8.12. РАЗВИТИЕ ПРИНЦИПОВ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИНТЕГРИРОВАННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

Проняева Л.И., д.э.н., профессор, кафедра экономики и экономической безопасности, Орловский филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Орел;
Федотенкова О.А., к.э.н., доцент, кафедра экономики и экономической безопасности, Орловский филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Орел

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В современных условиях эффективность деятельности организаций находится в зависимости от их возможностей взаимодействия и налаживания партнерских связей. При наличии устойчивых межорганизационных отношений их участники получают конкурентные преимущества на рынке. Развитие принципов межорганизационных отношений и их типизация позволяет оценивать степень их влияния на структуру управления в интегрированных формированиях, а также выступать в качестве аналитического параметра для оценки взаимодействия бизнес-субъектов.

Современные экономические условия, продолжающиеся процессы глобализации, усиление конкуренции между бизнес-субъектами вызывают необходимость поиска новых подходов повышения эффективности их деятельности. Конкуренция на современном рынке связана не только с доступом к ресурсам и рынкам сбыта, но и с доступом к информации и партнерам по бизнесу. Экономическое развитие отдельной организации зависит не только от того, какими ресурсами она располагает и как эффективно их использует, но и от наличия у нее надежных партнерских взаимоотношений и возможностей экономической интеграции с другими организациями в рамках сферы деятельности или отрасли. Активное взаимодействие и налаживание интеграционных связей между бизнес-партнерами в рамках объединений позволяет им получить значимые конкурентные преимущества.

Развитие партнерства и сотрудничества требует совершенствования межорганизационных отношений между субъектами хозяйствования, направленных на повышение эффективности совместной деятельности субъектов и экономики в целом.

Межорганизационные отношения рассматриваются нами как один из механизмов координации действий экономических субъектов, имеющий свои отличительные особенности. При этом у экономических субъектов происходит интеграция бизнес-интересов. Ю.Г. Вайлунова считает, что в современных условиях интеграция подразумевает предрасположенность компаний к сотрудничеству и постоянный поиск наиболее эффективных связей с заинтересованными сторонами, что позволяет организациям достичь, сохранить и усилить свои конкурентные преимущества [3]. Как отмечают Владымцев Н.В. и Денисова А.С., при такой интеграции у отдельных организаций появляются возможности компенсации недостатка определенных ресурсов за счет их перераспределения, а также решается задача максимально эффективного использования потенциала каждого из производств. В результате возникает синергетический эффект всего интеграционного образования, не достижимый при независимом функционировании отдельных организаций [5].

Г. Клейнер, В. Тамбовцев, Р. Качалов определяют интеграцию как установление таких взаимоотношений между субъектами хозяйствования, которые обеспечивают долгосрочное сближение генеральных целей интегрирующей и интегрируемой сторон [8].

Возникающие межорганизационные отношения при интегрировании бизнес-интересов не обязательно связаны со слиянием компаний. Если интегрированная структура состоит не из подразделений одной крупной компании, а из независимых экономических агентов, все равно ее конкурентные преимущества будут выше в сравнении с отдельными субъектами.

Исследования межорганизационных отношений в интегрированных структурах получили распространение с появлением теории заинтересованных сторон (концепция стейкхолдеров), родоначальником которой считается Э. Фриман, опубликовавший в 1984 г. научную работу «Стратегический менеджмент: стейкхолдерский подход» [21].

В данной теории заинтересованными сторонами обозначены субъекты, имеющие определенные права на контроль над фирмой (потребители, поставщики, акционеры, управляющие, работники и др.). Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) поставляют организации необходимые для ее деятельности ресурсы, тем самым удовлетворяя и свои запросы (т.е. они в свою очередь получают от организации ресурсы).

Следовательно, межорганизационные отношения в данной концепции строятся вокруг ресурсного обмена, который и является катализатором интеграционного процесса.

Многие ученые в своих исследованиях, касающихся межорганизационных отношений, связей и взаимодействия, также отмечают, что в их основе лежат более выгодные схемы движения ресурсов. Так, А.М. Зобов, Я.С. Кузьминова считают, что межорганизационные отношения основаны на различных организационных формах, таких как долгосрочные договоры о закупках, общий маркетинг и лицензионные соглашения, проведение совместных исследований и разработок и др. [6].

