

Рыспаева Н.С.

**ӨНҮКТҮРҮҮНҮ УЮШТУРУУ КӨЙГӨЙЛӨРҮ ЖАНА
ЗАМАНБАП БАЗАР ШАРТЫНДАГЫ КОММЕРЦИЯЛЫК ИШКЕРДҮҮЛҮКТҮН
КООПТУУ СУБЪЕКТИЛЕРИ**

Рыспаева Н.С.

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ И РИСКА
СУБЪЕКТОВ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ
РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**

N.S. Ryspaeva

**ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND RISK ISSUES OF SUBJECTS
OF BUSINESS IN TODAY'S MARKET CONDITIONS**

УДК: 657: 657, 261.

Берилген илимий макалада автор өнүктүрүүнү уюштуруу көйгөйлөрү жана заманбап базар шартындагы коммерциялык ишкердүүлүктүн кооптуу субъектилерин менен заманбап базар шарттарындагы ишкердик субъектилеринин тобокелдиктери жөнүндө изилдөө жүргүзгөн. Автордун көз карашы боюнча коммерциялык ишкердүүлүктү уюштуруунун өнүгүү субъектилеринин көйгөйлөрүн үйрөнүү үчүн уюштуруунун өнүгүү концепцияларын салыштыруу аркылуу, сунуш кылынган классификацияларды киргизүү менен бир катар белгилүү жана өз ара олуттуу түрдө айырмаланган өнүгүүнүн уюштуруу моделдеринин (үлгүлөрүнүн) тең салмактуулугун белгилөө мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө кең-кесири талдоо жүргүзгөн.

Негизги сөздөр: ишкердүүлүк, ишкана, компания, уюштуруу, башкаруу, концепция, метод, технология, перспектива, эффективдүүлүк, план, стратегия, бизнес-ишкердүүлүк, каржылоо, артыкчылык, базар, сатылыш, өтүш, продукция, каржы, капитал, чыгымдар, салык, коштомо кагаз (накладная), тобокелдик, маалымат, атаандаштык күрөш, мамлекет, билим, каатчылык (кризис), эл аралык базар, конъюнктура, адистештирүү, мониторинг, тобокелдик баасы, ыкма, резерв, модель (үлгү), эсеп-кысап, диверсифициялоо, дүйнөлүк экономика, чарбачылык ишкердүүлүк, субъект, бизнес, экспорттоо, импорттоо.

В представленной научной статье автор рассматривает проблемы организационного развития субъектов коммерческой деятельности и автором проведен сравнительный анализ концепций организационного развития. По мнению автора, введение предложенной классификации позволит соотнести и сравнить ряд наиболее популярных и существенно различающихся между собой моделей организационного развития.

Ключевые слова: деятельность, предприятие, компания, организация, управление, концепция, метод, технология, перспектива, эффективность, план, стратегия, бизнес-деятельность, финансирование, приоритет, рынок, сбыт, продукция, финансы, капитал, издержки, налог, накладная, риск, информация, конкурентная борьба, государство, знание, кризис, международный рынок, конъюнктура, специализация, мониторинг, оценка риска, метод, резерв, модель, расчет, диверсифицированное, мировая экономика, хозяйственная деятельность, субъект, бизнес, экспорт, импорт.

In the presented scientific article, the author considers the problems of organizational development of business subjects and the author of a comparative analysis of organizational development concepts. According to the author, the introduction of the proposed classification allows to correlate and compare some of the most popular and greatly differing organizational development models.

Key words: activity, enterprise, company, organization, management, concept, technique, technology, perspective, efficiency, plan, strategy, business operations, financing, priority, market, marketing, production, finance, capital costs, tax invoice, risk, information, competition, government, knowledge, crisis, international market conditions, specialization, monitoring, risk assessment, method of provision, model calculation, diversified, global economy, economic activity, subject, business, export, import.

Биз комерциялык ишкердүүлүктү уюштуруунун өнүгүү субъектилеринин проблемаларын үйрөнүү үчүн уюштуруунун өнүгүү концепцияларын салыштыруу аркылуу талдоо жүргүздүк. Сунуш кылынган классификацияларды киргизүү бир катар белгилүү жана өз ара олуттуу түрдө айырмаланган уюштуруунун өнүгүү моделдеринин (үлгүлөрүнүн) тең салмактуулугун белгилөөгө мүмкүндүк берет [1,2,3].

