса, а также оценивается роль государства в усилении или ослаблении воздействия тех или иных факторов на деятельность малых организаций.

В начале параграфа рассматриваются общеметодологические основы организационной проблематики. В частности, раскрывается понимание организации с точки зрения объективистского и феноменологического подходов. Далее описываются теории организации и управления, в которых получили развитие идеи каждого из подходов. В рамках одной из них – ситуационной, осуществляется последующий анализ организаций малого бизнеса. С точки зрения ситуационного подхода, не существует возможности

выдвижения универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач, внешней среды, технологии и др. Далее в диссертации раскрывается понимание внешней среды, диалектика взаимоотношений организации с внешней средой. После этого рассматривается внешняя среда современных российских организаций малого бизнеса. Для удобства анализа внешней среды в диссертации принято ее условное деление на три уровня: микроуровень (конкуренты, потребители, посредники, поставщики, инвесторы), макроуровень (политические, экономические, социальные, технологические и др. факторы), мегауровень (международные факторы и процессы). Затем в работе рассматривается макроокружение организаций малого бизнеса. Происходящие на макроуровне изменения в свою очередь представляются объективным следствием процесса глобализации, одним из результатов которого является нынешняя политика государства в области малого бизнеса. Далее в диссертации подробно рассматриваются факторы макроокружения организации, среди которых, в первую очередь, стоит отметить законодательное регулирование, финансовое обеспечение, налогообложение, информационное обеспечение малого бизнеса, установление диалога между бизнесом и властью, формирование положительного общественного мнения о предпринимательстве, обмен опытом с другими странами по вопросу развития предпринимательства. В процессе рассмотрения названных факторов выясняется, что многие из них в значительной мере ограничивают деятельность организаций малого бизнеса. Несовершенство законодательства в отношении малого предпринимательства, длительное принятие и утверждение законов и программ, частое изменение нормативных актов, бюрократия, чрезмерный масштаб и нескоординированное осуществление различных контрольных функций со стороны проверяющих органов сильно затрудняют деятельность организаций. Во многом сдерживает развитие малых предприятий финансовая ограниченность, связанная с неразвитостью рынка коммерческих услуг, а также неопытностью руководителей малых предприятий в работе с финансами. Недостаток

финансовых средств усугубляется несовершенством действующей системы налогообложения. Большое количество налоговых платежей, высокие размеры их ставок, частые изменения в налоговом законодательстве, сложности в изложении инструктивного материала, острая нехватка методических пособий и рекомендаций препятствуют работе организаций малого бизнеса. Низкая политическая активность предпринимательского сообщества, обусловленная незрелостью общественных объединений предпринимателей, разобщенностью в предпринимательской среде, недоверием между правительством и властью еще более осложняют ситуацию, вызванную непоследовательной государственной политикой в области малого предпринимательства. Негативное восприятие предпринимательства общественностью, а также административным аппаратом также препятствует формированию благоприятного предпринимательского климата. Таким образом, множество барьеров на пути развития малого бизнеса объясняется общей неэффективностью государственной политики в данном направлении. В этом и заключается опосредованная процессами глобализации государственная политика по отношению к малому бизнесу, когда власть декларирует высокую заинтересованность в его развитии, а проводимой политикой доказывает лишь эффективность механизмов пополнения за его счет государственной казны. Совершенно иначе обстоит дело с малыми предприятиями Европы, где много внимания со стороны государственных структур уделяется созданию благоприятной деловой среды для этого сектора, чем, во многом, и обусловлен его успех. Доля малых предприятий в европейских странах составляет порядка 99%, а их доля в обеспечении занятости – примерно 65%. В крупных европейских столицах в секторе малого бизнеса сосредоточено до 90% всего городского населения. В Европе создана разветвленная сеть учреждений общегосударственного, регионального и местного масштаба, действуют различные программы, направленные на формирование для малых предприятий качественной деловой среды. Непосредственная государственная поддержка направлена, в первую очередь, на обеспечение малым предприятиям доступа к

