

УДК 101.14

АНТИКРИЗИСНЫЙ АНАЛИЗ МИССИИ, ВИДЕНИЯ, ЦЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ КРИЗИСОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Глущенко В.В.¹, Глущенко И.И.², Винокурова В.В.¹, Ермоленко В.Ю.¹, Молостнов Н.М.¹

¹ *Московский государственный университет путей сообщения (МГУПС МИИТ)*

Императора Николая Второго

*E-mail: glu-valery@yandex.ru, valeriavinokurova@yandex.ru, ermolenko.vlad97@mail.ru,
kolyan.molosnov@mail.ru*

² *Российский государственный социальный университет (РГСУ)*

E-mail: prepodavatel-gii@mail.ru

В статье формулируются методологические положения общей теории кризиса организаций и предлагаются методики антикризисного анализа миссии, видения и целей деятельности организаций.

Цель статьи является формирование методических положений кризисологии организаций и антикризисного анализа миссии, видения и целей деятельности организаций. Для достижения данной цели в статье решаются задачи: формирование методических положений кризисологии организаций; исследование сущности и требований к миссии, видения и целей деятельности организаций, анализ источников кризиса организаций, связанных с ошибками в миссии, видении и цели деятельности организаций; анализа типовых ошибок при формировании, видения и в подсистеме целеполагания деятельности российских организаций.

Объектом статьи выступает кризисология организаций. Предметом статьи является разработка методики антикризисного анализа миссии, видения, целей организаций.

Ключевые слова: кризис, теория, кризисология, корпорация, функция, роль, источник, целеполагание, риск, миссия, видение, цель, ошибка

THE ANTI-RECESSIONARY ANALYSIS OF A MISSION, VISION, IS MORE WHOLE THAN ACTIVITY WITHIN A KRIZISOLOGIYA OF THE ORGANIZATION

Glushchenko V.V.¹, Glushchenko I.I.², Vinokurova V.V.¹, Ermolenko V.Y.¹, Molostnov N.M.¹

In article methodological provisions of the general theory of crisis of the organizations are formulated and techniques of the anti-recessionary analysis of a mission, vision are offered and organization activities are more whole.

The purpose of article is formation of methodical provisions of a krizisologiya of the organizations and the anti-recessionary analysis of a mission, vision and organization activities are more whole. For

achievement of this purpose in article problems are solved: formation of methodical provisions of a krizisologiya of the organizations; the research of an entity and requirements to a mission, visions is also more whole than organization activity, the analysis of sources of crisis of the organizations connected to errors in a mission, vision and the purpose of organization activity; the analysis of standard errors when forming, visions and in a subsystem of a goal-setting of activities of the Russian organizations.

Subject of article the krizisologiya of the organizations appears. A subject of article is development of a technique of the anti-recessionary analysis of a mission, vision, is more whole than the organizations.

Keywords: crisis, theory, krizisologiya, corporation, function, role, source, goal-setting, risk, mission, vision, purpose, error

Актуальность настоящей статьи определяется тем, что в условиях кризиса повышается значение координирующего воздействия таких элементов методологии менеджмента как миссия, видение, цели деятельности организаций. Кроме того, возрастает необходимость своевременной корректировки миссия, видения, целей организации вследствие изменения структуры спроса на товары и услуги, изменение условий кредитования и других существенных условий ведения глобального и национального бизнеса. Дополнительно к этому актуальность настоящей статьи связана и с тем, что в 2017 году глобальный кризис в его различных (санкции, эмбарго и т.д.) может создавать новые форс-мажорные обстоятельства ведения бизнеса. При этом некачественные миссия, видение, цели или негибкость в формировании целей могут создавать вероятность кризиса на уровне наиболее крупных хозяйствующих субъектов – организаций (уровне фирмы).

В этой ситуации требуется разработка общей методологии анализа кризисных состояний организаций (кризисологии организаций) и методик анализа миссии, видения, целей деятельности организаций в интересах предупреждения кризисов организаций.

Цель статьи является формирование методических положений кризисологии организации и анализа источников кризиса в подсистеме целеполагания деятельности организаций.

Для достижения данной цели в статье решаются задачи:

- формирование методических положений кризисологии организаций;
- разработка методики анализа качества формирования миссии, видения, целей и дерева целей организаций;
- исследование и обобщение наиболее типовых ошибок при разработке миссии, видения, целей организации как возможных источников кризиса российских организаций (фирм).

Объектом статьи выступает кризисология организаций (фирмы).

Предметом статьи является разработка положений кризисологии и методик антикризисного анализа миссии, видения, целей.

В ситуации кризиса возрастает потребность в анализе, опережающем: реальное протекание процессов в деятельности организаций (фирмы), возможное развитие кризисных явлений в организации. При этом разработка методики анализа миссии, видения, целей и исследование источников кризиса в подсистеме целеполагания организаций относится к упреждающему антикризисному управлению организацией.

При управлении рисками деятельности организации требуется системный подход [1, с. 19].

Риск знания отражает уровень неопределенности в знаниях менеджмента организаций (фирмы) о внешней и внутренней среде объекта управления. Следовательно, в интересах роста эффективности антикризисного управления организацией (корпорацией), нужно снизить неопределенность знаний о свойствах постиндустриальной глобализации, специфике глобального кризиса, факторах воздействия кризиса на финансовую и рыночную устойчивость организаций (фирмы).

