

Михалёв Г.С., профессор кафедры
Организации производства и инвестиций
Сибирского государственного
аэрокосмического университета
имени академика М.Ф. Решетнева

ТИПОЛОГИЗАЦИЯ МЕТОДОВ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

В статье рассмотрен методологический подход к решению проблем типологии методов формирования и корпоративных образований и предложена их классификация на основе системного уровня объекта и частей алгоритма разработки и реализации организационного проекта

Актуальность и значимость проблемы выбора методов формирования корпоративных образований общеизвестна. Вместе с этим она остается во многом не решенной по ряду обстоятельств, не смотря на многочисленные предлагаемые методы и рекомендации в этой области. Как показал проведенный нами анализ, проблема создания системного методического обеспечения процессов деятельности по формированию корпоративных образований, является практически не освещенной в известных информационных источниках. Методическое обеспечение в практике проектирования и реализации корпоративных проектов чаще всего представляет собой стохастический набор методов, совершенно не учитывающий системную взаимосвязь и взаимообусловленность используемых методов, и их адекватность интеграции промежуточных результатов в итоговые. Распространена эклектика методов, даже в рамках одной стадии проектирования. Решение проблемы выбора методов видится в следующих направлениях: а) выбор принципа типологизации методов и классификация методов в увязке со свойствами объектов проектирования и деятельностными алгоритмами формирования корпоративных образований; б) идентификация методов получения результатов; в) учет особенностей взаимосвязи привлекаемых методов с результатом проектирования.

Как показал анализ процессов формирования корпоративных образований, в основе проектных алгоритмов лежит деятельность субъекта, связанная с исходным и завершающим моментами, отражающими различные аспекты цели, как общего атрибута сознательной деятельности человека. Вследствие особенностей субъективно-объективного устройства природы человеческой деятельности методологические проблемы появляются в соотношении и взаимодействии двух ее составных частей: сознания и материального бытия. В общем виде цель - потребность появляется в форме несоответствия имеющегося материального идеальному желаемому, принимающему форму эталона, образца, состояния материального и идеального. Трансформация антропогенных систем из состояния «как есть» в состояние «как должно быть» опосредуется деятельностью, которая представляется идеальной (когнитивной) и реальной (материаль-

ной) деятельностной системой. Таким образом, данные рассуждения позволяют схематично представить логические связи указанных аспектов (рис. 1).

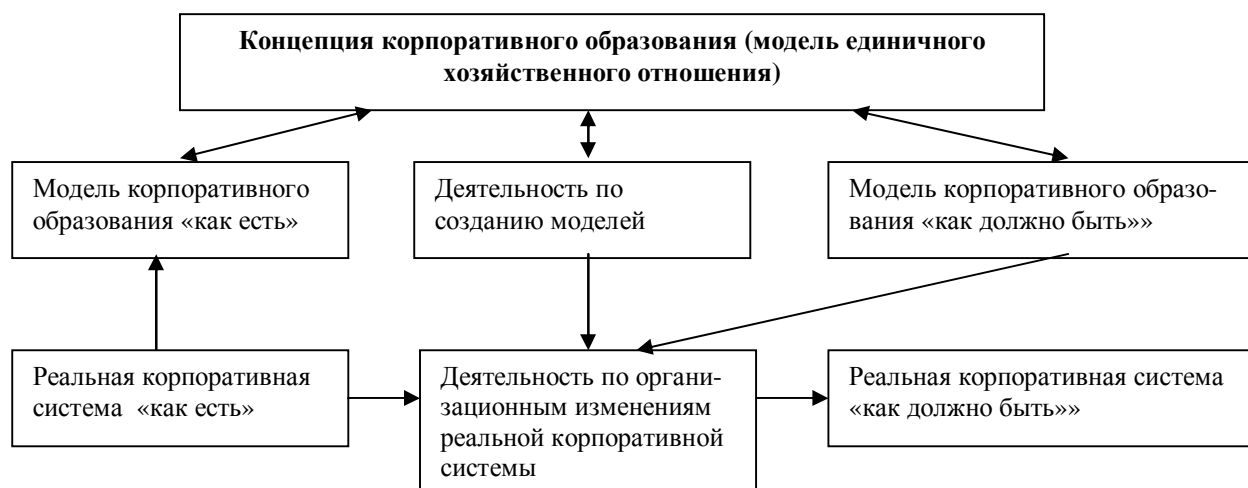


Рис. 1. Взаимосвязь компонент процесса формирования корпоративного образования

На основе данной схемы можно выделить следующие основные типологические группы методов, рассматривая их как способ осуществления деятельности и получения результата:

- Методы создания идеальной системы «как есть»;
- Методы создания идеальной деятельностной системы;
- Методы создания идеальной системы «как должно быть»;
- Методы организации и управления реальной деятельностной системой по устранению несоответствий;

При анализе типологических групп методов учитывались два обстоятельства. Во-первых, в хозяйственной человеческой деятельности первично идеальное, реальное - вторично. Отсюда, последовательность использования типологических групп методов представляет линейную цепь, отражающую деятельностную структуру «цель - средство - результат» с последовательным переходом от идеального к реальному.

Во-вторых, идеальное, существующее в форме человеческих знаний относительно самостоятельно по отношению к реальным хозяйственным системам и существует и развивается по собственным законам. Реальные хозяйственные системы как искусственные, представляются материализованными знаниями, застывшими в качествах, соотношении и взаимосвязи материальных объектов, удовлетворяющих потребности человека. В этом аспекте типологические группы методов, относящихся к реальному системам, направлены на изменения материальных знаний. Известная проблема адекватности методов целям деятельности при таком подходе приобретает четкие границы: а) адекватность внутренним условиям области своего использования; б) адекватность условиям трансформации идеального в реальное. В последнем случае речь идет о том, насколько правильно определяются области, «точки» хозяйственной системы и воздействующей на них деятельностной системы для получения желаемого состояния.

Отдельным вопросом стоит анализ проблемы соотношения систем «как

есть» и «как должно быть» и деятельностной системы по устранению несоответствий. Здесь возникают два основных методологических аспекта. Первый заключается в соотношении понятий потенциальные и реальные потребности. Если учесть, что понятие реальных потребностей связано с наличием у субъекта средств их удовлетворения, то предложенные типологические группы методов определяют возможности трансформации систем «как есть» в системы «как должно быть». Более того, использование конкретных методов и приемов определяет требуемые для их реализации ресурсы, а это в свою очередь вызывает образование самостоятельной области методологических и прикладных проблем по поиску, выбору, привлечению и использованию требуемых ресурсов. Вместе с этим, данная область проблем является частной, подпадающей под логику наших рассуждений.

Второй методологический аспект состоит в детализации систем «как есть» и «как должно быть». Системное представление корпоративного образования формируется на основе представления его как элемента среды и как системной структуры в среде (т. н. «черный» и «прозрачный» ящик в научных подходах). Первый подход связан с проблемами ответа на вопрос: «До какой степени детализации выделять параметры корпоративного образования как целого и, соответственно, до какой степени детализировать факторы внешней среды, так или иначе связанные с параметрами корпорации как целого?» Ответ на этот вопрос осложняется такой особенностью корпораций, как активное формирование внешней среды. Примеры активного формирования корпорациями внешней среды многочисленны и «на слуху»: создание «лобби» в государственных органах управления, давление на другие хозяйствующие субъекты для изменения общей системы логистических цепей и производственных цепочек, финансовых потоков и т.п. Для этого используются соответствующие методы, образующие отдельную совокупность по положению в системном представлении и системном формировании корпоративных образований. Второй подход связан со структурным представлением корпорации и так же обуславливает проблему глубины детализации этого представления. Поскольку корпоративное образование представляет собой открытую систему и функциональные элементы ее имеют свои связи со средой, то как и при первом подходе возникают проблемы детализации функциональных областей внешней среды по связям элементов системы. Каждый уровень детализации увеличивают в геометрической прогрессии количество методов для получения частных результатов и интеграции их по уровням детализации в системном представлении корпоративного образования.