финансированию, информационному рынку, персональному консалтингу и возможности обучения. Опосредованная поддержка осуществляется достаточно легко, благодаря характерной для Европы четкости дифференциации в отношении категорий предприятий, которая позволяет использовать различные формы поддержки, как в рамках общего законодательства, так и в виде целевых программ. В этой связи несомненную важность приобретает еще один фактор – возможность обмена опытом между российскими и зарубежными предпринимателями. Главное здесь не слепое копирование зарубежного опыта, а оптимальное сочетание наработок коллег из других государств с особенностями деловой российской среды на современном этапе. Далее в параграфе анализируется микроокружение, которое тоже в значительной мере определяет развитие компаний малого бизнеса.

**Третий параграф** – «Состояние современных российских организаций малого бизнеса» - посвящен рассмотрению внутриорганизационных особенностей малых предприятий, характерных для них кризисных явлений, а также обоснованию формирования у организаций малого бизнеса особого типа запроса – запроса на социальные знания (социологии, социальной психологии, менеджмента и др.).

Первоначально оценивается финансовое состояние современных российских организаций малого бизнеса как показателя эффективности их деятельности. В целом, по мнению самих предпринимателей, финансовое состояние их предприятий можно охарактеризовать как стабильное. Но, несмотря на это, следует отметить сильную зависимость малых предприятий от источников внешнего финансирования. Скорее всего, это противоречие объясняется тем, что для поддержания работоспособности предприятия средств достаточно, однако для его развития денежные ресурсы крайне ограничены. Эта черта малых предприятий не позволяет им в значительной мере развивать свой внутренний потенциал и становится причиной кризисных явлений.

Далее рассматриваются особенности найма в компаниях малого бизнеса – ориентация при приеме на работу в большей степени на личностные качества

соискателя, прием на работу на основании устного договора, нарушения при заключении трудовых договоров, а также особенности организации трудовой деятельности, к которым относятся не соответствующие нормам трудового законодательства условия труда, несоблюдение продолжительности рабочего времени, совмещение выполнения нескольких функций в лице одного сотрудника, «невысокая квалификация рабочих мест», отсутствие эффективной системы мотивации персонала, низкий уровень заработной платы.

На основе представленных данных анализируется характерная для современных компаний малого бизнеса организационная структура, которая отличается слабой степенью формализации, простой иерархией, тяготением к централизации управления. Кроме того, организационной структуре малых предприятий присущи следующие особенности: небольшая дистанция между объектом и субъектом управления, отсутствие строго очерченной структуры взаимоотношений между сотрудниками, высокая скорость прохождения информации, взаимозаменяемость включенных в нее индивидов. Перечисленные особенности одновременно выступают как в качестве преимуществ, так и в качестве недостатков малых организаций. В целом делается заключение о распространенности в таких организациях линейно-функционального типа структуры. Затем описывается свойственная современным малым предприятиям организационная культура, на основании анализа компонентов которой делается вывод о ее слабости. Подтверждением тому служит отсутствие разработанной идеологии компании, нечеткость управленческих установок, которые, соответственно, не обосновываются более высокими идеями, чем получение прибыли, слабое следование предписанным правилам, недостаточно активное поддержание традиций организации, слишком произвольное формирование организационных норм. Организации малого бизнеса в большей степени ориентированы на внешнее окружение (поставщиков, потребителей), сосредоточены на проведении торговых операций с клиентами с целью достижения конкурентных преимуществ, руководствуются в деятельности критериями прибыльности и достижения

результата. С учетом перечисленных характеристик организаций малого бизнеса высказывается предположение об их тяготении к рыночному типу культуры.

