

Модель 1	Модель 2
<p>Формируется структура, где приоритет играет именно программа, даже в случае отличия программной классификации от организационной</p> <p>Требуется реструктуризация правительственных организаций в соответствии с реализуемыми государственными программами</p> <p>Модель является инструментом для проведения анализа бюджетной политики, а именно для того, чтобы сравнить и оценить альтернативные варианты финансирования, чтобы достичь заданную цель</p> <p>Также модель является механизмом учета полной величины затрат на деятельность правительства, в данном случае полная величина затрат относится на реализуемые проекты</p>	<p>Достижение эффективности происходит за счет предоставления определенных полномочий распорядителям бюджетных средств</p> <p>Ключевую роль играет организационная структура</p> <p>Величина затрат относится на соответствующие органы исполнительной власти</p> <p>Учет полной величины затрат необходим для проведения сравнительного анализа способов достижения одной и той же цели наименее затратным способом</p>

Вместе с тем, одно из главных отличий моделей заключается именно в определении объекта: в одной модели – это программа, в другой – организация. В итоге же, каждая модель программного бюджетирования должна быть построена на основании пяти принципов:

Принцип информационной обеспеченности, согласно которому необходим систематический сбор и учет информации о том, насколько результативно происходит реализация программы в период подготовки бюджета.

Принцип информационной достаточности заключается в степени наличия информации для проведения комплексной оценки программ.

Принцип интеграции заключается в том, что по мере разработки последующих программ, необходимо вводить данные мониторинга уже существующих программ с целью пересмотра ориентиров бюджетной политики, изменения или удаления низкоприоритетных программ.

Принцип синергии и кооперации заключается в том, чтобы была налажена связь в обмене информацией между создателями решений и теми, кто их принимает, а также, чтобы существовала целостность в подходе к бюджетированию на федеральном уровне.

Принцип управленческой гибкости заключается в том, чтобы структурные единицы, ответственные за реализацию программы, могли адаптироваться под изменяющиеся условия.

На сегодняшний день нет определенной единой модели, которая давала бы в наибольшей степени результативный эффект расходования бюджетных средств. Один из наиболее распространенных вариантов создания моделей базируется на использовании методов, а именно методов учета затрат, которые успешно реализовались на предприятиях, но при этом адаптированные под государственную специфику. Таким образом, на данном этапе развития моделей программного бюджета все так же остаются вопросы надежности и актуальности показателей эффективности, точного определения и разработки критериев, которые выражают различные аспекты эффективности общественных расходов.

ЖЦО: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ

Чавыкина М.А.

*Российский университет дружбы народов, Москва,
e-mail: mariya-chavykina@mail.ru*

Концепция жизненного цикла организации (ЖЦО) активно используется в теории менеджмента уже более 50 лет. С помощью данной концепции можно получить объяснение причин организационных изменений и источников роста современных организаций.

В последние 10 лет актуальность выработки единого подхода к методологии исследования и создания обобщенной модели ЖЦО резко возросла, о чем свидетельствует целый ряд публикаций в зарубежных научных журналах по менеджменту и бизнесу. Недавно появились и первые работы российских ученых в рус-

ле этого направления исследований¹. Основная причина всплеска интереса к проблематике ЖЦО связана с тем, что в условиях глобализации рынков и возросшей конкуренции необходимо глубокое осмысление двигателей организационного развития и причин выживания или упадка современной организации.

К настоящему времени ученые разработали и представили более двадцати моделей ЖЦО – как теоретических, так и эмпирических, – однако между исследователями нет единого мнения относительно механизма перехода организации с одной стадии на другую. Такое разнообразие моделей обусловлено большим количеством подходов к концепции ЖЦО. Представляется, что причины подобного многообразия заключаются в разнообразии подходов к ЖЦО. В данной статье автором выдвигается следующая рабочая гипотеза: все подходы к ЖЦО можно разделить на индуктивные и дедуктивные. К индуктивным подходам относятся обобщающие подходы к ЖЦО (теоретические и эмпирические). К дедуктивным подходам относятся более узкие подходы к ЖЦО (эволюционный и революционный подход, стратегический, экологический и др.).