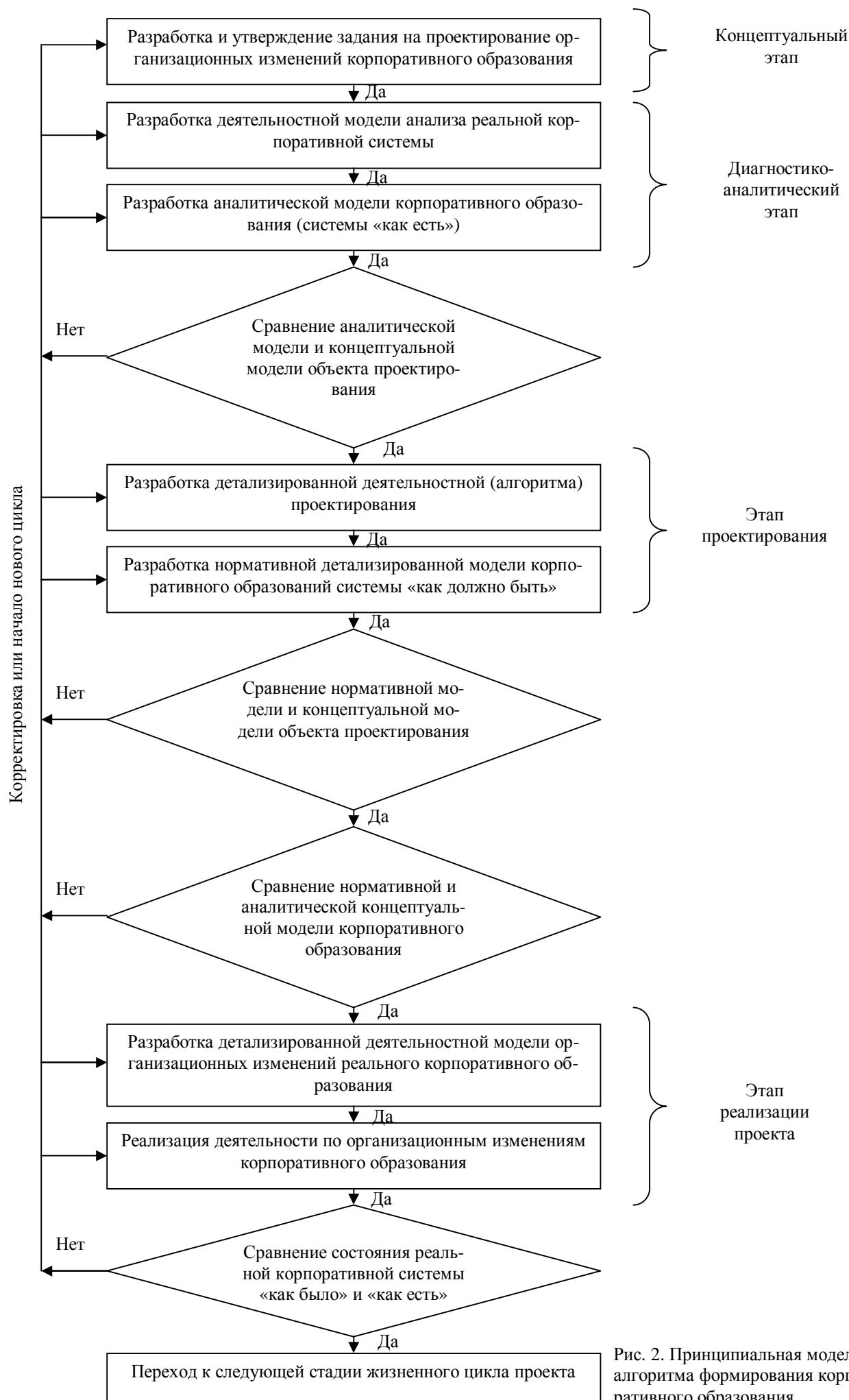
Общее и детализированное системные представления присутствуют в деятельности в качестве исходных и завершающих моментов, а так же опосредованно участвуют в самой деятельности, детерминируя ее. Рассмотрим их роль в процессе формирования корпоративных образований (рис. 2). Сам процесс формирования состоит из двух частей: этапа получения идеальной системы «как должно быть» и следующего за ним этапа создания реальной системы «как

¹ Автору сознательно приходится в этом месте исследований использовать существующую тавтологию, чтобы не отвлекаться на семантические проблемы.