Таким образом, особенности внешней среды организаций малого бизнеса на современном этапе его развития, объективное состояние происходящих в них процессов, а также специфика этапа зарождения малых предприятий, который характеризуется редкостью и недоступностью для масс управленческого образования, слабой ориентированностью специальных обучающих программ на малый бизнес, стихийностью начального этапа развития предпринимательства, отсутствием у начинающих предпринимателей потребности в обучении основам предпринимательской деятельности, в совокупности привели к современному организационному кризису. Организационный кризис понимается как процесс разрешения проблем последовательных стадий внутриорганизационного развития, ускоренный изменениями внешней среды функционирования малых предприятий.

Организационный кризис имеет системный характер. Одним из его проявлений является управленческий кризис, который объясняется низкой управленческой квалификацией современных руководителей и топ-менеджеров, ограниченным составом управленческой команды, слабой заинтересованностью персонала в результатах своей деятельности. Следствием управленческого кризиса можно считать структурно-функциональный кризис, обусловленный неэффективностью произвольно сложившейся организационной структуры. Высокая текучесть кадров, характерная для современных российских организаций малого бизнеса, позволяет констатировать возникновение кадрового кризиса, который определяется общей неорганизованностью труда работников. Постоянная текучесть кадров снижает целостность организации, ослабляет организационную культуру. Отсутствие общей, объединяющей весь коллектив ценности, подмена ее «получением прибыли», минимальное следование формальным предписаниям, свобода в интерпретации собственных обязанностей и поведения,

обесценивание руководства в глазах сотрудников, снижение доверия между управляющими и управляемыми, повышение конфликтности – все это свидетельство культурного кризиса в организации. Однако причины его кроются не только внутри организации, но и в особенностях деловой культуры макросреды организаций малого бизнеса, которая характеризуется необязательностью в отношениях, низкой организованностью в выполнении работы, пассивностью в делах, несоблюдением предписаний, правил, норм.

Появление организационного кризиса в современных российских организациях малого бизнеса стало причиной снижения управляемости ими. Это дает основания полагать, что они объективно нуждаются в организационных и управленческих изменениях. Снижение управляемости одновременно послужило формированию у предпринимателей потребности и готовности к использованию научно обоснованных методов управления.

**Во второй главе – «Организационные изменения как форма управляемого развития компаний малого бизнеса» - рассматриваются предпосылки организационных изменений, оценивается готовность организаций малого бизнеса к изменениям, определяются направления изменений и формы их осуществления. Глава состоит из трех параграфов.**

**Первый параграф – «Предпосылки организационных изменений» - посвящен анализу первопричин организационных изменений в компаниях малого бизнеса: осуществляется попытка определить, находятся ли они за пределами организационной системы, являются ли они следствием присущего самой организации свойства изменчивости или это результат взаимодействия внешних и внутренних сил. Анализу первопричин изменений предшествует рассмотрение социологических теорий, которые лежат в основе концепций организационных изменений: теории структурного функционализма и теории социальных изменений. В рамках первой из них изменения понимаются как адаптация, а в рамках второй – как «реформистская перестройка». Отмечаются концепции организации и управления, в которых способ реагирования на источник изменений соответствует каждому из подходов. Далее**

рассматриваются критерии классификации и модели структурных изменений организации, под которыми понимаются те изменения, которые приобрели устойчивый и воспроизводимый характер, стали элементом функционирования организаций. На основе характеристик современных российских организаций малого бизнеса – неопределенности и динамичности - делается предположение относительно применения для анализа организационных изменений объекта исследования теории социальных изменений (а в ее рамках - инновационной теории организации и управления). Согласно концепции социальных изменений, процесс развития в любой организации должен быть управляемым. Формой управляемого развития являются нововведения, то есть целенаправленные изменения, которые вносят в организацию (в ее цели, технологию, организационный порядок и т.д.) новые стабильные элементы, и потенциально или фактически тиражируемые в своих основных чертах. Процесс подготовки нововведения включает несколько последовательных этапов: диагноз потребности в изменениях и возможности их проведения, постановка задач будущих изменений, разработка нового видения, а также институционализация организационных изменений. В соответствии с этой логикой, рассматривается дальнейший процесс организационных изменений в современных российских организациях малого бизнеса. Далее в параграфе анализируется готовность компаний малого бизнеса к организационным изменениям, которая в целом оценивается как недостаточная. Об этом свидетельствуют такие факты как локальный характер, произвольность, эпизодичность изменений, сосредоточенность на технических и технологических нововведениях, недостаточные заинтересованность и активность руководителей малых предприятий в проведении управленческих изменений, а также их непоследовательность в выборе управленческих изменений.