Сначала рассмотрим два основных подхода к формированию концепции ЖЦО: теоретический и эмпирический. Сравнительный анализ (индуктивных) теоретических и эмпирических подходов представлен ниже в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ индуктивных подходов

Теоретический подход (1951-1970 гг)	Эмпирический подход (1970-1990 гг)
М. Хайре, Доунс, Скотт, Катц, Кан, Люден и др.	Грейнер, Адизес и др.
Модели носят исключительно теоретический характер	Модели носят теоретический и практический характер
Особого интереса среди исследователей и практиков эти модели не вызывают	Активный интерес к концепции ЖЦО среди исследователей и практиков
Исследователи пытались найти универсальную процессную модель управления	Множество моделей, нет единого мнения о количестве стадий (этапов) жизненного цикла организации
Сторонники подхода утверждали, что изменениями можно и нужно управлять	Акцент на содержательную составляющую изменений в теории организационных изменений, направленные на выявление специфики развития компаний.
Общее: последовательность стадий является закономерной, каждая стадия – следствие предыдущей, и вернуться назад не очень просто, широкий спектр организационных характеристик и переменных.	

Источник: составлено автором.

¹ Напр.: Ивашковская И., Константинов Г., Филонович С. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 4; Глухова Е.В. Концепция жизненных циклов: необходимо ли ее понимание и применение финансистами на российском рынке? // Корпоративные финансы. 2007. № 4.; Лавизина О. В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 5; Широкова Г.В. Управленческие стереотипы и жизненный цикл организации // Вестник СПбГУ. 2005. Серия. Менеджмент. Вып. 2.

К настоящему времени можно четко выделить два других подхода к исследованиям жизненных циклов организаций. Первый подход носит исключительно эмпирический характер и включает в себя исследования с применением количественных методов, изучение конкретных кейсов или лонгитюдные исследования¹. В большинстве своем эти исследования отличаются друг от друга объектами изучения, или типами организаций. Второй подход, менее многочисленный, предполагает применение концепции ЖЦО с целью ее интеграции с другими областями исследований организаций и менеджмента. В данном случае концепция жизненного цикла используется для объяснения изменений того или иного явления по мере становления и развития организации².

В свою очередь можно также выделить дедуктивные подходы к ЖЦО: эволюционный и революционный подходы, стратегический, ресурсный, подход, основанный на знаниях, экологический, ситуационный подходы. Далее рассмотрим эти подходы подробнее.

Влияние на развитие концепции ЖЦО оказали становление и развитие эволюционной теории экономических изменений и работы Р. Нельсона и С. Уинтера (1990 г.), которые сегодня признаны классиками данного направления. Согласно эволюционному подходу, механизм изменений в организации связан с изменчивостью, наследованием и отбором.

Эволюционный подход фокусируется на изменениях организации во времени, характеристиках организации на различных этапах развития. С точки зрения эволюционного подхода, необходимым условием развития является разнообразие (однообразие исключает эволюцию)³. Реализация экономических идей применительно к экономике означает, в частности, что организации в любой период времени обладают разнообразными потенциальными возможностями, процедурами и правилами принятия решений, которые определяют их действия в зависимости от внешних условий⁴. Однако при разработке эволюционных подходов принцип системности не реализуется в полной мере.

Революционный подход предполагает переход организации в иное качественное состояние посредством революционных преобразований во внутренней среде, направленных на преодоление кризисных точек. Рекомендуется сочетать эволюционный и революционный подходы к анализу ЖЦО. В рамках концепции ЖЦО предлагаются как эволюционная трактовка развития фирмы, так и наличие революционных этапов, которые характеризуют кризисное состояние фирмы, и через преодоление которых возможен переход на следующую стадию развития.

Стратегический подход к ЖЦО – своеобразное противопоставление эволюционному подходу к изучению реальных мотивов и механизмов поведения фирмы и рыночной экономики. Сторонники стратегического подхода считают, что фирма не только подчиняется доминирующим экономическим отношениям,

но и стремятся сами их формировать⁵. Основу фирмы согласно данному подходу, составляют стратегии. Факторы стратегического поведения фирмы (цена, качество и количество выпускаемого товара, выпуск ценных бумаг и т.д.) изменяются не столько под воздействием внешней среды, сколько представляет собой результат деятельности самой фирмы.