Структуралык-ситуациялык модель (түзүлүштүк-кырдаалдык үлгү) – бүгүнкү күндө биринчи жолу жаралыш мезгили боюнча кеңири түрдө инвайронменталдык моделдер колдонулат. Бул модель 60-жылдардын экинчи жарымында кырдаалдык мамиленин алкагында калыптанган, анын негизги иштеп чыгуучулары Дж.Лорш, П.Лоуренс, Дж.Томсондор болуп саналат [4]. Ал өзү ан сезимдүү түрдө натыйжалуу ылайыкташкан түзүлүшүн, багыттарын жана айрым бир уюмдардын ишмердүүлүк жөндөмдүүлүктөрүн, анын элементтерин сүрөттөөчү процесс катары, рационалдык-искусстволук, экзогендик, баланстык, уюштуруу динамикасынын адаптивдик моделин көрсөтөт.

Инновациялык модель (жаңылануу үлгүсү) негизинен алганда 70-жылдардын баш ченинде калыптанган. Организмдин өнүгүшүн аң-сезимдүү түрдө рационалдуу пландаштырган жана структуралык өзгөрүүлөрдү контролдоочу процесс катары, кеңири

мааниде «инновациялык ыкма» батыштын салттарында рационалдык концепциялардын бардык жыйындысы деп болжолдонот.

Экзогендик-инновациялык моделдердин өзгөчө майда-чүйдөсүнө чейин иштелип чыккан версиясы катары көз карандылык ресурстук теориясы келип чыгышы мүмкүн. Ал көпчүлүк учурда башкаруунун стратегиялык концепциясында колдонулат. Бул модель, инновациялык логиканы инвайронменталдык ориентация менен айкалышып, башкаруу тажрыйбасында кеңири колдонулат жана башкаруунун стратегиялык концепциясы катары, уюштуруунун өнүгүү проблемалары сыяктуу ыкмалардын негизи болуп саналган, алмашуу теориясынын жобосуна таянат. Негизги иштеп чыгуучулар – Дж. Преффер жана Г.Салачик.

Кокусунан трансформацияланган теория жыйынтыктарын белгилеген факторлорго караганда, уюштуруу балансынын ортосунда тез жөнөтүүгө аракеттенген, айрым бир уюштуруу деңгээлинин өзгөрүү процессин караган, эндогеникалык-экзогендик, табигый, кокустук-адаптивдик модель катары мүнөздөлөт. Негизги иштеп чыгуучулар, Дж. Марч жана Дж.Олсендердин [5], эндогеникалык-экзогендик, табигый, кокустук-адаптивдик модели К.Вейканын «уюштуруу анархиялары» уюму катары аныктаган жобосуна таянат. Сөз катышуучулар арасындагы ишке байланышкан өз ара аракеттешүүлөрүнүн начар байланышы үчүн мүнөздүү болгон туруксуз системалар жөнүндө болот.

Неоинституционалдык ыкма терминалдардагы баланстык моделдерди сүрөттөгөн жана пландаштырылган жыйынтыктарга багытталган, айрым уюмдардын сырткы чөйрөгө ылайыкташтырылган рационалдык, экзогендик, инвайронменталдык-адаптивдүү процесси катары, структуралардын түзүлүш жана өзгөрүш процессин карайт. Негизги иштеп чыгуучулар – Дж. Мейер, П. Дж. Ди Маджио, Б.Роуэн, В.Р. Скоттор [6]. Базалык катары, уюмдардын өзгөчө кимдир бирөөлөрдүн чыгуучу азыктарына түз баа берилбегенин (мисалы, билим берүү жана медициналык жактан), социум тарабынан берилген тапшырмаларды, нормативдик көрсөтмөлөр боюнча иштөөгө аргасыз болгон же көз бөөмөлдөө иретинде өзүлөрүнүн ишкердүүлүктөрүн мыйзамдаштыруу үчүн колдонууну көрсөтүү болуп саналат.