**Во втором параграфе** - «Направления организационных изменений» - на основе анализа первопричин организационных изменений в современных российских компаниях малого бизнеса обозначаются направления изменений.

Во-первых, обосновывается необходимость перехода от адаптационной системы управления к адаптивной, которая предполагает непрерывные нововведения, способствующие повышению гибкости организации и ее восприимчивости к изменениям. Во-вторых, провозглашается отказ от функционального принципа конструирования системы управления и принятие за основу проблемно-целевого принципа, суть которого заключается в целенаправленном выявлении проблем, слежении за процессом их развития и упреждающем разрешении. Следуя этому принципу, а также учитывая особенности современных российских организаций малого бизнеса, возможным вариантом построения новой структуры можно считать проектную структуру, а также некоторые виды альтернативной организации трудовой деятельности людей: временные, оболочные структуры, аутсорсинг. В-третьих, объясняется необходимость перехода от традиционного подхода к управлению персоналом к концепции управления человеческими ресурсами (УЧР), в рамках которой термин УЧР понимается как обеспечивающая, специализированная, профессиональная, сугубо творческая инновационная деятельность, направленная на рационализацию системы управления в определенной сфере – сфере работы с социальным или человеческим ресурсом. В-четвертых, показывается смещение акцентов с развития рыночной культуры, для которой характерны принципы прибыльности и результативности, на усиление ценностей адхократической культуры – постоянное совершенствование и обновление. В целом, выбор направлений изменений демонстрирует потенциальный переход организаций малого бизнеса от традиционного управления к принципиально новому.

**В третьем параграфе** – «Формы осуществления организационных изменений» – рассматриваются два противоположных подхода к осуществлению изменений – эволюционный и революционный. Крайней формой эволюционного подхода выступает организационное развитие, под которым понимается целенаправленный и долговременный процесс внедрения в организацию изменений, особенность которого состоит в том, что он

основывается на привлечении персонала к их подготовке и осуществлению. Ярким проявлением революционной формы можно назвать реинжиниринг, который связан с фундаментальным переосмыслением и радикальным перепроектированием предприятия. Далее в параграфе обосновывается признание организационного развития в качестве оптимальной формы осуществления организационных изменений в современных российских компаниях малого бизнеса.

В процессе организационных изменений высока вероятность появления сопротивления со стороны персонала организации. С целью предупреждения возможных проявлений сопротивления проводится анализ причин эффекта сопротивления, среди которых выделяются неизбежные проблемы (объем последствий, противоречие между изменением и стабильностью, быстрое устаревание новшеств и т.д.), а также проблемы, вероятность возникновения которых не абсолютна (противоречия между целями, интересами участников нововведений и др.). Смягчить первые или предотвратить вторые возможно в процессе разработки программы будущих изменений, где учитываются все этапы прохождения нововведения от зарождения до полного закрепления. В параграфе рассматриваются варианты программ организационных изменений, выделяются их сильные и слабые места, делается вывод о возможности их применения к объекту исследования. В заключении третьего параграфа речь идет о формах сопротивления изменениям (от формального следования нововведенному порядку, когда сопротивление протекает в латентной форме, до открытого противодействия), а также о способах преодоления сопротивления (обучение и предоставление информации, привлечение к участию в проекте, стимулирование и поддержка и т.д.). Тщательная подготовка, которая требуется при проведении организационных изменений, как правило, отсутствует в современных российских организациях малого бизнеса, чем и объясняется характер проводимых в них до сих пор преобразований. Грамотное осуществление нововведений требует специальной подготовки руководителей организаций малого бизнеса, поэтому сегодня

возникает объективная необходимость в использовании для этих целей знаний социальных наук, роль которых заключается в развитии качественно иного подхода к управлению организацией – научного.