должно быть». Роль и само системное представление является результатом деятельности в виде прикладной системной модели (проекта), содержащей качественное и количественное описание желаемой реальной системы «как должно быть» и описание алгоритма трансформации реальной системы «как есть» в состояние «как должно быть». Специфика требуемого результата этого этапа обуславливает соответствующее содержание и организацию деятельности. В аспекте соотношения общего и детализированного системных представлений сущность деятельности на этом этапе состоит в переводе целостного образа, характеризующегося малой квантифицируемостью и высокой степенью непрерывности в дискретную формальную системную модель. Первичное придание дискретности общему системному представлению осуществляется процедурами формирования задания на проектирование.

Достаточно часто в проектной деятельности все фазы этапа, предшествующие созданию задания на проект объединяют под названием «концептуальная «стадия», на которой оперируют понятием «идея» и последующей ее интерпретацией в виде начальной системной модели объекта проектирования. По сути дела, данный подход можно назвать «полупрозрачным ящиком». Данная начальная модель обуславливает систему действий по получению конечного результата, принимающую конкретную форму программы (планов) проектной деятельности, итогом которой будет детализированная прикладная системная модель. Методологической особенностью данного этапа является то обстоятельство, что происходит оперирование идеальными построениями предполагаемого результата и предполагаемой деятельности для его получения. Реализация алгоритма этой деятельности представляет собой материальный процесс, но результатом этого материального процесса является идеальный результат, который на следующем этапе формирования требуется трансформировать в реальную систему «как должно быть». Методологические проблемы этапа создания идеальной детализированной системной модели корпоративного образования порождается существованием и взаимодействием реальной системы (реальных действий разработчика) в идеальном окружении (идеальные исходный и конечный) моменты деятельности и алгоритм деятельности). Особо выделяются процедуры, связанные с критериальными оценками. В практике формирования корпоративных образований они реализуются процедурами экспертизы проекта. При этом критериальные оценки делятся на две части: одна часть отражает качество идеального результата (детализированной системной модели), а другая - параметры функционирования реальной системы (реальных действий).

Процедуры экспертизы предполагают оценку целевой эффективности, а в случае идеального результата – теоретической эффективности, связанной со сравнением полученной и эталонной систем «как должно быть». Также здесь проверяется реализуемость идеальной системы «как должно быть»,



обуславливающей оценку ресурсной эффективности, а по сути — установления соотношения «потенциальная потребность — реальная потребность». Следует отметить, что выделение отдельных аспектов целевой и ресурсной эффективности и их интеграция в системном представлении исследуемых объектов породила множество методов и показателей оценки эффективности проектов.

Создание, организация и управление реальной системой проектирования является предметной областью научного и прикладного дисциплинарного направления «проектный менеджмент» и ему посвящено множество исследований. Исходя из содержания и организации проектной деятельности, данное направление в центре своего внимания держит методы решения проблем эффективного использования всех видов ресурсов, требуемых для получения проектного результата. С одной стороны результатом является идеальная система «как должно быть» уже сформированная для экспертной оценки в рамках целевой эффективности. С другой стороны, исходный момент проектной деятельности в форме принимаемого и отраженного в задании на проект системного представления корпоративного образования, превращаемого проектной деятельностью в завершающий результат в форме детализированной системной модели — обуславливают оценку эффективности по этой цепочке. При этом оценивается эффективность привлеченных и использованных ресурсов в процессе трансформации исходного момента проектной деятельности в завершающий. В силу сознательного или неосознанного разрыва методологической связи целевой эффективности и эффективности реальной проектной системы могут появляться диаметрально противоположные экспертные оценки: высокий уровень теоретической эффективности разработки с низкой ресурсной эффективностью проектной организации и наоборот, низкая теоретическая эффективность и высокая ресурсная эффективность проектной организации. Проблемы оценки системной эффективности считаются малоисследованной областью методологического анализа и остаются в научной и прикладной проектной деятельности открытыми, то есть решения их осуществляются по усмотрению специалиста (в том числе эксперта) или потребителя результатов проектирования.