Феноменологиялык модель – пландаштырылбаган жыйынтыктар менен эндогендик, рационалдык, адаптацияланган (активдүү түрдө), борбор (фокустук) болуп саналат. Ал версиялардын түрү катары өзүндө историзмдин белгилерин алып жүрөт. Негизги өкүлдөрү – К.Вейк, С.Рэнсон, Б.Хайнингс, Р.Гринфуд, А.Петтигрю, Ст.Роббинс [7]. Биринчилерден болуп, рационалдуулуктун жектөтөөчү ролун күмөн санаоого калтырган (пландаштырылган долбоолордогу өзгөрүүлөрдүн жыйынтыктарынын мүмкүнчүлүктөрүн алдын ала билүү маанисиндеги) мурда болуп өткөн пландаштыруу аракетин эсептеген, башкача айтканда, негиз кылып алынган жери

К.Вейктин идеялары болуп саналат. Уюштуруу өз алдынча, майда жана туруктуу структуралардын (сегменттердин) жыйындысы катары, алардын аралыгындагы туруксуз байланышты жана белгисиздик мамилелерди өндүрүү тууралуу сүрөттөйт. Так ушул «белгисиздик» үйрөнүүнү жана адаптациялоону уюштуруу жөндөмүн көрсөтүүчү шарты болуп саналат.

Конфликттик модель (чыр-чатакты күлгү) неомарксисттик жана оюн моделдеринде абдан ачык көрсөтүлгөн. Ал бийлик үчүн болгон чыр-чатактардын (конфликтердин) булагы деп эсептеген көбүнчө эндогендик модель боюнча, рационалдык, адапционалдык катары баяндалышы мүмкүн.

Уюштуруу структурасы – бирдей аракет кылуучу жеке же топтук кысымчылыктар жана азыктар болуп саналат. *Марксисттик эмес мектептин алкагындагы* абдан белгилүү иштеп чыгуучулар Р. Эдварт жана М.Буровдордун ысымдары менен байланыштуу [8]. Концепция уюштуруудагы бирден-бир динамикалык процесстерди баяндоого багытталган.

Селекциондук модель. Негизги өкүлдөрү - Х.Олдых, Дж.Преффер, М.Ханнон, Дж.Фримен, Г.Кэрролдор [9]. Көрсөтүлгөн модель, албетте, уюштуруу же популяциялык уюштуруу деңгээлинде каралган экзогендүү-эндогендик, рационалдуу-табигый, эволюциялык, адаптивдик, стратегиялык-тарыхый модель болуп саналат.

Экологиялык же популяциондук-селекциялык модель, М.Ханнан, Дж.Фримен, Г.Кэрролдор тарабынан жаратылган [10]. Анда экзогендик булактын структуралык өзгөрүүлөрүнө, ошондой эле, консерватизмдин ички чөйрөсүнө жана анын процесстерге ролунаайрыкча көңүл бурулган. Жогорудагы моделдерден олуттуу айырмачылыктар, бирдиктерди талдоо катарыалдыга чыккан бирин-серин эмес уюштуруулар (келечектүү борбору), ал эми, уюштуруунун бардык жыйындысы азыркы учурдагы мейкиндикте колдонулуп жаткан жана пайдаланылуучу (эксплуатациялоочу) чөйрөнүн мына ушундай тиби: уюштуруу популяциясы (популяциялык перспективалары (келечектүү популяциясы) болуп саналат.

Компанияларда уюштуруу өнүгүшүндөгү ар кандай проблемалардын пайда болушунун натыйжасында, ишканаларда коркунучтар келип чыгат. Ишканалардын уюштуруу өнүгүшүнө сырткы чөйрөлөрдөгү ар кандай факторлор таасир этет: кризистик, саясий, базардагы сатуулардын жоготууларга учуроолору жана башка ушул сыяктуу коркунучтардын болушу. Адабий талдоо [11,12,13] уюштуруу өнүгүшүнө таасир этүүчү факторлордун төмөнкүдөй классификациялык критерийлерин бөлүп көрсөтүүгө мүмкүндүк берет:

1. *Уюштуруу өзгөрүшүнө түрткү болуучу, булактар боюнча, моделдер:*

- эндогендик (эгерде өзгөртүү булактары уюштуруунун ичинен табылса);

- экзогендик (эгерде өзгөртүү булактары сырткы чөйрөдөн табылса);

- аралаш (эки тибин тен сыйыштыруу) болуп бөлүнөт.