**В заключении** диссертации отмечается, что современное состояние организаций малого бизнеса характеризуется потребностью в комплексных организационных и управленческих изменениях, что вызвано двумя объективными обстоятельствами.

Первое заключается в том, что особенности нынешней эпохи, связанные с процессами глобализации, вызывают все большее ускорение темпов изменений внешней среды, а также ее необратимые качественные изменения, что требует от организаций быстрого и своевременного реагирования. Кроме того, сложившаяся ситуация усугубляется непоследовательной государственной политикой в отношении малого бизнеса.

Вторым обстоятельством является организационный кризис современных российских организаций малого бизнеса, который носит системный характер и включает в себя управленческий, структурно-функциональный, кадровый, культурный кризисы.

В совокупности, кризисное состояние современных российских организаций малого бизнеса, а также изменение условий внешней среды привели к снижению управляемости организацией, в результате чего у предпринимателей появилась потребность в использовании научно обоснованных методов управления и осуществления инноваций.

В ходе исследования было определено, что для осуществления организационных изменений требуются профессионально подготовленные специалисты. В связи с этим возникает необходимость в консультационной поддержке процесса организационных изменений. Современное состояние консалтингового рынка способствует тому, чтобы предложить такую помощь предпринимателям.

Таким образом, будущий успех организаций малого бизнеса в решающей степени определяется тем, насколько устойчивое сотрудничество сформируется

между наукой и практикой. Связующая роль в развитии такого сотрудничества отводится консультантам как «трансляторам» знаний в форме рекомендаций к их непосредственным потребителям.

В приложениях приводятся формы анкет, которые использовались в диссертационном исследовании, а также другие дополнительные материалы, позволяющие более ярко проиллюстрировать содержание работы.

Основные положения и содержание диссертации отражены в научных публикациях автора:

1. Социодинамическая роль миссии компании в контексте организационных изменений. – Сб. «Россия в современном мире». – Т. 2. Деп. В ИНИОН РАН № 57976, 08.05.03. – 1 п.л.

2. Идеальная модель политика регионального уровня (по материалам качественных региональных исследований). – Сб. «Россия в современном мире». - Т.1. Деп. в ИНИОН РАН № 57166, 17.04.02. – 0,5 п.л.

3. Эффективность социального маркетинга в образовании // Материалы IX Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». Выпуск №7, М.: МГУ, 2002. – 0,7 п.л. (в соавторстве).