Анализ возможных причин глобализации позволил выдвинуть гипотезу инновационной природы глобализации основанную на том, что современные инновации являются крайне ресурсоемкими и могут окупаться и приносить прибыль только на глобальном рынке большой емкости, что порождает современную глобализацию [2, с. 61].

В процессе постиндустриальной глобализации возрастает «финансовая хрупкость» глобальной экономики [3], а следовательно возрастают финансовые и другие риски субъектов (акторов) экономики-организаций.

Вторая методическая особенность кризиса 2008 года заключается в том, что это первый глобальный кризис, в котором организаций стали непосредственно, прямо и открыто (а не латентно, косвенно) играть роль субъектов управления геополитическими рисками глобальной и национальных экономик [4].

В условиях выхода из глобального кризиса резко повышается роль финансов организаций [5, с. 28-33], как стабилизирующего социально-экономического фактора.

Для осмысления и научного обеспечения практики антикризисного управления на глобальном, национальном уровнях и уровне организаций (фирм) в условиях сложного глобального постиндустриального мира потребовалось разработать науку о кризисах и антикризисном управлении – кризисологию [6-9]. В этих работах были сформулированы предмет, объект, научный метод, функции и роли кризисологии. При этом были разработаны функций кризиса на глобальном и национальном уровнях.

С учетом этого в качестве функций кризиса на уровне организаций, хозяйствующих субъектов можно определить так:

1) проявление и идентификацию до того скрытых (латентных) диспропорций, конфликтов элементов и/или этапов в функционировании рынков и воспроизводственном процессе организаций;

2) актуализацию процесса экономического анализа и диагностики причин конфликта, дисгармонии в бизнес-процессах организаций;

3) выработку и реализацию мер по восстановлению экономической гармонии (на приемлемом уровне, например, в вопросе распределения интегральной прибыли) в отношениях подразделений организаций с учетом их реальной значимости в воспроизводственном процессе;

4) анализ эффективности работы и селекция управленцев по критерию их эффективности с точки зрения социально-производственной и экономической адекватности (полноты удовлетворения данным бизнесом общественных потребностей) и качества управления рисками экономической деятельности организаций (фирмы);

5) восстановления гармоничных, справедливых социально-производственных и экономических отношений в воспроизводственном процессе организаций (фирмы) с учетом нового уровня ее технологического развития;

6) обновления философских, идеологических, политических, законодательных социально-экономических условий и методов управления рыночной деятельностью организаций, ее бизнес-процессами и деятельностью в воспроизводственном процессе;

7) минимизации суммарного ущерба организаций в ходе антикризисного управления до момента выхода организаций на траекторию устойчивого роста и др.

Кризисологией организаций (фирмы) следует назвать часть науки о кризисах, характеризующуюся специфическим объектом исследования- кризисными явлениями на уровне хозяйствующих субъектов с присущими ей специфическими методами исследования источников кризиса организаций и характера его протекания, способы и инструменты антикризисного управления на уровне хозяйствующих субъектов.

Метод кризисологии организаций (фирмы) при системном подходе включает в себя систему принципов и приемов, с помощью которых достигается снятие неопределенности, объективное познание природы кризиса, характера протекания и методов антикризисного управления на уровне организаций (субъектов экономики).

Функции кризисологии организаций заключаются в тех действиях, которые кризисология реализует в экономической (политической, социальной, технологической) подсистеме государства.

Методологическая функция кризисологии организаций состоит в разработке теоретических основ и методологии исследования явлений и процессов, определении законов и категорий

кризисологии организаций (фирмы), синтезе и проектировании инструментов антикризисного управления с целью минимизации ущерба от кризиса и обеспечения эффективности антикризисного управления на уровне коммерческой организации, в том числе кризисов, порожденных ошибками в целеполагании деятельности организации.

Познавательная функция кризисологии организаций охватывает процессы накопления, описания, изучения фактов действительности в периоды развития кризисов организации, анализ конкретных явлений и процессов предкризисного и кризисного состояния организации, выявление важнейших проблем и противоречий развития и преодоления кризисов организаций (фирм), в том числе связанных с ошибками целеполагания или конфликтом целей организации.

Инструментальная (регулятивная) функция кризисологии организаций носит практический характер, состоит в проектировании и оптимальном выборе инструментов антикризисного управления, выработке практических рекомендаций для менеджмента организаций, предварительной оценке вероятных антикризисных решений руководства организаций.

Оптимизационная функция кризисологии организаций состоит в выборе наилучших (с точки зрения критерия, например, минимальных затрат на выход, скорейшего выхода из кризиса и т.п.) вариантов антикризисного управления коммерческой и/или некоммерческой организацией, в том числе на уровне формирования целей антикризисного управления.

Прогностическая функция кризисологии организаций включает оценку показателей отдельных субъектов экономики в будущем с позиции возможности развития кризиса организаций, моделирование процессов и последствий управленческих решений с точки зрения возможности развития и/или преодоления кризиса организаций, в частности вызванного недочетами при целеполагании в деятельности организации.

Предупредительная функция кризисологии организаций (организации) заключается в реализации упреждающих антикризисных мер по результатам прогноза возможности развития кризиса организации, в частности по причинам ошибок при целеполагании в организации.

