

## К вопросу о продолжительности функционирования строительной организации. Динамический аспект

*В.Н. Новикова, О.М. Николаева*

*Ростовский государственный строительный университет*

**Аннотация:** Рассматривается суть актуальных проблем функционирования строительных организации в эволюционно-динамическом аспекте. Выделяются проблемные вопросы, проводится их анализ, даются возможные пути решения.

**Ключевые слова:** организация и управление в строительстве, синергетика, экономика строительства.

Эффективность работы строительной организации обуславливается, прежде всего, эффективной работой всех структурных подразделений и грамотно выбранной стратегией функционирования организации. В настоящее время, важным дискуссионным вопросом остается фактор продолжительности существования организаций, период функционирования которых, все время сокращается. Организации, формировавшиеся в XVIII-XIX веках, в среднем, функционировали 10-15 лет, после чего проходили кризисные периоды своего существования и разрушались либо укрупнялись, становясь промышленными, торговыми и т.п. гигантами. То есть, средняя продолжительность жизни компании составляла порядка 10 лет и более. В настоящее время средняя продолжительность функционирования организации – 3-5 лет [1].

Организация, имеющая стаж в десятилетие, считается «долгожителем», и обладает репутацией «надежного предприятия». Обычно этот фактор связывают с экономической нестабильностью современного общества, резкими перепадами, происходящими в экономике. Однако анализ экономической ситуации позапрошлого и прошлого веков (для зарубежных компаний) века не позволяет однозначно согласиться с этими выводами. Например, в XIX веке в России экономическая нестабильность была перманентным фактором, помноженным на активное и не всегда обоснованное с экономической точки зрения вмешательство государства в

---

дела предпринимательства. Достаточно вспомнить историю развития легкой промышленности в России, когда от прямой господдержки в 20-х годах XVIII века происходил резкий переход к полной самоокупаемости в 30-е, а затем к протекционной политике в 40-х – 50-х, сменяющейся новым периодом «свободного плавания» или даже привата импорта над внутренними закупками. Все это следует помножить на регулярные кризисы, вызванные сменой государственной власти и политического вектора развития, госзакупками (основные закупки делались для армии), проводимыми по непредсказуемым условиям, коррупцию чиновничьего аппарата и декоррупционные кампании, ломавшие привычные схемы взаимодействия компаний. Основные внутренние потребители имели чрезвычайный разброс в социальном статусе, обладали несопоставимыми возможностями для приобретения товара, и предсказать развитие рынка сбыта в долгосрочной перспективе было невозможно. Если еще учесть, что законодательство и судебная система Российской империи во многом имела запутанный и противоречивый характер, ряд правоотношений, ныне вполне естественных, в тот период времени вообще не существовало, то становится понятно, что экономическая ситуация в тот период времени, нередко, бывала гораздо сложнее, чем в настоящее время [2].

Мы обратились к примеру легкой промышленности, поскольку текстильные компании имеют одну из самых продолжительных историй в России – организованный строительный бизнес начал развиваться несколько позднее. Однако нам представляется, что вид деятельности несущественен в определении факторов, влияющих на продолжительность жизни и функционирования организации.

Исследуя факторы, влияющие на развитие организаций в исторической перспективе, мы выявили постоянные аспекты:

- управление организацией опирается на человеческие ресурсы,
-

- организация ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя,
- она осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации,
- позволяет добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и добиваться своих целей [3].

Кадровая политика любой организации строится на мотивации работников, грамотной организации труда, правильному использованию людских резервов.

Кадровая политика в исторической перспективе в условиях России всегда отличалась опорой на принцип (даже в ущерб технологии и логике производства), строгую иерархию, приват командно-распорядительной системы над профессиональноориентированной, деиндивидуализацию и, в некотором смысле, дегуманизацию управленческих процессов [4].

Отсюда ключевым фактором, благодаря которому организация могла существовать и функционировать, оказывался традиционализм управленческих процессов. Если система управления учитывала основные, традиционные элементы организации труда и взаимодействия начальствующего и подчиненного персонала, то организация действовала более – менее эффективно. Как только руководящее звено отступало от традиционизма в руководстве компании, начинался сбой в системе функционирования. Причем обычная репрессивная система мер, применяемая для поддержания рабочей дисциплины и, отчасти, технологии производства в этом случае не срабатывала – даже с учетом очевидного ущерба для себя персонал фактически саботировал выполнение своих функциональных обязанностей до тех пор, пока не восстанавливалась привычная система трудовых взаимоотношений. Именно поэтому, неоднократно применявшиеся попытки использовать более компетентный