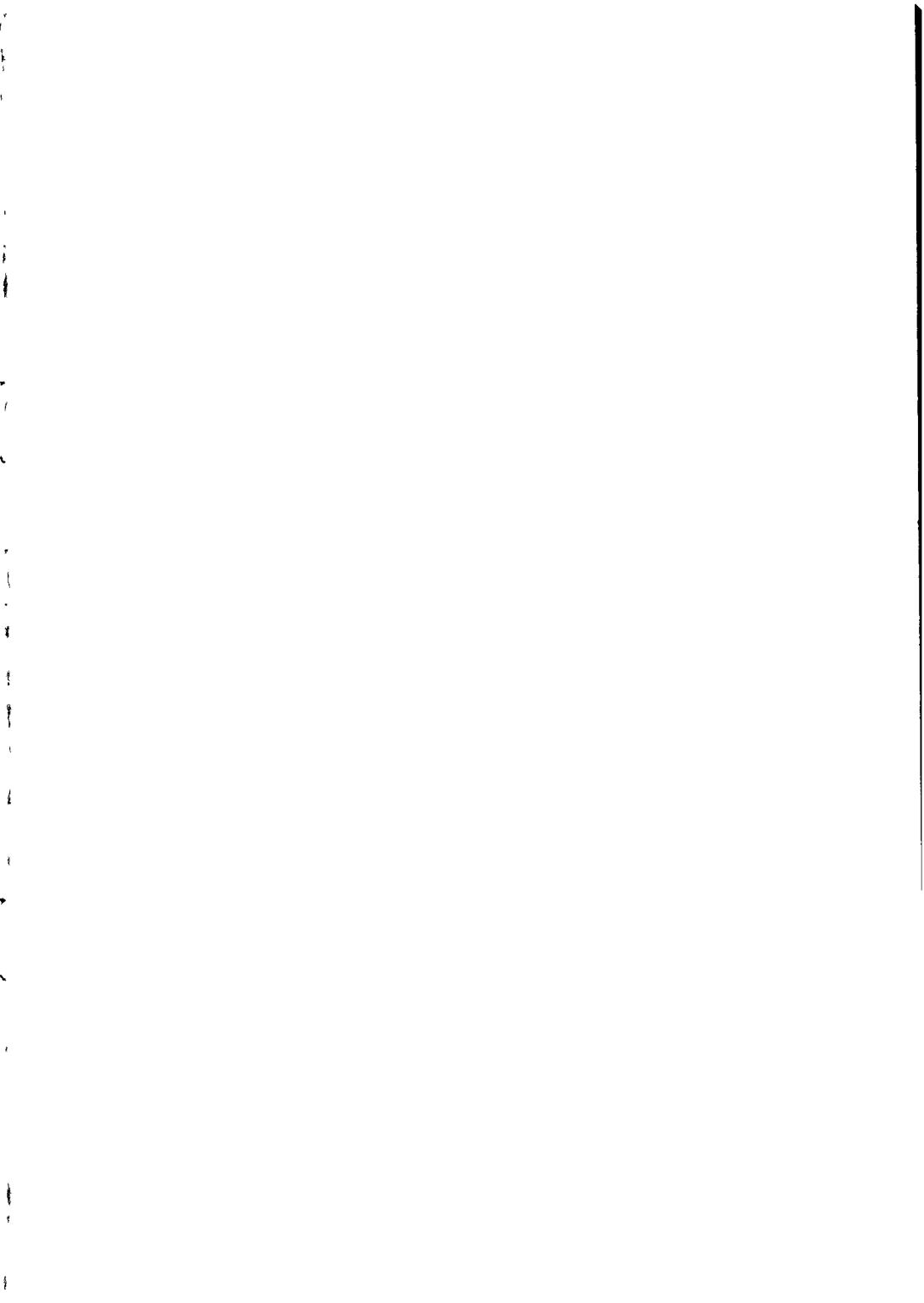
4. Маркетинговое управление как основа организационных изменений // Сб. Социология управления: вчера, сегодня, завтра. М.: МАКС Пресс, 2002. – 1 п.л.

5. Адаптация молодого специалиста в условиях длительно действующей организации // Сборник тезисов по материалам конференции «Молодой специалист 2002». – М.: МГУ, 2002. – 0,2 п.л.

6. Разработка миссии как инструмент управления организацией // Материалы X Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». Выпуск №8, М.: МГУ, 2003. – 0,2 п.л.

7. Роль государства в обеспечении социального запроса организаций малого бизнеса // Сборник статей по материалам международной научной конференции «Государственное управление в 21 веке: концепции, методы, технологии». М.: МГУ, 2003. – 0,7 п.л.

8. Измерение удовлетворенности персонала работой как фактор эффективности деятельности компании (на примере организации малого бизнеса) // Вестник МГУ. Социология и политология. Вып. 4., 2003 г.- 0,3 п.л. /В печати/.



2003-A  

---

17729

№ 17729

Издательство ООО "МАКС Пресс"

Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.

Подписано к печати 31.10.2003 г.

Формат 60x90 1/16. Усл.печ.л. 2,0. Тираж 70 экз. Заказ 639.

Тел. 939-3890, 939-3891, 928-1042 . Тел./Факс 939-3891.

119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова,

2-й учебный корпус, 627 к.