2. *алар өзгөрүүнү программалаштыруу логикасы боюнча:*

- баланстык (тен салмактуулук жана чөйрөлөрдүн изоморфтук же уюштуруунун ички тең салмактуулугун сактоо принциптерин камсыздоо);

- конфликттик (чыр чатактык) (системалардын шарттуу динамикасы катары дисбаланс);

- аралаш (эки механизмдин тең укуктуулугун тааныган) деп бөлүнөт;

3. *процесстик өтүп кетүү логикасын аныктоо механизми боюнча, алар:*

- рационалдуу-пландаштырылган (атайын чакыруу менен активдүү субъект катары ишке ашырылган жана кандайдыр бир долбоорду же планды иш жүзүнө ашыруунун жыйынтыгы болуп саналган) деп чектелген;

- спонтандык, процесстик өзгөрүүлөр ишкердүүлүктүн максаттуу багытталышы менен шартталбайт жана кандайдыр-бир планды иш жүзүнө ашыруу менен байланышпайт;

- аралаш.

4. *логикага карата өнүгүүнүн мурдагы таасири боюнча, алар төмөнкүдөй бөлүнүшү мүмкүн:*

- волонтаристик, мурдагы өнүгүүлөрдү тануу же тооптоо таасирлерин уюштуруу өзгөртүүлөрүнүн келечектеги тандоосу болуп саналат;

- тарыхый, мурдагы өнүгүүлөр өзгөрүүлөрдүн логикасын көрсөтүүчү фактор деп эсептөөчү;

- аралаш, кайда болбосун тигил же бул баскычта эки фактор тең көрсөтүлөт.

5. *өзгөртүү булактарына уюштуруунун таасирденүү ыгы боюнча* моделдерди төмөнкүдөй кылып бөлүштүрүүгө мүмкүн:

- адаптивдүү (тышкы таасирлерге пассивдүү түрдө жооп кайтаруучу катары система бир нече жолу жазып чыгарат);

- адаптивдүү (курча турган чөйрөгө активдүү түрдө таасир кылуучу);

- аралаш.

6. *өзгөрүү процессинин жыйынтыгы боюнча, ыкмалар моделдер түрүндө көрсөтүлөт:*

- телеологиялык программалаштыруунун жыйынтыгы менен (өзгөрүүнүн жыйынтыгы, активдүү субъектинин баштапкы программасын көрсөтүү катары каралат);

- кокустук (кокусунан болгон) (өнүгүүнүн жыйынтыгы программалаштырылбаган жана өзгөрүүнүн натыйжасы көптөгөн факторлордун продуктудук аракетин катары жазылып чыгарылат);

- аралаш (эки фактор тең таанылат).

7. *өнүгүү процессинин өтүү кетүү чөйрөсү боюнча алар төмөнкүдөй бөлүнөт (по сфере протекания процессов развития они разделены на):*

- фокустук (борбордук) (процесс уюштуруунун айрым бир деңгээлинде жазылып чыгарылат);

- популяциялык (ошол эле процесс популяциялык уюштуруу деңгээлинде баяндалып айтылат).