Психологическая функция кризисологии организации заключается в ориентации персонала организации на то, что кризис организаций возможен, но его характер и последствия определяются, в том числе поведением персонала и менеджмента организации, качеством управленческих решений властных структур и менеджмента организации, в частности в вопросах целеполагания деятельности организации.

Настоящим предлагается ввести понятие «роли кризисологии организаций (фирмы)» и определить эти роли как полезные (или вредные) результаты, последствия применения научных методов кризисологии организаций в практике антикризисного управления [6, с.23-26].

Ролями кризисологии организаций можно назвать: во-первых, снижение вероятности кризиса организаций; во-вторых, минимизацию затрат на антикризисные мероприятия и выход организации из кризиса.

Законами кризисологии организаций (фирмы) можно назвать следующие утверждения:

1. вероятность кризиса организаций возрастает по причинам роста неопределенности внешней и внутренней среды организации в условиях кризиса и их быстрых изменений в условиях кризиса глобальной постиндустриальной глобальной экономики и социальной системы;

2. причинами кризиса организаций (фирмы) могут быть дисгармония между состоянием внешней и внутренней среды организации;

3. причинами кризиса организаций (фирмы) могут быть диспропорции между характеристиками активов и пассивов, их видами и структурой;

4. причинами кризиса организаций могут стать ошибки в системе управления организацией, а именно, ошибки и конфликты в целеполагании, маркетинге, менеджменте организации;

5. причинами кризиса организаций могут быть ошибки в менеджменте организации, а именно, ошибок в подсистемах (функциях) планировании, организации, мотивации, контроля организации и ошибки в их координации;

6. причинами катастрофического развития кризиса организаций могут быть: позднее обнаружение признаков кризиса организации, игнорирование признаков кризиса менеджментом организации, недостаточная компетентность менеджмента организации в сфере антикризисного управления, ошибки в кадровой политике и другое.

Источником(причиной) кризиса на уровне организаций могут стать диспропорции, критическое рассогласование элементов, некомпетентность персонала, конфликты в организации и, как следствие этих явлений, остановка механизма функционирования бизнес-процессов и производственных процессов в организаций при достижении критических значений этих дисгармонии, ошибок, конфликтов в механизме воспроизводственного процесса на различных иерархических уровнях (предприятия, отрасли, страны, мировой экономической системы) [6, с.13].

Методы общей кризисологии уже позволили прогнозировать образ посткризисного будущего [7, с. 56-62;]. Был сделан важный с точки зрения особенностей функционирования корпоративного сектора и страновых рисков прогноз изменения миропорядка, что и происходит в настоящее время. Такие изменения связаны с повышенными рисками. Определяют риск как ненадежность, свойственную процессу извлечения прибыли. Инвестиционным риском принято называть риск обесценения капитальных вложений в результате действий органов государственной власти и управления. Страновой риск представляют состоящим из трех видов рисков- рисков конвертируемости, трансферта, моратория платежа.

В 2017 году все больше экспертов склоняются к тому, что протекающий глобальный кризис будет иметь волнообразный характер и будет длительным (продлится от 10 до 30 и более лет). На вероятность именно такого сценария дальнейшего протекания глобального кризиса указывает то, что данные технического анализа рынков плохо согласуются с данными фундаментального анализа этих же рынков [7, с.4]. К происходящим изменениям должна адаптироваться корпорация.

Это усугубляет необходимость дальнейшего развития методологии антикризисного управления [6, с.61] уже на уровне организаций и других видов хозяйствующих субъектов. При этом на уровне регионов в целях поддержания социально-экономической стабильности в условиях продолжающегося кризиса все большее внимание должно уделяться эффективности антикризисного управления именно на уровне организаций и их подразделений (дивизионов).

Все больше экспертов отмечают усиление влияния на деятельность и возможность кризиса фирм возрастающего геополитического риска в таких его проявлениях как санкции и других. Понятие геополитического риска было предложено в работе [1, с.19]. Геополитический риск находится в тесной взаимосвязи с современным этапом глобального антикризисного управления, отражает конфронтационный характер международной ситуации, определяемую этим высокую волатильность рынков [2, с.17-19].

В работах, посвященных анализу влияния мирового (глобального) финансового кризиса на деятельность и финансы транснациональных организаций описаны основные факторы и направления влияния кризиса на деятельность организаций [9, с.10-17]. Исследованы и названы наиболее уязвимые позиции организаций в условиях мирового финансового кризиса. Рассмотрены проблемы оптимизации бизнеса транснациональных организаций, влияние мирового финансового кризиса на транснациональные компании, приводятся примеры положительного и отрицательного влияния глобального финансового кризиса на организаций [10, с.7-11].

В ситуации высокой интенсивности глобального кризиса исследователи и практики задаются вопросом о необходимости в нашей стране антикризисной философии экономики [11, с.1].

В работах по методологии антикризисного управления отмечается, что причинами недостаточной эффективности антикризисного управления корпорацией могут быть: отсутствие научного обоснования антикризисных мероприятий; значительное или неопределенное число, в том числе латентных субъектов принятия антикризисных решений; исчерпание источников (в том числе интеллектуальных) докризисного ресурса и потенциала развития; недостаточная развитость парадигмы посткризисного развития и управления; психологическое давление и стресс, который испытывают лица, принимающие решения в антикризисном управлении; возможный случайный (стохастический) характер направлений и интенсивности антикризисных управляющих

воздействий менеджмента организации имеющих разнонаправленный характер и другие [12, с. 250-255].