Потребление специфического продукта — проекта в виде идеальной детализированной модели корпоративного образования происходит во второй части схемы рис. 2 на этапе трансформации реальной хозяйственной системы «как есть» в систему «как должно быть». Проект является исходным моментом для реальной системы действий по изменению параметров хозяйственной системы по направлению от «как есть» к «как должно быть». Вместе с этим, часть идеальной системы «как должно быть» на этом этапе используется по-разному, поскольку она выступает в роли инструмента трансформации. Модель (алгоритм) действий по устранению несоответствий кладется в основу временной, пространственной и ресурсной координации реальных действий, а модель (проект) корпорации «как должно быть» используется как критериальная база целевой и ресурсной эффективности трансформации реальной хозяйственной системы. Вследствие этого на первый план при принятии хозяйственных решений выходят аспекты адекватности идеальных моделей реальным системам и в деятельностном плане решаются проблемы обеспечения полной их адекватности. Од-

нако, вследствие временных различий появления исходных системных представлений для этапа создания идеальной системы и начала этапа трансформации реальной хозяйственной системы появляется расхождение идеальной системы вследствие принятых исходных условий на один момент времени и «наложением» идеальной модели на хозяйственную систему с изменившимися условиями в другой момент времени, отстоящий от первого на период создания идеальной модели. Период трансформации системы также характеризуется временной протяженностью и изменением условий на начало и конец трансформационных преобразований. Такое объективное обстоятельство требует постоянной корректировки исходного момента в системе трансформационных действий, что ведет к образованию развитой сети обратных связей, корректирующих целевое начало, алгоритмическое и ресурсное обеспечение трансформационной деятельности. Интегральное накопление частных коррекций в определенных случаях приводит к необходимости смены «обновления» детализированной системной модели корпоративного образования, то есть повторения цикла создания идеального результата. На практике в этом случае говорят об устаревании проекта, проекте вчерашнего дня и т.п. Методологическая проблема в этом случае состоит только в повторении цикла с учетом изменившихся условий.

В полном объеме детализированная системная модель корпоративного образования как критерий используется при определении степени удовлетворения потребностей в реальной хозяйственной системе «как должно быть». Здесь, как указано выше, возникает двойственность оценок эффективности трансформации хозяйственной системы вследствие использования разных системных представлений корпораций. Первая системная оценка эффективности преобразований выстраивается по направлению сравнения: параметры реальной системы «как было» - параметры реальной системы «как стало» в системе критериальных оценок, задаваемых общим системным представлением с обратным движением к видению корпоративного образования, послужившим когда-то основой общего и детализированного представления. Оценка ресурсной эффективности здесь играет подчиненную роль по отношению к адекватности видения и созданной хозяйственной системы. Данное направление системной оценки эффективности трансформации характерно для субъекта, который отражается понятиями «заказчик» в проектном менеджменте и «собственник корпорации» в корпоративном менеджменте.

Второе направление оценки удовлетворенности в трансформациях реальных систем основано на оценке адекватности модели «как должно быть» с параметрами созданной в результате трансформации реальной системы. Методы оценки ресурсной эффективности выходят на первый план. Целевая же эффективность является производной. Это направление характерно для оценки эффективности субъектом, который фигурирует под понятиями «исполнитель», специалист проектного менеджмента, «эксперт». Достаточно часто конфликтное противостояние «заказчика» и «исполнителя» имеет в своей основе разные оценки эффективности.