В теории стратегического управления выделяется еще два отдельных подхода: ресурсный подход и подход, основанный на знаниях (*knowledge based view – KBV*).

В первом варианте ЖЦО может рассматриваться как выстраивание определенных типов взаимоотношений с внешней средой на разных стадиях развития фирмы, что, в свою очередь, может вести к дальнейшему развитию фирмы либо к ее смерти – в случае неудачно выстроенных отношений фирмы и ее внешней среды. Вместе с тем движение организации по стадиям ЖЦО также зависит от наличия определенных ресурсов или доступа к этим ресурсам. Обновление и развитие компетенций и ресурсов есть источник конкурентного преимущества и условие развития организации. Подход, основанный на знаниях – дальнейшее развитие ресурсного подхода. Организация – это уже организм, который способен обучаться и реализовывать и раскрывать свой потенциал в процессе обучения. На каждом новом этапе имеющиеся ресурсы фирмы используются на более высоком уровне.

В целом стратегический подход имеет прикладной характер и дает конкретные рекомендации относительно стратегий функционирования фирмы на разных стадиях жизненного цикла с учетом ключевых компетенций и наличия определенного набора ресурсов и знаний, необходимых для реализации стратегий.

В рамках экологического подхода развитие фирмы объясняется воздействием внешних сил, находящихся вне контроля топ-менеджеров, и поэтому фирма представляется как пассивная структура экономики, как объект воздействия внешней среды, за которым признается лишь возможность реагирования на те или иные события, например, в виде меняющихся технологий или контрактных отношений, господствующих в отрасли.

Ситуационный подход к ЖЦО предполагает использование разных моделей управления в зависимости от ситуации, в которой в конкретный момент времени находится фирма. Традиционный вариант опирается на системную парадигму, в рамках которой фирма рассматривается как открытая система. Ситуационный подход демонстрирует важность смены бизнес-моделей на разных стадиях ЖЦО⁶.

Дедуктивные подходы к жизненному циклу организации более узкие и рассматривают развитие организации под определенным углом. Изучив подробнее эти подходы, можно сделать вывод, что в каждом подходе есть свое представление об организации и собственные механизмы перехода организации (фирмы) на следующую стадию жизненного цикла. По мнению автора, имеющееся разнообразие моделей ЖЦО объясняется именно наличием разных подходов к концепции ЖЦО. Сравнительный анализ подходов см. табл. 2.

¹ Лонгитюдное исследование (от англ. *longitude* – долгота) – длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых, позволяющее определять диапазон возрастной и индивидуальной изменчивости фаз жизненного цикла.

² Лонгитюдное исследование (от англ. *longitude* – долгота) – длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых, позволяющее определять диапазон возрастной и индивидуальной изменчивости фаз жизненного цикла.

³ Широкова Г.В. Жизненный цикл организации: эмпирические исследования и теоретические подходы. Хрестоматия: жизненный цикл организации // Российский журнал менеджмента. Том 5. 2007. № 3. С. 87.

⁴ Николаев И.Г. Современные теоретические подходы к развитию организации: эволюционные теории // Проблемы современной экономики. 2006. № 1/2 (17/18).

⁵ Борновалова Т.И. Методы управления деловыми организациями на различных стадиях жизненного цикла: диссертация ... кандидата экон. наук: 08.00.05. – М: ГУУ, 2008. – С. 31.

⁶ Широкова Г.В. Жизненные циклы российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии: диссертация ... доктора экон. наук: 08.00.05. – СПб: Высшая школа менеджмента. 2010. – С. 42.

