

© Алексей Олегович Медведев
студент факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
a9032211663@gmail.com

Medvedev Alexey
student of Administration Faculty,
Vladimir branch of RANEPA,
Vladimir

© Олег Лазаревич Гойхер
доктор экономических наук,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
Goiher_o@vlad.ranepa.ru

Goiher Oleg Lazarevich
Doctor of Economic Sciences,
Vladimir branch of RANEPA,
Vladimir

ТЕОРИЯ Е И О В УСЛОВИЯХ BANI-МИРА

The theory of E and O in the conditions of the BANI world

Аннотация. Данная статья посвящена реализации теории Е и О в условиях BANI-мира. В статье представлены методологические основы организационных изменений, что особенно актуально в текущей обстановке в мировой практике ведения бизнес-процессов с использованием новых, инновационных моделей, одной из которых выступает модель BANI.

Abstract: This article is devoted to the disclosure of the theory of E and O in the BANI world time. Along with this, the article presents the metalogical foundations of organizational changes, which is especially relevant to the current situation in the world practice of conducting business processes using new, innovative models, of which BANI is one of the most effective.

Ключевые слова: Теория Е и О, модель BANI, организационные изменения, организационные модели.

Keywords: Theory of E and O, BANI model, organizational changes, organizational models.

1. Введение

Сегодняшние реалии характеризуются регулярными, скоротечными, нелинейными, трансформационными процессами, прогрессом и скачком во всех областях науки и техники. Экономика и политика, средства коммуникации постоянно и быстро трансформируются под воздействием различных факторов. Данные события являются причиной возникающих ограничений с одной стороны и возможностей с другой стороны, и организациям вне зависимости от их размера, локализации, формы собственности и сферы деятельности необходимо принимать их во внимание, реагировать, адаптироваться.

Условия и характеристики современности постоянно меняются. Так, в 2020 году произошло множество глобальных событий, одно из которых

пандемия, которая повлияла на все человечество. В 2020 году люди стали смотреть на привычные вещи по-другому, появились другие приоритеты, новые страхи, этот период получил название BANI-мир. Акроним BANI является аббревиатурой английских слов: Brittle – хрупкий, Anxious – беспокойный, Nonlinear – нелинейный, Incomprehensible – непостижимый [4].

С учетом определения BANI-мира, раскрытого выше, можно сделать вывод, что скорость реакции, своевременность и точность прогнозирования будущего стали очень важными критериями успешной деятельности любой организации, так как вышеописанные действия могут повысить конкурентоспособность организации, сократить будущие издержки или нивелировать потенциальные риски. Особенно актуально внесение изменений в стратегию организации, организационную структуру, а также изменения различных процессов с учетом актуальных или будущих обстоятельств, так как в настоящее время рыночная позиция любой организации может измениться за очень короткий отрезок времени как в сторону падения, так и в сторону роста.

Внешние изменения, трансформации, инновации, являются причинами неизбежных изменений в любой организации, как в системе управления, так и в организационных процессах. Среди самых распространенных теорий организационных изменений – Теория Е и Теория О.

Теория О предполагает, что организация, уже должна быть эффективной, рентабельной и основной фокус необходимо делать на корпоративной культуре и сплоченности коллектива. Отсюда следует, что и основные акценты деятельности руководителей необходимо направить на персонал, а именно на мотивацию и стимулирование сотрудников, их обучение и создание возможностей карьерного роста, а также улучшение корпоративной культуры и внедрение инноваций, причем реализация данных изменений направлена на нижнюю иерархию структуры организации.

Несмотря на то, что доходность организации не фигурирует как главная цель приверженцев Теории О, тем не менее прослеживается логика, что в данных условиях ключевые показатели эффективности организации должны увеличиваться.

Теория Е, напротив, явно указывает на важность показателей финансовой деятельности организации, основные акценты сфокусированы именно на достижении, увеличении финансовых показателей организации и не подразумевает резких, кардинальных изменений, а предполагает использование мягких методов управления персоналом [5].

Главная задача статьи - применение теорий Е и О в условиях текущего времени или BANI-мира, для этого необходимо проработать специфику BANI-мира в разрезе теорий Е и О.