Антикризисное управление организацией включает элементы управления, направленные на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений путем использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии специальной программы, направленной на устранение временных затруднений, сохранение и улучшение рыночных позиции [13].

В качестве методов стратегического антикризисного анализа и управления могут применяться PEST-анализ, SWOT-анализ, GAP-анализ и т.п. [14, с. 173].

В настоящее время организаций являются наиболее экономически значимой формой ведения бизнеса. Известны различные виды организаций (синдикаты, тресты, конгломераты, холдинги, финансово-промышленные группы и др.), что отражается и на их финансах [5, с. 28-30].

Кризисология фирмы тесно связана с теорией организаций (фирмы). При этом нужно учитывать, что транснациональные и национальные организаций выполняют набор функций и играют комплекс ролей в современной глобализации [7, с. 63-68].

В ходе развития методов кризисологии был предложен «критериальный» подход к исследованию сущности и конкурентоспособности организаций (фирмы) [7, с. 65]. Корпорация в условиях кризиса может поддерживать свою конкурентоспособность, если она хотя бы по одному из этих показателей превышает аналогичные показатели конкурирующих организации.

Доминирование организаций над ее конкурентами имеет место в том случае, когда данная корпорация имеет лучшие показатели по всем из названных показателям, чем у других организаций (доход, затраты, риски, ликвидность и время) [2, с. 70].

Наиболее близкой кризисологии организаций является «рисковая» теория организаций, обосновывающая, что корпорация (фирма) представляет собой систему социально-экономических производственных и деловых отношений, в рамках которой предприниматель обладает возможностью контролировать всю совокупность рисков (и ущербов), связанных с осуществляемым бизнесом (совокупностью бизнесов) организаций. Рисковая теория фирмы утверждает, что границы организаций (фирмы) определяются возможностью ее менеджмента управлять суммарным риском деятельности, обеспечивая в процессе управления приемлемые уровни суммарного риска деятельности.

Анализ показывает необходимость глубоких изменений в системах постиндустриального управления на основе парадигмы интеллектуального управления рисками. Парадигмой управления рисками можно считать системное объединение философии, идеологии, политики, стратегии и

тактики, методологии управления рисками организаций. При таком подходе парадигма управления рисками предопределяет синтез и использование на практике конкретных методов, способов, приемов и инструментов управления рисками [7, с. 68-70].

Наиболее эффективным является упреждающее управление рисками на этапе проектирования операций и систем. Проект – это образ будущего. Создавая проект всегда нужно создавать (как часть общего проекта) проект управления рисками [7, с. 63-68].

Можно предложить и использовать принципы интеллектуального управления рисками: системность исследования влияющих факторов и последствий; ориентированность процесса управления рисками на использование его результатов в процессе финансового управления; объективность, непредвзятость оценок состояний и тенденций будущего риска; честность проведения и интерпретации результатов оценок риска и эффективности управления риском; практическая применимость инструментов управления рисками; эффективность управления рисками [7, с. 69].

Было показано, что методика бережливого производства может рассматриваться как один из антикризисных инструментов организации управления производством [15, с. 224-226].

Исследуемая система управления корпорацией не будет эффективной, если допущены ошибки:

- целеполагания и формулировки критериев;
- маркетинга, т.е. неправильно определены способы и инструменты достижения поставленной цели;
- менеджмента вследствие отсутствия или неверных планирования, организации, мотивации, контроля.

Поэтому в антикризисных целях в дополнение к системным исследованиям объекта и системы управления как целого могут проводиться частнонаучные исследования отдельных элементов процесса и/или этапов процесса управления.

Антикризисное повышение эффективности систем управления корпорациями может производиться и посредством последовательного анализа правильности и устранения ошибок в методологии управления, в частности в целеполагании, формировании миссии и видения.

В процессе частных исследований, анализа целеполагания, и целей деятельности организации стремятся определить, правильно ли сформулированы и формализованы в форме критерия оценки эффективности цели деятельности [16, с. 175-182].

Миссия, видение и цель деятельности организации разрабатывают на основе философии управления в организации. Философия управления в организации – это наиболее общий взгляд на сущность, содержание, методы и инструменты управления в организации. С другой стороны,

философия управления в организации может определяться и как мудрость в управлении организацией.

Часто миссию организации определяют, как главную цель организации. С этим трудно согласиться по причине дублирования понятий. Более логично считать, что миссия – объяснение обществу той пользы, которую несет ему деятельность данной организации, производящей товары и/или услуги.

Формулировка содержания миссии должна отражать: на удовлетворение какой общественной потребности направлена деятельность организации; как удовлетворение данной общественной потребности повышает безопасность и комфортность жизни; с помощью каких именно специфических способов, приемов и инструментов, товаров или услуг организация удовлетворяет определенную общественную потребность.

Видение определяют, как вдохновляющий персонал сценарий развития организации. Сценарий представляет собой логическую последовательность событий, приводящих организацию из текущего состояния в желаемое состояние, определяемое как цель деятельности организации. Если миссия направлена во внешнюю среду организации, то видение – во внутреннюю. Видение должно мотивировать сотрудников организации более активно участвовать в достижении целей организации и реализации планов ее развития.