Таблица 2

Сравнительный анализ дедуктивных подходов к ЖЦО

Подходы	Критерий сравнения		
	Сущность подхода	Фирма с позиции подхода	Критерий перехода на следующую стадию ЖЦ
Эволюционный	Развитие и изменение организации происходит под воздействием и изменением факторов окружающей среды. Результаты эволюции: – повышение приспособленности организаций к условиям среды; – повышение уровня сложности организаций; – увеличение многообразия организаций.	Член делового сообщества («популяции»), как объект, обладающий собственными традициями в принятии решений и определении направлений деятельности; пассивный субъект рыночной экономики.	Поиск новых возможностей. Источник перехода – влияние внешних сил, в т. ч. изменения в отрасли, которые вынуждают организацию искать новые, более подходящие рутинные механизмы изменений в организации связан с изменчивостью, наследованием и отбором.
Революционный	Переход организации в иное качественное состояние посредством революционных преобразований во внутренней среде, направленных на преодоление кризисных точек.	Активный субъект рыночной экономики.	Преодоление кризисных точек.
Стратегический	Развитие организации происходит как под воздействием внешней среды, так и за счет деятельности самой организации.	Активный субъект рыночной экономики.	Изменение или дальнейшая реализация стратегии фирмы.
Ресурсный	Развитие организации происходит за счет постоянного обновления компетенций и ресурсов фирмы.	«Пучок» ресурсов и компетенций в изменяющейся среде.	Наличие и обновление определенных ресурсов или доступ к этим ресурсам; усложнение организационных форм и бизнес-моделей
Экологический	Развитие организации объясняется с точки зрения воздействия внешних сил, находящихся вне контроля топ-менеджеров.	Пассивная структура экономики, как объект воздействия внешней среды, за которым признается лишь возможность реагирования на те или иные события.	Реагирование на события внешней среды
Подход, основанный на знаниях	Развитие организации происходит за счет обучения на базе своих знаний.	Организация воспринимается как организм, который способен обучаться и развиваться на базе своих знаний.	Реализация процесса обучения, в котором открываются новые возможности использования знаний и навыков на более высоком уровне.
Ситуационный	Использование разных моделей управления в зависимости от ситуации, в которой в конкретный момент времени находится фирма.	Открытая система.	Смена бизнес-моделей

Источник: составлено автором.

Список литературы

1. Борновалова Т.И. Методы управления деловыми организациями на различных стадиях жизненного цикла: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. – М: ГУУ, 2008. – 196 с.
2. Широкова Г.В. Жизненные циклы российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии. Автореф. дисс. ... докт. экон. наук. – СПб: Высшая школа менеджмента. 2010. 46 с.
3. Широкова Г.В. Жизненные циклы российских предпринимательских фирм: методология исследования и основные стадии: дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. – СПб: Высшая школа менеджмента. 2010. – 463 с.
4. Глухова Е. В. Концепция жизненных циклов: необходимо ли ее понимание и применение финансистами на российском рынке? // Корпоративные финансы. 2007. №4.
5. Ивашковская И., Константинов Г., Филонович С. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 4.
6. Лавизина О. В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 5.
7. Николаев И. г. Современные теоретические подходы к развитию организации: эволюционные теории // Проблемы современной экономики. 2006. № 1/2 (17/18).
8. Широкова Г.В. Управленческие стереотипы и жизненный цикл организации // Вестник С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2005. Вып.2.
9. Жизненный цикл организации: эмпирические исследования и теоретические подходы. Хрестоматия: жизненный цикл организации // Российский журнал менеджмента. Том 5. 2007. № 3. С. 85–90.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО РОЛЬ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ

Чумаков А.Г.

*Российский университет дружбы народов, Москва,
e-mail: alex.chumakov89@gmail.com*

Любая социально-экономическая система достигает успеха в своей деятельности, если она находится в состоянии последовательного и неуклонного развития. Развитие – это приобретение нового качества, определяющего усиление и устойчивость жизнедеятельности организации, ее рост. Как бы успешно она ни функционировала, но если ее руководство не нацелено на освоение новых технологий, позволяющих производить новые виды продукции более высокого качества и с наименьшими затратами, она через определенный промежуток времени рискует стать неконкурентоспособной. Это означает ослабление позиций на рынках сбыта, потерю потребителей продукции и снижение размеров прибыли. Все это способствует возникновению кризисной ситуации в организации. Значит, чем выше уровень инновационного потенци-