---

управленческий персонал из числа иностранцев имели положительный эффект только в том случае, если иностранцы осуществляли только организационно-технологический контроль за производством, не вмешиваясь в систему управления напрямую. При прямом управлении по иностранным образцам эффективность организации значительно падала. Ситуация изменилась к XX веку в связи с изменениями в мировоззрении работодателей, управленцев и работников, однако некоторые статусные компоненты этой системы сохранились до сегодняшнего момента. Не секрет, что внедрение новой кадровой политики в уже действующей организации почти в 90% случаев приводит к кризису, трудовым конфликтам и общему спаду в функционировании компании. При этом, деструктивные и конструктивные элементы изменяемой кадровой политики воспринимаются одинаково негативно. Персонал на местах не готов стремительно менять стиль организации труда, разрушать прежние и создавать новые организационно-деловые связи, применять новые технологии взаимодействия даже при очевидной выгоде компании. Только постепенное решение кадровых вопросов с очевидной мотивацией работников в карьерном, деловом, эмоциональном и материальном отношении способно принести желаемый эффект, что не всегда учитывается работодателем. Как показывает практика, даже неизбежные сокращения штатов, правильно освещенные и разъясненные трудовому коллективу, могут быть восприняты без значительного негатива, как неизбежное зло. Все это говорит о необходимости формирования в действующей организации политики массовой коммуникации и внутреннего имиджа компании, который может значительно отличаться от внешнего имиджа (поскольку не требует обязательного атрибута благополучия и т.п.), но всегда должен формировать должный образ компании и способствовать целеполаганию в деятельности персонала [5].

---

Проблемы рынка в динамике слишком сложны для их описания в рамках журнальной публикации, однако тезисно мы можем рассмотреть ключевые факторы, влиявшие на устойчивость организации. Рынок Российской Империи с одной стороны отличался относительной устойчивостью, ввиду незначительных социально-экономических изменений в области благосостояния населения, а с другой стороны был подвержен резким кризисам. Крупнейшим потребителем товаров внутреннего производства оставалось государство, а государственные закупки напрямую зависели от политической конъюнктуры и ситуации в целом. Памятная история с лесными концессиями на Дальнем Востоке – изначально убыточное и экономически неэффективное и необоснованное предприятие, ставшими одним из поводов к Русско-Японской Войне, хорошо иллюстрирует ситуацию с государственной поддержкой. Фактически, политические факторы при госзакупках и госзаказах играли роль значительно более важную, чем экономические.

Внутренний рынок колебался не только в зависимости от покупательской способности населения, но и в связи с социальным и культурными факторами. Традиционное аграрное население обеспечивало сбыт продукции, ориентированной на аграрную экономику и традиционный уклад жизни. Спрос потребителей определялся не столько широтой предложения или качеством товара, сколько образом о необходимой продукции. Многочисленные историографические и мемуарные свидетельства того времени показывают, что крестьянское население с крайней осторожностью относилось к новым видам товаров, даже обоснованным с точки зрения необходимости, и было чрезвычайно подвержено воздействию различных форм негативного пиара, основанного именно на несоответствии того или иного товара традиционным культурным критериям [6].

---

В этой связи уместно вспомнить, что организация строительного производства в России в период со второй половины XIX века по последнюю треть XIX века (вплоть до нулевых годов XX века) развивалась чрезвычайно неустойчиво, скачкообразно. Очевидная доминанта компаний, выпускающих строительные материалы и изделия, над организациями, осуществляющими проектирование и возведение зданий. Уникальность каждого архитектурного проекта, вплоть до строительства зданий с, казалось бы, унифицированными функциями: казарм, тюрем, складов. Огромное недоверие к новым технологиям и конструкциям, зачастую совершенно необоснованное. В XX веке этот перекося значительно выровнялся, но в первую очередь именно из-за изменения, как политического вектора развития, так и социально-мировоззренческих преобразований в России [7].

Обеспеченное сословие в России стремилось, в основном, к закупкам товаров за рубежом. Основу внутреннего потребления составляли изделия широкого потребления и некоторые эксклюзивные изделия, выполняемые по специальному заказу. Именно с подачи состоятельных слоев населения существовали и формировались разовые организации строительной отрасли, осуществлявшие возведение конкретного объекта и распускавшиеся после окончания работ. Тем не менее, такая политика не означала отсутствия профессиональных сообществ и рынка труда. Парадоксальность ситуации заключается в том, что в крупных городах России на неофициальных началах существовали бригады профессиональных строителей, стихийно формировавших организации строительного производства для возведения того или иного объекта. При этом такие организации не имели четко задокументированной структуры, работали по уникальным проектам под руководством разных, нередко менявшихся в процессе строительства специалистов, при отсутствии ряда необходимой нормативной

---

документации, но возведение объектов, тем не менее, происходило с надлежащим качеством.

Этот фактор показывает, что зависимость функционирования организации определяется экономическими аспектами далеко не в полной мере.

В какой-то степени настоящее время, при всех его кризисных явлениях оказывается более благотворно, нежели предыдущие периоды, а организационные структуры могут свободно формироваться как на долгосрочной, так и на краткосрочной перспективе с тем же эффектом и отдачей в различных экономических условиях.