При формулировании миссии, видения и программы развития организации прибегают к расширительному представлению организации (фирмы). При этом каждый этап представления предполагает открытие новых возможностей, но не должен толкать фирму на оторванные от реальности рискованные шаги, не подкрепленные возможностями.

Миссию, видение и программу деятельности надо развернуть в подробный перечень промежуточных целей и задач для каждого эшелона руководства. Перед каждым менеджером становятся задачи, за решением которых он несет ответственность. Такой подход называют «управлением методом решения задач».

В условиях кризиса в связи с быстрым изменением ситуации нужно более часто проводить анализ и корректировать миссию, видение, цель и программу развития. Если в результате анализа окажется, что миссия, видение, цель или критерий функционирования исследуемой системы управления сформулированы неправильно, то это может создавать риск кризиса в организации.

При анализе целей и целеполагания в системе управления корпорацией необходимо проверить, правильно ли сформулированы цели и насколько адекватно они отражены в критерии выбора наилучших вариантов управленческих решений на их соответствие таким требованиям:

- полноту определения и описания цели деятельности организации;
-

- удовлетворяет ли сформулированная цель предъявляемым требованиям и др.

Для выполнения такого анализа требуется знать о целях и их свойствах следующее.

Целью принято называть идеальное состояние или результат функционирования объекта или системы управления в будущем [16, с. 175-182; 17;18,с.26; 19,с.].

Цель определяет то, ради чего создают организацию и ее систему управления. Роль системы управления включает конкретные результаты, которые предполагается получить в организации после реализации этого решения в определенных условиях и фиксированном периоде времени. При анализе нужно учитывать, что цель всегда лежит вне организации (системы). Цель интегрировано отражает реакцию внешней среды на деятельность организации. При этом качество цели может определять роль, эффективность, затраты, риски в деятельности организации.

В процессе антикризисного анализа целей деятельности нужно проверить ее (цели) соответствие предъявляемым требованиям. Для проведения такого анализа перечислим известные требования к целям.

Принято считать, что нет благоприятных условий для компаний, у которых нет ясных миссии, видения, целей.

Поэтому, во-первых, цели деятельности должны быть недвусмысленно сформулированы и понятны исполнителям.

Во-вторых, цель должна быть измеряема, что должно обеспечивать в процессе анализа целей возможность точной и достоверной оценки степени достижения корпорацией поставленных целей.

В-третьих, цель должна иметь сроки исполнения, нужно учитывать, что отсутствие срока: может все время возвращать исполнителя к начальной точке действий и/или не позволять оценить эффективность деятельности организации. Ведь под эффективностью деятельности

В-четвертых, цель должна мотивировать действия исполнителя в необходимом для ее достижения направлении. Поэтому цели организации должны быть связаны с системой вознаграждения.

В-пятых, цели организации и отдельных групп исполнителей должны быть совместимы.

В-шестых, цель должна формализоваться в критерии.

В-седьмых, цель должна быть корректируема при изменении условий или состояния объекта, системы управления.

Формулирование целей - процесс очень сложный. Формальных методов синтеза целей не существует. Процесс формулировки целей носит эвристический характер.

Для коммерческих организаций основной кратковременной целью является максимизация текущей прибыли, а долгосрочной целью является рост стоимости фирмы. При синтезе и анализе

целей могут формулироваться и проверяться дополнительные ограничивающие требования, например, требование обеспечения безопасности, недопущения ущерба и т.п.

В литературе чаще всего структурируют три типа организационных целей: официальные, оперативные, операционные [16, с. 175-182; 17;18, с.26; 19,с.39;20]. При этом официальные цели определяют общее назначение организации (субъекта деятельности), отражают ее стратегию развития, декларируются в Уставе организаций (или Положении), оглашаются публично менеджментом организации. Официальные цели отражают миссию и видение организации, имеют внешнюю и внутреннюю направленность и выполняют важную защитную функцию, создавая организации соответствующий имидж.

Поэтому в процессе анализа официальных целей необходимо обратить внимание и на степень корреляции официальных целей с миссией и видением организации. Известна трактовка миссии деятельности организации как главной цели деятельности организации. С такой трактовкой цели деятельности организаций трудно согласиться по причине того, что в этом случае происходит дублирование понятий «цель» и «миссия».

Более правильной можно считать трактовку миссии организации как социально-экономического эффекта для общества от деятельности организации. При этом под видением можно понимать вдохновляющий персонал организации сценарий ее развития.

При этом понятия «цель», «миссия», «видение» должны быть системно взаимосвязаны и взаимно обусловлены. Наличие такой взаимной обусловленности и системной взаимосвязи должно проверяться в ходе анализа целей и целеполагания в организациях (организации).

Оперативные цели формируются на более короткий период времени и определяют, чем на самом деле в текущий период занимается организация. Оперативные цели имеют внутреннюю направленность и призваны мобилизовать ресурсы организации.

Операционные цели еще более конкретны и измеряемы, чем оперативные по причине того, что эти цели направляют деятельность конкретных работников и создают основу для оценки работы подразделений, групп и сотрудников. Такие цели формулируют при постановке конкретных заданий отдельным группам и исполнителям.