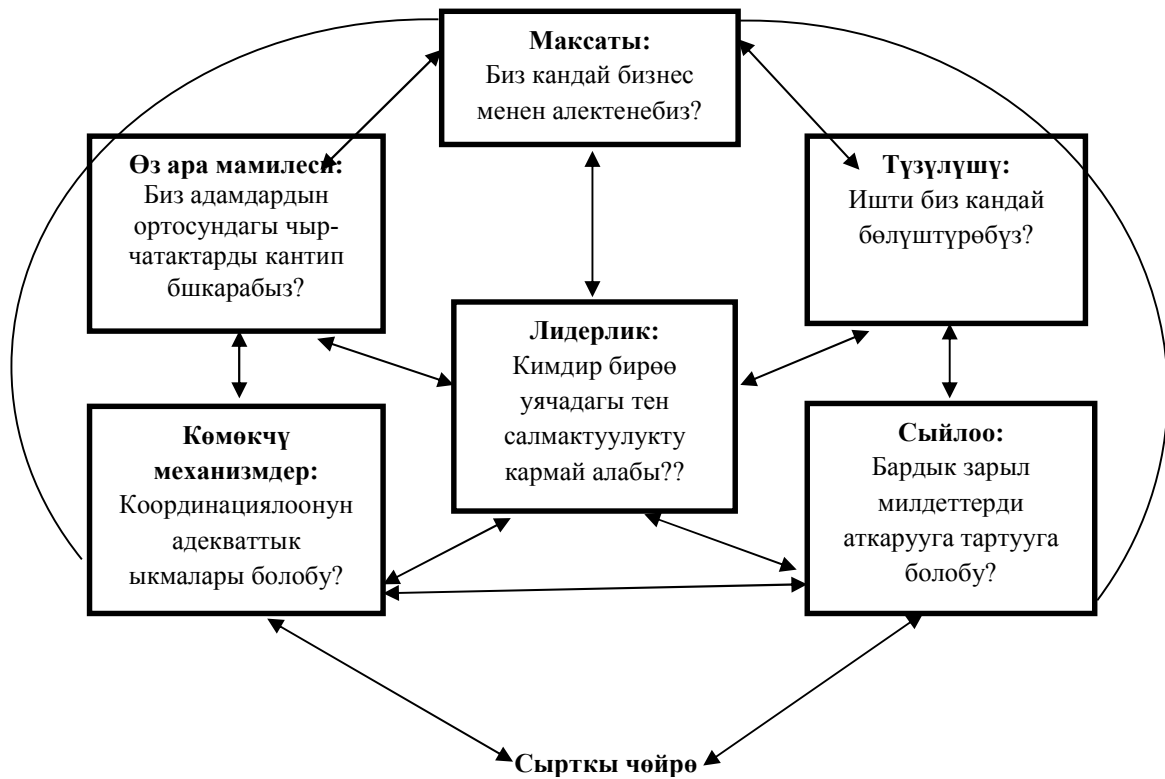
Изилдөө ишканалардын иштөөсүнө жана өнүгүүсүнө таасир этүүчү ар кандай факторлорду көрсөтөт:

Корпоративдик маданияттын таасири. Корпоративдик маданият компаниялары өнүгүүгө абдан зор таасирин тийгизет. Окумуштуулар [14,15,16] тарабынан ишканалардын экономикалык абалына корпоративдик маданияттын таасир этүүсүн изилдөө менен продукциялардын жанылануу процесстеринин калып тануусунда абдан маанилүү роль ойноорун таап көрсөтүшкөн. «Жакшы» корпоративдик маданият жаныланууларды (инновацияларды), калыптандыруу аркылуу командалык иштердин кеңири түрдө жайылтышына жардам кылууну, кызматкерлерди жаңылануу (инновациялоону) алдындагы коркунучтарын калыптандырбастан, чыгармачылык менен жардам берүүнү колдоого максатталган.

Уюштуруу компанияларынын түзүлүшүнө карата таасири (влияние организационного устройства компании). Уюштуруу компаниялары, анын өнүгүү ыгына абдан күчтүү таасир бериши мүмкүн. Компаниялардын жөнөкөй ишкердүүлүк формалары коммуникациялык барьерлерди алып таштоо аркылуу, жетишкендиктеринин жана перспективаларынын так багыттарын көрсөтүү менен өнүгүүгө демилге берет. Функционалдуу түрдө курулган компаниялар бөлүктөрдүн арасында начар байланыштарга ээ болот. Географиялык жактан тармакталган компания командалары менен ар кайсы аймактарда жана филиалдарда отуруу, уюштуруу түзүлүшү боюнча татаалдаштырат [17,18].

