

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ

И. А. Артемьева,

канд. экон. наук, доцент

Национальная академия статистики, учета и аудита, г. Киев

В условиях рыночной экономики основной задачей каждого предприятия является выживание и развитие в конкурентной среде. Это обеспечивается как соответствующей внутренней организацией, так и взаимодействием с внешней средой, поскольку эффективность деятельности определяется способностью субъектов хозяйствования удовлетворять потребности рынка.

Глобализация, которую можно охарактеризовать как нелинейный многомерный процесс со сложной эволюцией, обусловила формирование эклектичной и временами парадоксальной в своих проявлениях экономической реальности, оставляя все меньше места для представлений о равновесности, обратимости и стационарности рынков, лежащих в основе классической и неоклассической экономических теорий. В современных условиях мировая экономика трансформируется количественно, качественно, непрерывно и необратимо [1]. Предприятия начинают все больше зависеть от событий мировой экономики и вынуждены, даже функционируя в пределах только одного национального рынка, обеспечивать свою глобальную конкурентоспособность, принимая во внимание возможность вторжения на свой рынок более сильных иностранных конкурентов.

Традиционные приемы управления, организационные структуры, методы работы уже не подходят для новой конкурентной среды – глобальной, изменчивой, постоянно находящейся в переходных процессах. Представление о хорошем предприятии как о структурно стабильном и полностью управляемом, с жесткой функциональной иерархией уходит в прошлое. Анализируя разные исторические модели социального управления, Пригожин констатирует, что сложная система, поведение элементов которой однозначно и однонаправленно, лишено дополнительных степеней свободы, не будет эволюционировать и в конечном счете разрушится [2, с. 64].

Очевидно, что в таких условиях традиционные методы деятельности, основанные преимущественно на простой экстраполяции тенденций и подходов, утрачивают актуальность. Возникает необходимость разработки новых подходов, учитывающих не только прошлый опыт, но и реалии международного бизнеса и условия глобальной конкурентной борьбы. Как результат, развиваются системно-ориентированные подходы к организации деятельности, призванные обеспечить стойкое развитие предприятий в изменяющихся условиях на основе объединения процессов организации и самоорганизации. Так, теория эволюции сложных систем изучает экономическое развитие как процесс, в котором происходит не только количественное усложнение системных взаимодействий, но и качественные нелинейные трансформации. При этом эволюция предприятий рассматривается как элемент глобальных эволюционных процессов.

В процессе развития предприятие поддается внешним и внутренним влияниям – флуктуациям, которые оно в определенной мере может нейтрализовать, чему способствует стойкость его структуры на протяжении эволюционного периода. Превышение флуктуирующими параметрами критических значений приводит систему к скачкообразному переходу на новую траекторию или подталкивает ее к разрушению. Вероятность таких событий возрастает в условиях глобализации, когда внешняя среда становится все более сложной, динамичной и менее предсказуемой, высокая турбулентность окружения превращается в постоянно действующий и критически важный фактор.

Согласно закону необходимого разнообразия Эшби, для обеспечения стойкости системы набор ее реакций должен быть не менее разнообразен, чем набор возможных

состояний среды и проблемных ситуаций в глобальном окружении [2, с. 69]. Поэтому на первом этапе самоорганизации идеальная система должна выстроить структуру, где каждому идентифицированному системой источнику внешних импульсов соответствует элемент, генерирующий нововведения. На следующем этапе необходим синтез созданных элементов, что обеспечит использование положительного эффекта масштаба. То есть эволюция происходит в сторону стойкого состояния с минимальным производством энтропии, которое, в соответствии с теоремой Пригожина о минимуме производства энтропии, является максимально эффективным [3, с. 67].

Однако создание системы, реализующей такой путь эволюции, нерационально, поскольку требует больших затрат времени и средств, наличия избыточных мощностей. Отсутствие некоторых степеней свободы в реальных системах компенсируется на дополнительном иерархическом уровне, обеспечивающем обратную связь с внешней средой, – уровне управления, эффективность которого в условиях глобального рынка зависит от способности найти правильный компромисс между противоречивыми требованиями рентабельности и организационной гибкости. Управление должно основываться на умении поддерживать и стимулировать процесс самоорганизации системы в сложной глобальной среде, направлять этот процесс в конструктивное русло, руководить рисками и кризисами, вероятность которых постоянно растет.