Различие между этими типами целей дает ценную информацию для оценки правильности управления корпорацией.

При этом оперативные и операционные цели могут не полностью совпадать на конкретный период с официальными целями, однако важно, чтобы оперативные цели не противоречили официальным целям.

В процессе анализа целей и целеполагания в организации важно установить системную связь и/или наличие противоречия и конфликта целей организаций по срокам их достижения, используемым ресурсам и др.

Все виды целей должны быть основой планирования и должны адекватно отражаться в планах работы организаций.

В процессе анализа целей и целеполагания нужно учитывать, что существуют основания и для другой классификации целей (внешние и внутренние; стратегические, конкретной бизнес-программы, перспективные, текущие, оперативные; на цели и подцели и другое).

При этом в условиях глобального кризиса и реструктуризации организаций могут возникать переходные процессы в организации и/или ее внешней среде, выходящих за оговоренные пределы, что может породить необходимость разработки стабилизационных целей.

Стабилизационные цели могут определять в качестве идеального результата управления в будущем [16, с. 175-182; 17;18, с.26]:

- 1) «удержание» параметров объекта управления в некотором оговоренном диапазоне (допуске) значений;
- 2) недопущение перехода объекта управления в область недопустимых или неуправляемых состояний.

Стабилизационные цели могут выступать как структурный элемент других типов целей или могут рассматриваться самостоятельно.

Общие цели организации представляют собой или компромисс целей ее частей (индивидуалистские организации), или цели высшего уровня должны определять цели нижнего уровня (корпоративные организации). Формами гармонизации целей по вертикали и горизонтали выступают их согласование или приоритет целей высшего уровня над целями низшего уровня.

Декомпозиция целей управления при построении дерева целей требует выделения в организационной структуре субъекта управления (управляющей подсистемы) соответствующих функций и контуров управления и подразделений. Деревом целей называется граф-дерево, выражающее отношение между вершинами, являющимися подцелями, подлежащими достижению в процессе достижения цели высшего уровня (исходной вершины графа).

Дерево целей, вершины которого ранжированы, то есть выражены количественными оценками их важности, широко используют для количественной оценки приоритета различных целей и направлений развития организаций.

- Построение дерева целей основывается на решении ряда прогнозных задач, таких как:
- прогноз развития организаций и/или их подразделения как объекта в целом;

- формулировка сценария достижения прогнозируемой цели;
- определение уровня цели;
- формулировка критерия и весов, ранжированных вершин.

Каждая из описанных задач может быть решена методом экспертных оценок.

Цели организаций становятся инструментом управления, когда они:

- 1) определены или сформулированы;
- 2) известны персоналу;
- 3) приняты работниками к исполнению.

Формализация целей организаций происходит при формировании критерия оценки эффективности системы. Сложность исследований целей и критериев находит отражение и в различных вариантах определений критерия. При исследовании объекта критерий определяют, как количественное отражение степени достижения этим объектом поставленных перед ним целей.

При исследовании процесса анализа целей организаций можно рассматривать критерий как правило выбора предпочтительного варианта исследования из ряда альтернативных.

Для организаций как сложной системы в силу многогранности ее деятельности цель является многофакторной, а критерий является вектором. В этом случае решается задача оптимизации сложной системы, которая является многокритериальной задачей.

Критерий включает в себя в качестве компонентов параметры эффективности (эффекта).

Параметром эффективности называют наиболее важные параметры деятельности организаций (как системы), которые позволяют оценить качество решения проблемы и достижение поставленных перед этой системой целей. В качестве параметров эффекта могут рассматриваться параметры: стоимость и(или) время создания; доход, прибыль (убытки) за фиксированный период и т. д. Параметры эффекта представляют систему управления ее создателю и среде. Поэтому при выборе состава параметров эффекта учитывают, как то, ради чего создается система управления, так и цели проводимого анализа.

Существуют различные подходы к формированию критериев. В зависимости от числа параметров оптимизации в критерии говорят о монокритериальной и поликритериальной (векторной) постановке задач. При монокритериальной постановке оптимизируют (максимизируют или минимизируют) один из параметров эффекта. При поликритериальной постановке проводится совместная оптимизация ряда параметров эффекта.

При оптимизации объектов машиностроения в состав критерия могут включаться параметры, характеризующие полезные свойства, стоимость, время, безопасность. Чаще всего в качестве оптимизируемого параметра выбирают либо полезные свойства, либо стоимость.

При оценке экономической эффективности измеряют и оптимизируют: доход, прибыль, убытки, производительность труда и т.п.

Сложности векторной оптимизации привели к тому, что значительное распространение получили приемы линеаризации критериев. Эти приемы предусматривают переход от векторной формы критерия к одномерной линейной. Известны аддитивные, мультипликативные критерии и индексы [16, с. 175-182].

При анализе целей и целеполагания нужно учитывать, что многофункциональные системы применяют на некотором фиксированном множестве условий. Для оптимизации такой системы управления оценивают эффективность вариантов системы в каждом из условий.

Реально существует неопределенность или случайный характер условий функционирования организаций, что является важным обстоятельством при выборе наилучшего варианта. Варианты критериев в условиях неопределенности и риска рассмотрены в работах [16, с. 175-182; 17;18, с.26].