2. *Методология*

Обзор литературы позволяет сделать вывод, что Теория О является моделью, при использовании которой руководство планирует

последовательные динамичные изменения, начиная с нижних уровней, это выступает атрибутом и является особенностью Теории О.

Теория Е ставит в приоритет рост финансовых показателей предприятия и реализацию изменений сверху вниз. Формирование эффективных структур и процессов является ключевым акцентом Теории Е [1].

Теории О и Е являются ключевыми теориями организационных изменений и лежат в основе большинства моделей внесения изменений в организациях. Они различны с точки зрения инструментов и фокусов, но каждая из них подразумевает свою стратегию реализации изменений. Применение той или иной модели может быть обусловлено разными факторами, например, степенью зрелости организации, финансовыми результатами, уровнем сплоченности коллектива, рыночной ситуацией и другими факторами. С учетом этого руководству организации необходимо обладать различными компетенциями, опытом, экспертизой для определения оптимальной модели, умению адаптации и реализации моделей под конкретную задачу.

Для качественного понимания изменений, реализуемых в организациях, рассмотрим мнения некоторых ученых в данной области.

Резник С. Д. говорит об организационных изменениях как процессе имплементации в организации новых идей, возможностей или моделей поведения [7], Алешникова В. И. понимает организационные изменения как изменения в сравнении с изначальным состоянием какого-либо элемента организационной системы по форме, качеству, или состоянию [1]. Близко к определению Алешниковой В. И. характеризует организационные изменения Божко Л. М. Он считает, что под организационным изменением необходимо понимать изменение характеристик одного или нескольких организационных элементов предприятия за некоторый промежуток времени [5].

Эксперты из Гарвардской бизнес-школы считают, что процесс организационных преобразований состоит из корректировки одного или более ключевых аспектов в структуре внутренних операций компании [10]. Такие авторы как Махотенко М. А. и Мурадова С. Ш. подчеркивают, что в условиях нестабильности и неопределенности, которые являются характеристиками VANI-мира, наличие эффективных механизмов управления процессами организационных изменений приобретает критически важное значение [3].

По результатам изучения базовых теорий Е и О авторы высказывают точку зрения, что организационные изменения являются адаптацией одного или нескольких элементов организации, с учетом новой уже сложившейся ситуации или прогнозируемой ситуации в будущем, и повышением эффективности элементов в рамках деятельности организации. Несоответствие стратегии, процессов и структуры организации внешним и внутренним обстоятельствам, которые могут быть ошибочными изначально или стать таковыми со временем из-за внутренних и внешних факторов, может стать причиной сокращения рыночных позиций, ухудшения конкурентоспособности, снижения эффективности и доходности предприятия.

Таким образом, можно сказать, что основной целью организационных изменений является реагирование или адаптация организации на уже появившиеся факторы или факторы, которые могут появиться в ближайшем будущем, для сохранения или повышения эффективности организации. Как говорилось выше, с учетом высокого динамизма BANI-мира особенно важны скорость и качество внедрения организационных изменений.

Во мнении автора статьи подчеркивается, что в эпоху BANI для эффективной имплементации изменений и использования теорий О и Е менеджерам необходимо постоянно совершенствовать и развивать свои компетенции, необходимо обладать актуальной экспертизой в различных областях, понимать, какие новые подходы используются сейчас и какие из них наиболее эффективны. Гибкость и адаптация к постоянно меняющимся условиям, предвидение ближайших перспектив развития событий и трендов, применение новых методов планирования и моделирования - залог успеха организации [9].

3. Результаты исследования

Теории Е и О являются базовыми моделями организационных изменений. Авторы данных теорий – Майкл Бир и Нитин Нория. В свою очередь М. Бир и Н. Нория высказывают предположение, что 2/3 всех организационных изменений не приносят ожидаемого результата в связи с перенасыщенностью количества изменений за короткий временной промежуток. В литературе существует большое количество дорожных карт по имплементации организационных изменений, но комментарии к этим дорожным картам усложняют и запутывают процесс внедрения изменений. В результате чего организации несут большие экономические и социальные потери [4, 9].