Традиционализм и инерция общественных отношений во многом определяют такие факторы как конкурентоспособность и гибкость организационной структуры предприятия [8]. Рыночные отношения оказываются важным, но неоднозначным фактором, влияющим на стабильность организационных процессов и период существования предприятия. Долгосрочные наблюдения за различными организационными структурами, как строительными организациями различного типа, так и другими формами профессиональных объединений показали стремительно увеличившуюся мобильность в развитии этих структур [10]. Организационно компании эволюционируют гораздо быстрее, чем 100-150 лет назад, проходя за месяцы те этапы, на которые требовались годы. Нам представляется, что это связано с ускорением глобального развития и функционирования общества в целом, а не с сугубо экономическими причинами. Жизненный цикл корпораций ускоряется практически одновременно с развитием информационного пространства и общего поступательного движения в развитии общества. Очевидно, что в современном мире наметился переход к иным формам организационных отношений и коллектива как сущностной характеристики [9]. Современное объединение людей оказывается более

---

подвержено деструктивным процессам, чем это было ранее. Можно говорить о наличии гиперформ, когда на место прежним формам кооперации отдельных долгоживущих организаций приходят глобальные ассоциации, чья функциональность ограничена сугубо временной потребностью в коллективном достижении какой – либо цели и не пролонгируется автоматически для достижения иной цели. Экономические факторы в этом аспекте играют второстепенную, катализирующую роль. Нет сомнения, что в настоящее время общество находится на стадии перехода к иным социально-экономическим организационным типам формаций, с иными функционально - динамическими законами существования.

### Литература

1. Sugiyama, S. Socio-Economic History Society. Tokyo, 2006. – 590 p
  2. Pareto V. Considerations on the Fundamental Principles of Pure Political Economy (Routledge Studies in the History of Economics). Alabama, 2007. -138 p.
  3. Материалы для статистики Российской Империи, при статистическом отделении Совета МВД. СПб.: Типография министерства внутренних дел, 1859. - 696 с.
  4. Мошенский С.З. Рынок ценных бумаг Российской империи. М.: Экономика, 2014. -560 с.
  5. Илларионова Е.В., Фомина А.С., Гуськов С.А., Федосова С.И., Шумилов А.И. История российского предпринимательства. Луга, ЕАОИ, 2008. – 357 с.
  6. Майкл Э. Г.: Малый бизнес. От иллюзий к успеху. Возвращение к мифу предпринимательства М.: Олимп-Бизнес, 2012. – 458 с.
  7. Петренко Л.К., Побегайлов О.А., Петренко С.Е. Организация работ и управление реконструкцией. Ростов-на-Дону: Рост. гос. стр. ун-т, 2013. – 76 с.
-





8. Зильберова И.Ю. Анализ научных основ организационно-технологического проектирования и современных методов и моделей оценки организационно-технологических решений // Научное обозрение. 2013. № 9. С. 582-585.

9. Побегайлов О.А. Выработка решений в период кризиса и в условиях неопределенности // Инженерный вестник Дона, 2013, № 2 URL: ivdon.ru/magazine/archive/n2y2013/1730

10. Костюченко В.В. Системотехническая методология организации процессов строительного производства // Инженерный вестник Дона, 2012, № 1 URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2012/734

### References

1. Sugiyama, S. Socio-Economic History Society. Tokyo, 2006. 590 p.
2. Pareto V. Considerations on the Fundamental Principles of Pure Political Economy (Routledge Studies in the History of Economics). Alabama, 2007. 138 p.
3. Materialy dlja statistiki Rossijskoj Imperii, pri statisticheskom otdelenii Soveta MVD [The materials for statistics of the Russian Empire, when the statistical Department of the Board of the interior Ministry] SPb.: Tipografija ministerstva vnutrennih del, 1859. 696 p.
4. Moshenskij S.3. Rynok cennyh bumag Rossijskoj imperii [The securities market of the Russian Empire]. M.:Jekonomika, 2014. 560 p.
5. Illarionova E.V., Fomina A.S., Gus'kov S.A., Fedosova S.I., Shumilov A.I. Istorija rossijskogo predprinimatel'stva. [History of Russian entrepreneurship]. Luga, EAOI, 2008. 357 p.



6. Majkl Je. G.: Malyj biznes. Ot illjuzij k uspehu. Vozvrashhenie k mifu predprinimatel'stva [From illusions to success. Returning to the myth of entrepreneurship] M.: Olimp-Biznes, 2012. 458 p.
7. Petrenko L.K., Pobegajlov O.A., Petrenko S.E. Organizacija rabot i upravlenie rekonstrukciej [Organization of work and management of the renovation]. Rostov-na-Donu: Rost. gos. str. un-t, 2013. 76 p.
8. Zil'berova I.Ju. Nauchnoe obozrenie. 2013. № 9. pp. 582-585.
9. Pobegajlov O.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2013, № 2 URL: [ivdon.ru/magazine.archive.n2y2013.1730](http://ivdon.ru/magazine/archive.n2y2013.1730)
10. Kostjuchenko V.V. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2012, № 1 URL: [ivdon.ru/magazine.archive.n1y2012.734](http://ivdon.ru/magazine.archive.n1y2012.734)