При сравнении различных вариантов решений и систем в ситуации отсутствия заданного критерия для многопараметрического решения или системы применяют иные принципы варианта решений и систем:

- принцип Паретто, в соответствии с которым улучшение решения и/или системы управления выполняется до тех пор, пока улучшаются одновременно все параметры эффекта;

- принцип фон Неймана-Моргенштерна, в соответствии с которым хорошим вариантом системы управления считается такой, который обладает внешней и внутренней устойчивостью параметров эффекта (эффективности). Внутренняя устойчивость множества параметров эффекта (эффективности) обеспечивается несравнимостью этих параметров. Внешняя устойчивость решения имеет место тогда, когда варианту, который не включен в множество хороших решений, найдется более предпочтительный вариант, вошедший в состав варианта, признанного хорошим.

Считают, что множество хороших решений представляет собой совокупность несравнимых решений, улучшить каждое из которых невозможно. Можно только по тем или иным неформализуемым соображениям отдать предпочтение одному из вариантов.

В процессе анализа решений по достижению целей можно выделить следующие варианты решений, систем и процессов управления:

- 1) неэффективные решения, не позволяющие достичь целей и решить проблему;
 - 2) рациональные решения, позволяющие достичь целей и решить проблему;
 - 3) оптимальный вариант решения - это вариант решения, позволяющий решить проблему наилучшим в определенном критерием смысле образом или построить наилучшую в определенном критерием смысле систему управления. При этом если неэффективных и рациональных решений может быть много, то оптимальное решение одно [16, с. 175-182].
-

Для анализа правильности составления и формулировки миссии, видения, целей организации в данной работе предлагаются такие методики.

Анализ содержания миссии должен включать следующие проверки: есть ли в тексте миссии указание на удовлетворение какой общественной потребности направлена деятельность организации; есть ли в тексте миссии указание на то, как удовлетворение данной общественной потребности повышает безопасность и комфортность жизни; есть ли в тексте миссии указание на то с помощью каких именно присущих данной организации методов, способов, приемов и инструментов, товаров или услуг организация удовлетворяет определенную общественную потребность.

При анализе правильности формулировки развития видения организации рекомендуется проверить и оценить качественно или количественно: может ли формулировка видения организации рассматриваться как вдохновляющий персонал сценарий развития организации; может ли формулировка видения рассматриваться именно как сценарий (логическая последовательность) развития; вдохновляет ли, мотивирует ли такая формулировка видения персонал данной организации на активное содействие процессам развития организации.

Для анализа рисков, порождаемых ошибками в процессе целеполагания предлагается следующая методика.

Анализ качества целей деятельности предлагается проводить в таблице строки которой соответствуют целям деятельности организации. Столбцы этой таблицы включают первый столбец (номера по порядку), второй столбец- описание содержания цели деятельности организации. Следующие столбцы содержат описание требований к целям: третий столбец- цель недвусмысленно (двусмысленно) сформулирована; четвертый столбец- цель измеряема (не измеряема); пятый столбец- цель имеет (не имеет) сроки исполнения; шестой столбец- цель имеет (не имеет) мотивирующий характер; седьмой столбец- цели организации и отдельных групп исполнителей совместимы (-несовместимы); восьмой столбец- цель может (не может) быть формализована в виде критерия; девятый столбец-цель гибкая (не гибкая).

Цель гибкая если она допускает изменение (коррекцию) цели при изменении условий функционирования организации.

Десятый столбец может содержать указание на иерархический уровень цели, который может быть определен в процессе анализа целей на основе построения дерева целей.

2. Анализ эффективности целей как инструмента управления в организации, который тоже может быть проведен в специально составленной таблице. У этой второй таблицы по аналогии с первой таблицей строки соответствуют перечню целей организации.

Столбцы этой таблицы включают первый столбец (номера по порядку), второй столбец – описание содержания цели деятельности организации. Следующие столбцы содержат описание характеристик целей как инструментов управления организацией: третий столбец отражает оценку степени понятности цели для персонала; четвертый столбец отражает степень известности цели персоналу; пятый столбец отражает степень приятия персоналом цели к исполнению (что подтверждает или не подтверждает) мотивирующий характер цели.

3. Третий раздел анализа целей организации рекомендуется посвятить анализу дерева целей организации. Рекомендуется проверять дерево целей на полноту (отсутствие пропущенных подцелей) и отсутствие двойственности трактовки цели и подцелей. Двойственность трактовки цели и подцелей возникает и является следствием объединения в одной формулировке нескольких составляющих элементов цели.

Проведенный весной 2017 года экспресс-анализ миссий, видений, целей ведущих российских организаций (фирм), проведенном на основании информации, размещенной на сайтах крупнейших российских компаний из различных отраслей экономики, показал такие недостатки и ошибки при формулировании этих методологических положений системы управления в организациях.

При экспресс-анализе правильности формулировок миссии крупнейших российских организаций (фирм) были выявлены такие недостатки, способные отрицательно повлиять на эффективность управления и создать источники кризиса в деятельности организации: слишком расширительно (что приводит к распылению средств и сил) трактуется польза для общества от деятельности организации; отсутствует указание на специфику методов, инструментов с помощью которых организация удовлетворяет определенную общественную потребность и др.