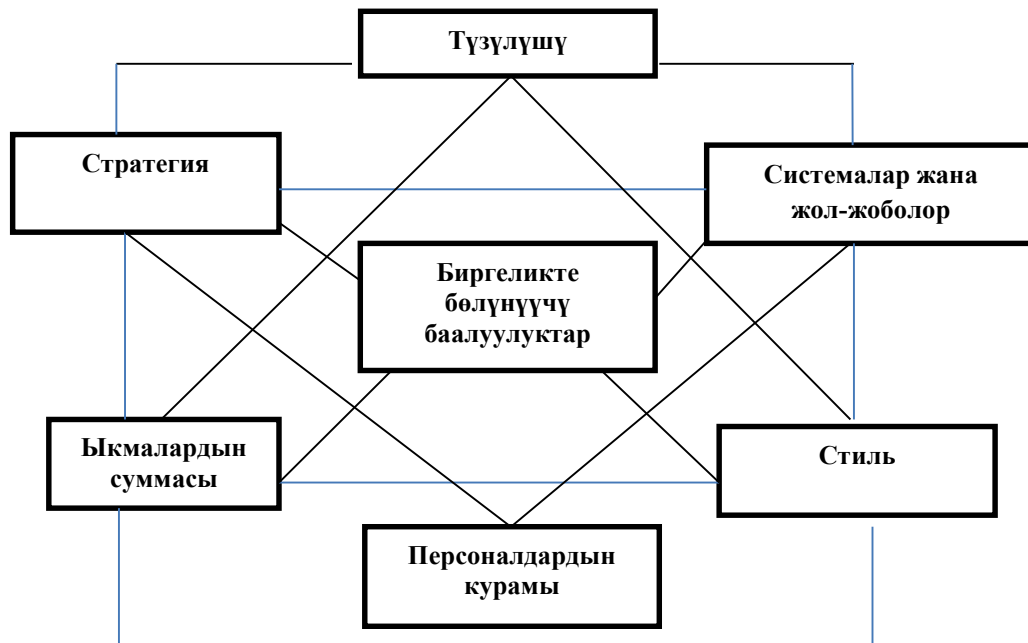
Компаниялардын өнүгүшүнө, анын ишиндеги майда-чүйдөсүнө чейин баяндалып жазылган төмөндөгү келтирилген моделдерди пайдалануу менен жүргүзүлгөн, болжолдуу уюштуруу диагностикасыз таасир этүүчү факторлорго туура баа берилбейт [19].

1. Вайсборд Модели «Алтыуяча» (1-сүрөт) ачык системалары менен маанилеш принцип жана өз ара байланыш уячасы катары уюштуруу идеяларынын негизинде негизделген. Уячада көрсөтүлгөн маселелер, негизги диагност жүргүзүү катары каралат. Уячаларды «Сканирлөө» компаниялардын ишкердүүлүктөрүнүн бардык негизги аспектилерин ачууга мүмкүнчүлүк берет.



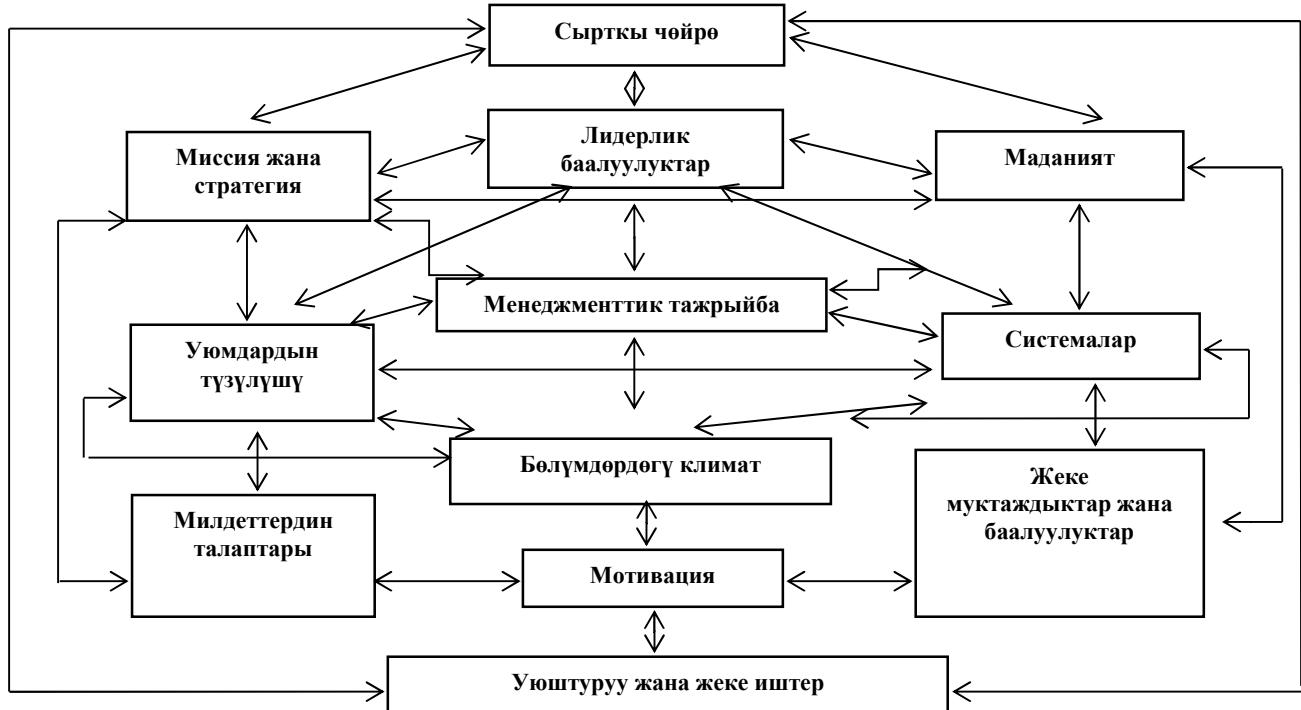
1-сүрөт. Вайсборд модели «Алты уяча».