Необходимо учитывать, что согласно закону иерархических компенсаций, сформулированному Седовым в дополнение к закону Эшби, увеличение разнообразия на одном из уровней структурной иерархии всегда компенсируется ограничением разнообразия на других уровнях [4]. Поэтому важно найти оптимальное соотношение между диверсификацией и универсализацией процессов и процедур деятельности предприятия. В текущей деятельности, основанной на достаточно точной информации, можно ориентироваться на повторяемость и предсказуемость событий. Стандартизация правил, рутин, шаблонов документов обеспечивает такие важные преимущества, как выигрыш темпа развития и высвобождения системных ресурсов, повышает эффективность взаимодействий с контрагентами из других стран.

В свою очередь, деятельность, направленная на достижение стратегических конкурентных преимуществ, должна характеризоваться адаптивностью, т. е. способностью системы изменять свою структуру, параметры, алгоритм функционирования в зависимости от динамичных изменений глобальной внешней среды. Очевидно, что в основе свойства адаптивности лежит способность генерировать и осваивать новые элементы, т. е. инновационность. Исчерпание многообразия идей относительно разработки и внедрения инноваций означает разрушение системы, поэтому управленческий уровень должен адекватно воздействовать на нее. Умное управление должно научиться вести себя с нестойкостью и определять условия, содействующие самоорганизации в желаемом направлении, осуществляя группировку элементов и отбор тех внутренних импульсов, которые позволят адаптироваться с наименьшими изменениями в структуре системы. При этом главное «не сила, а правильная конфигурация, архитектура влияния на сложную среду – систему. Малые, но правильно организованные резонансные влияния на сложную систему чрезвычайно эффективны» [5, с. 5 – 6]. Следовательно, деятельность предприятия должна обеспечивать резонанс с трансформациями глобального рыночного пространства, а также с природой и прошлым самого предприятия, быть своевременной и иметь налаженную систему обратных связей.

Можно сделать вывод, что в условиях глобализации параметры глобальной внешней среды при системном анализе стратегических решений являются первичными, а обеспечение адекватной реакции производственной системы на запросы глобального рынка становится важнейшей задачей организации деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Артем'єва, І. О. Методологічні проблеми дослідження розвитку світової фінансової системи за сучасних умов / І. О. Артем'єва // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. – 2015. – № 2 (44). – С. 21–28.
2. Иванова, Г. Ю. Теория организации / Г. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб. : Питер, 2004. – 269 с.
3. Пригожин, И. Время, хаос, квант / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1994. – 266 с.
4. Седов, Е. Информационно-энтропийные свойства социальных систем / Е. Седов // Общественные науки и современность. – 1993. – № 5. – С. 92–100.
5. Князева, Е. Н. Синергетика как новое мировидение : диалог с И. Пригожиным / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 3–20.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Е. М. Бондаренко,

аспирант, преподаватель

*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Для каждой компании хороши именно те методы подбора персонала, которые применимы в ее условиях. Решение остается за специалистами кадровой службы организации, но чтобы оно было верным и обоснованным, необходимо владеть всем набором приемов и инструментов, позволяющим подобрать высокопрофессиональных и успешных сотрудников.

Выделяют следующие методы подбора персонала: прелиминаринг, рекрутинг, Exclusive search, Head hunting.

Preliminary (прелиминаринг) – привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем [1].

При выборе метода поиска будущего сотрудника необходимо исходить из должности, из положения дел в компании, из срочности вакансии и ситуации на рынке труда. В настоящее время следует уделять больше внимания прелиминарингу как наиболее перспективному методу формирования трудового коллектива.

С точки зрения общей организации управления персоналом в компании он является весьма трудоемким, так как мы получаем не готового специалиста со сложившимся опытом и навыками, а новичка, которого необходимо обучать и контролировать. Но если в организации качественно выстроена система адаптации и обучения, прелиминаринг – это хороший способ подыскать лояльных молодых сотрудников, которые обновят устоявшийся коллектив.

Preliminary – это ключевой метод омоложения штата компании-заказчика через привлечение молодых, талантливых и перспективных выпускников вузов, а также студентов старших курсов как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки. Молодые специалисты в компании являются одним из тех замечательных факторов, от которых зависит ее успешность и процветание в будущем. Ежегодно учебные заведения Украины наполняют рынок новыми специалистами, многие из которых уже являются бизнес-единицами и заслуживают пристального внимания HR-отделов [2].

Рекрутинг – поиск и подбор персонала среднего и низшего звена. Как правило, проводится среди кандидатов, уже находящихся в свободном поиске места работы.

Exclusive search (эксклюзивный поиск, прямой) – прямой целенаправленный поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов. Как правило, к этому методу обращаются, если необходимо найти людей, оказывающих ключевое воздействие на бизнес компании, обеспечивающих реализацию стратегии, – как правило,