В процессе экспресс-анализа правильности формулировок видения развития крупнейших российских организаций из различных отраслей были выявлены такие виды ошибок, способных снизить эффективность управления и быть причиной (источником) кризиса в работе организации (фирмы): в формулировке видения отсутствуют признаки сценария (логической последовательности шагов); в формулировке видения нет указания с помощью каких ресурсов и приемов управления будет реализован сценарий развития; в формулировке видения отсутствуют указания на инструменты мотивации персонала организации и другие.

В результате экспресс-анализа правильности формулировок цели деятельности крупнейших российских организаций из различных отраслей были выявлены такие виды ошибок, которые потенциально могут уменьшить эффективность управления и быть причиной (источником) кризиса в работе организации (фирмы): многозначность (неоднозначность) формулировок целей; объединение в цели деятельности организации слишком большого (до 10) количества

составляющих различной значимости; различные иерархические уровни (разноуровневость) компонентов формулировки цели (что приводит к распылению ресурсов организации и внимания менеджмента организации); отсутствие указания на сроки достижения цели; недостаточный уровень понятности цели и др.

В статье подтверждена актуальность и прогностическая эффективность науки о кризисах субъектов хозяйствования – кризисологии организаций (фирмы), предложены методики антикризисного анализа миссии, видения, целей деятельности организации, проведено исследование методических особенностей антикризисного анализа целей и процессов целеполагания в организации, развиваются методические аспекты антикризисного экспресс-анализа миссии, видения, целей и дерева целей организаций, приведены наиболее типичные ошибки при формулировках миссии, видения, целей и дерева целей крупнейших российских компаний.

Список литературы

1. Глущенко В. В. Управление рисками. Страхование.– г. Железнодорожный, Моск.обл., ТОО НПЦ «Крылья», 1999. –336 с.
 2. Глущенко В.В. Риски инновационной и инвестиционной деятельности в условиях глобализации.- г. Железнодорожный, Московская область: ООО НПЦ Крылья, 2006. – 230 с.
 3. Глущенко В.В. Финансовые риски в условиях глобализации/Финансы и кредит, № 19 (221), 2006, с. 19-25
 4. Глущенко В.В. Организаций как субъекты управления геополитическим риском инвестиционной деятельности в условиях глобализации/Вестник ГУУ, №1(14), 2006, с. 201-212
 5. Глущенко В.В. Финансы организаций в условиях глобализации/Финансы и кредит, № 1, 2007, с. 28-35
 6. Глущенко В.В. Введение в кризисологию. Финансовая кризисология. Антикризисное управление. – М.: ИП Глущенко В.В., 2008, - 88 с.
 7. Глущенко В.В. Кризисология: общая теория кризиса, образ посткризисного будущего, критериальный подход к исследованию и рискованная теория фирмы, парадигма интеллектуального управления рисками. - г. Москва: ИП Глущенко Валерий Владимирович, 2011. – 80 с.
 8. Глущенко В.В. Глобальный финансовый кризис: концепция многовариантной диагностики, законы кризисологии/ Финансы и кредит. 2009. № 35 (371). С. 13-22.
 9. Глущенко В.В. Финансовая кризисология: наука о механизме финансовых кризисов и финансовом антикризисном управлении/ Финансы и кредит. 2008. № 48 (336). С. 10-17.
 10. Брилка М.С. Пост-кризисный период в деятельности транснациональных компаний/Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2014.№ 10 (53). С. 7-11.
-

11. Каширин В.И., Каширина О.В. Нужна ли России антикризисная философия экономики?// Вестник Института дружбы народов Кавказа Теория экономики и управления народным хозяйством. 2015. № 1 (33). С. 1.
 12. Глущенко В.В. Кризисология 2014: Методические аспекты глобального антикризисного управления // ИНИОН РАН, Россия: тенденции и перспективы развития, 2015, Ежегодник, Выпуск 10, Часть I, с.250-255.
 13. Колокольников О.Г. Антикризисное управление и проектирование организаций на основе инноваций/ автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2007.
 14. Кнышева Е.Н. Маркетинг: учебное пособие.- М.: ИД «Форум», ИНФРА-М,2009.-282 с.
 15. Глущенко В.В., Глущенко И.И. , Горбова А.Д., Крылов В.В.,Марков Я.И. ,Никулина М.Р. , Самуленков Н.С. Кризисология фирмы и антикризисное управление организацией на основе теории бережливого производства [Электронный ресурс] // Молодежный научный вестник. 2017. № 4(16). URL: <http://www.mnvnauka.ru/2017/04/Glushchenko2.pdf> (дата обращения 17.04.2017).
 16. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования: Учеб. Пособие для вузов. - г. Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2004. - 416 с., изд. 2-е испр. и доп.
 17. Мексон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.-М.: «Дело», 1993, - 703с.
 18. Глущенко В.В. Менеджмент: системные основы. г. Железнодорожный, М.О. НПЦ «Крылья»., изд. 2-е, 1998, - 224 с.
 19. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование - планирование. Теория проектирования экспериментов. Железнодорожный, М.О., НПЦ «Крылья», 2000, - 400 с. Изд. 2-е испр.
 20. Котлер Ф. Основы маркетинга. С-Петербург, АО «КОРУНА», АОЗТ «ЛИТЕРАТУРА ПЛЮС», 1994, - 698 с.
-