В рамках исследования темы данной статьи остановимся на модели, которая соответствует современным условиям BANI-мира, означающего мир высочайших скоростей и турбулентности. В настоящее время происходит нечто великое и потенциально поразительное. Информационные системы различных масштабов, начиная от межличностных до мировых, уже изменены или находятся в процессе изменения. Соответственно менеджерам необходимо применять новые подходы для решения «старых» проблем. В свою очередь, мы наблюдаем симбиоз перемен, которые в себе несут теории Е и О, и тем, что встроено в концепцию модели BANI-мира [9].

Нелинейность новой реальности указывает на то, что важно развивать аналитическое мышление управленцев. Если говорить о непостижимости, то она характеризуется конечным состоянием информационной перезагрузки, в которой оказались в настоящее время предпринимательская деятельность и весь бизнес-процесс [4]. Возможно, в этом заключается глобальная и главная задача перестройки и скачка на новый уровень, где на фоне происходящего апгрейда имеются все возможности для благоприятной реализации организационных изменений.

4. Выводы

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что процессы формирования стратегии, процессов и организационной структуры осложняются высоким динамизмом, хрупкостью, нелинейностью, хаотичностью. Умение предвидеть и быстро адаптироваться в создавшихся условиях являются ключевыми навыками успеха.

Ввиду того, что организациям необходимо разрабатывать и адаптировать модели изменений непосредственно под конкретную организацию с учетом целей, внешних условий, отсутствие линейности и наличие хрупкости являются нормой. Однако современным управленцам удастся достаточно благополучно трансформировать бизнес-процессы под новые условия ввиду того, что на арену выступают новые специалисты, имеющие большой «багаж» навыков, умений и опыта, так как трансформации затрагивают все сферы и направления, в менеджменте, экономике, техническом прогрессе и др.

Список литературы

1. Агафонова М. С. Модели проведения организационных изменений (Теория Е и Теория О) / М. С. Агафонова, В. Г. Лыков // Современные наукоемкие технологии. – 2021. – № 7-2. – С. 128-129. URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=34421> (дата обращения: 09.07.2024).
2. Аксенова Е. В. Организационные изменения и процесс их внедрения / Е. В. Аксенова / Актуальные вопросы науки – 2024. сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2024. – С. 74-78.
3. Алешникова В. И., Управление организационными изменениями: учебное пособие / В. И. Алешникова, А. В. Алешникова. – М. : Русайнс, 2022. – 95 с. – ISBN 978-5-4365-9805-5. URL: <https://book.ru/book/944846> (дата обращения: 09.07.2024).
4. Артамонова М. В. Трансформация роли миссии в условиях ВANI-мира / М. В. Артамонова, Д. Р. Мирсаитова / Актуальные вопросы общества, науки и образования: сборник статей IX Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2023. – С. 91-95.
5. Божко Л. М. Анализ и развитие понятия «управление организационными изменениями» / Л. М. Божко // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. – 2023. – № 1. – С. 37-45. – EDN RXMPGB.
6. Махотенко М. А., Управление изменениями в организациях на основе использования концепции непрерывного обучения / М. А. Махотенко, С. Ш. Мурадова // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции, Симферополь, 14–15 апреля 2022 года. – Симферополь : ООО «Издательство Типография "Ариал"», 2022. – С. 123-127. – EDN NTJDJD.
7. Резник С. Д. Организационное поведение. Конспект лекций: учебное пособие / С. Д. Резник, М. В. Черниковская; под ред. С. Д. Резника. – М. : КноРус, 2022. – 192 с. – ISBN 978-5-406-09059-6. URL: <https://book.ru/book/942431> (дата обращения: 12.12.2023).

8. Силин А. Н. Социальный менеджмент: словарь-справочник: учеб. пособие по спец. «Менеджмент организации» / А. Н. Силин. – М.: Университет. кн., 2021. – 174 с. – ISBN 978-5-98704-431-6.

9. Татенко Г. И. Методы принятия управленческих решений в условиях VANI-мира / Г. И. Татенко, А. Е. Грекова / Менеджмент в современном бизнесе: искусство управления: материалы XX Международной научно-практической конференции / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ОГУ имени И. С. Тургенева. – Орёл, 2023. – С. 156-161.