Решение задачи классификации методов в увязке с деятельностью алго-

ритмами формирования корпоративных образований позволяет получить результат, представленный в табл. 1, который является обобщением рассуждений, относящихся к рис. 1 и рис. 2. Классификация составлена на основе двух типологических признаков: системного уровня объекта формирования и компонента структуры процесса формирования корпоративного образования. Она является базой выбора конкретного метода в рамках типологических групп, то есть базой построения классификационных уровней более низкого уровня, построенных на классификационных признаках с высоким уровнем конкретности.

Выбор конкретного метода в рамках типологической группы связан с двумя процедурами: а) идентификация метода при его привлечении и использовании для конкретной деятельности; б) системная увязка (обеспечение сочетаемости) методов между собой в алгоритмизации деятельности по формированию корпоративного объединения.

Как следует из выше изложенного:

1. Процесс формирования корпоративных образований связан с двумя аспектами человеческой деятельности: идеальным и реальным. Идеальная (сознательная) деятельность и ее результаты образуют идеальную систему.

Таблица 1

Типологические группы методов проектирования корпоративных образований

Иерархический уровень объекта проектирования	Компоненты процесса формирования корпоративного образования				
	Модель системы «как есть»	Модель системы «как должно быть»	Модель деятельности системы (алгоритм деятельности)	Система реальной деятельности	Оценка удовлетворенности состоянием систем
Надсистемный	Методы формирования аналитической модели уровня «корпорация – среда»	Методы формирования нормативной модели «как должно быть» уровня «корпорация – среда»	Методы формирования алгоритма деятельности по разработке моделей и организационным изменениям уровня «корпорация – среда»	Методы управления деятельностью по разработке моделей и организационными изменениями уровня «корпорация – среда»	Методы оценки эффективности реализации концепции уровня «корпорация – среда»
Внутрикорпоративный	Методы формирования аналитической модели уровня «корпорация – подразделение»	Методы формирования нормативной модели уровня «корпорация – подразделение»	Методы формирования алгоритма деятельности по разработке моделей и организационным изменениям уровня «корпорация – подразделение»	Методы управления деятельностью по разработке моделей и организационными изменениями уровня «корпорация – подразделение»	Методы оценки эффективности реализации концепции уровня «корпорация – подразделение»
Внутриподразделенческий	Методы формирования аналитической модели внутри подразделенческого уровня	Методы формирования нормативной модели внутри подразделенческого уровня	Методы формирования алгоритма деятельности по разработке моделей и организационным изменениям внутри подразделенческого уровня	Методы управления деятельностью по разработке моделей и организационными изменениями внутри подразделенческого уровня	Методы оценки эффективности реализации концепции внутри подразделенческого уровня

			деленческого уровня	деленческого уровня	
Внутриперсональный	Методы формирования аналитической модели внутри персонального уровня	Методы формирования нормативной модели внутри персонального уровня	Методы формирования алгоритма деятельности по разработке моделей и организационным изменениям внутри персонального уровня	Методы управления деятельностью по разработке моделей и организационными изменениями внутри персонального уровня	Методы оценки эффективности реализации концепции внутри персонального уровня

Реальная (материальная) деятельность и ее реальные результаты образуют реальную систему. Формирование корпоративных образований в своей сущности представляют процесс деятельностной трансформации идеальной и реальной систем из состояния «как есть» в состояние «как должно быть». Алгоритм формирования корпоративного образования распадается на две исследовательски связанные части: трансформация идеальной системы, результатом которой является детализированная системная модель корпорации «как должно быть», и трансформация реальной хозяйственной системы в соответствии с моделью, являющейся исходным моментом деятельности в этой части алгоритма, а результатом - реальная хозяйственная система «как должно быть».

2. Проведенная типологизация методов по частям алгоритма и компонентам структуры человеческой деятельности «цель-средства-результат» с одной стороны, а с другой - системный уровень процесса формирования, обусловили построение классификации методов формирования корпоративных образований, включающий 20 классификационных групп. В целом, методическое обеспечение распадается на две части: на методы трансформации идеальной системы и методы трансформации реальной системы.

3. Решение проблем выбора конкретных методов формирования корпоративных образований связывается с идентификацией метода в типологических группах и его системной «привязкой» к требуемым результатам в завершающем моменте проектной деятельности.