Компаниялардын «өзүн-өзү окутуу» менен байланышкан таасир этүү өзгөчөлүктөрү



2-сүрөт. 7C Модели, Mc Kinsey компаниялары

7C Модели Mc Kinsey 2-сүрөт [20] атаандаш компаниялардын артыкчылыктарга ээ болууларын талдоо үчүн иштелип чыккан. Ал сырткы чөйрөнү ачык түрдө киргизбейт жана бүт бойдон компаниялардын ички механизмдеринин иштөөсүнө багытталган.



3-сүрөт. Берка-Литвинанын Модели.

Берка-Литвинанын Модели (3-сүрөт) ачык система катары уюштуруу ыкмаларына туура келет, андыктан, андагы сырткы чөйрө компаниялардын жалпы моделдеринин анча-мынчасы болуп саналат. Модель иерархиянын натыйжасы. Үстүнкү төрт уяча – сырткы чөйрөнүн, миссия менен стратегиянын, лидерликтин, маданияттын – негизги элементтери болуп саналган процессин талдоо үчүн багышталган деп белгилесек болот.

Адабияттар:

1. Шумпетер И. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.
2. Магда В. Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы развития. – М., 1991.
3. Фатхудинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учеб. / 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Маркет ДС, 2008. – (Университетская серия). – с. 120.
4. Meyer J. W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal structure as Myth and Ceremony // AJS 1977. V. 83. №2. p. 340-363.
5. Weick K. Sources of Order in Underorganized Systems: Themen in Recent Organizational Theory // Organizational Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution. Beverly Hills, 1985.
6. Pettigrew A.M. The Politics of Organizational Decision Making. London, 1979.
7. Edwards R. Contested Terrain: The Transformation of the Work Place in the Twentieth Century. N. Y., 1979.
8. Burawoy M. Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago, 1979.
9. Alchian A.A. Uncertainty, Evolution, and Economic Theory // Journal of Political Economy. 1950. V. 58. p. 211-221.
10. Aldrich H. E., Pfeffer J. Environment of Organizations // Annual Review of Sociology. 1976. V. 2. p. 79-105.
11. Щербина В.В. Социология организаций. Словарь-справочник. М., 1995.
12. Попова Е. П. Проблема структурной инерции и ориентиры развития организации // Вестн. Москов. ун-та. Сер. 18: Социология и политика. - 1995. №2.
13. Hannan M., Freeman J. Organizational Ecology. Cambridge (Mass.), 1989.
14. Zey-Ferrel M. Dimensions of Organizations: Environment, Context, Structure, Process, and Performance. Santa Monica (Calif), 1979.
15. Goodman P.S., Kurke L.B. Studies of Change in Organizations: A Status Report // Change in Organizations: New Perspectives on Theory, Research, and Practice / Goodman P.S. (ed.). 1982.
16. Альжанова Н.Ш., Кунафина Г.Е. VARкак методология оценивания рыночных рисков. // Материалы меж.науч.-прак. конф., посвященной 75-летию КазНУ им. аль-Фараби «Конкурентоспособность экономики Казахстана: ускорение модернизации национальной экономики и развитие корпоративных структур». Ч.1: Под ред. К.Е. Кубаева. – Алматы: Казак университеты, 2008. – с.42.
17. Фатхудинов Р. Организация производства. - учеб. - М.: 2000. - 672 с.
18. Фатхудинов Р. Стратегический маркетинг. - СПб.: Питер, 2002. - 448 с.
19. Питерс Т., Уотермен Р.В. В поисках эффективного управления. – М.: Прогресс, 1986.

Рецензент: д.э.н., профессор Кулова Э.У.