Межорганизационные отношения основаны на партнерских взаимовыгодных связях заинтересованных сторон. Эти отношения строятся как на краткосрочной, так и на долгосрочной основе, в зависимости от целей организаций, их заинтересованности в партнерстве, и могут не предполагать обязательного объединения ресурсов.

При этом А. Уилсон и К. Чарлтон под партнерскими связями понимают совместную деятельность, работу нескольких организаций по использованию своих ресурсов в целях достижения результатов, недоступных этим организациям по отдельности. [22]. По мнению И.В. Лопатинской, партнерство можно охарактеризовать с двух сторон, и как определенный набор целей и процедур, и как обязательства заинтересованных сторон уважать, доверять и сотрудничать [10]. Ю.Г. Валуйнова определяет партнерские отношения в экономике как вид деятельности, основанной на совместных действиях и усилиях сторон, объединенных общим интересом или экономическими выгодами, направленных на достижение конкретных и понятных участникам целей [3].

Г. Дьюстер, А.П. Мен и др. считают, что под межорганизационными отношениями следует понимать тесные, долгосрочные и взаимовыгодные соглашения между несколькими компаниями-партнерами, в рамках которых ресурсы, знания и компетенции распределяются между ними в целях укрепления конкурентных позиций каждого [20].

О.С. Виханский усматривает в межорганизационных отношениях стратегические цели их участников, связанные с поддержанием конкурентоспособности и с бизнес-стратегией развития компаний. При высокой неопределенности внешней среды компании ориентируются уже не на борьбу, а на гармонизацию взаимоотношений на рынке [4].

В современных экономических условиях надежный партнер становится главным активом организации, а выстраивание надежных партнерских связей в значительной степени способствует достижению гармонизации в межорганизационных отношениях [7].

Как указано в Руководстве по формированию и управлению альянсами, изданном специалистами Ассоциации стратегических союзов (США), межорганизационные объединения имеют ряд общих характеристик: любое объединение преследует цели, которые являются совместимыми и соответствуют стратегическим намерениям компаний-партнеров; каждая из них имеет обязательства, связанные с внесением ресурсов в альянс и получением доступа к ресурсам других партнеров.

Анализируя подходы к определению категории «межорганизационные отношения», можно прийти к выводу, что многие ученые связывают их с установлением партнерских связей, взаимовыгодных всем участникам, с ресурсным обменом и со стратегическим целями развития компаний. Эти отношения основаны на свободном входе и выходе из союзов и ассоциаций, а также на взаимном уважении, доверии и желании сотрудничать.

Таким образом, можно определить межорганизационные отношения как процесс установления формальных и неформальных партнерских связей между субъектами бизнеса, сосредоточенных вокруг взаимовыгодных схем движения ресурсов, основанных на доверии, нормах и правилах деловых отношений и нацеленных на достижение тактических и стратегических параметров своего развития.

Развитие межорганизационных отношений должно основываться на определенных принципах. Многие ученые, исследуя проблемы сетевого взаимодействия организаций, интеграционных связей, определяли принципы функционирования межорганизационных отношений. Так, Валуйнова Ю.Г. к основным принципам межорганизационных отношений относит:

- принцип прозрачности и открытости сторон взаимоотношений;
- принцип справедливости (участники взаимоотношений действуют в соответствии с концепцией заинтересованных сторон);
- принцип постоянного пересмотра правил и норм группового поведения, принцип соблюдения интересов каждого участника;
- принцип взаимовыгодности;
- принцип самостоятельности;
- принцип свободы выбора партнера;
- принцип окупаемости;
- принцип виртуализации (наличие виртуального управления деятельностью) [3].

Перечисленные принципы достаточно полно раскрывают функционирование межорганизационных связей. В то же время необходимо отметить сложность применения некоторых из принципов. Так, принцип прозрачности и открытости сторон может быть реализован в зависимости от степени доверия между участниками взаимоотношений. Принцип постоянного пересмотра правил и норм группового поведения следовало бы сформулировать как принцип «возможности» такого пересмотра, так как в отдельных формах межорганизационных отношений может не возникать необходимость постоянного пересмотра их действующих правил.

Исследуя проблемы развития сетевых формирований, Баринов В.А. и Жмуров Д.А. выделяют следующие принципы межорганизационного сотрудничества: принцип взаимообмена знаниями; принцип развития отношений с потребителем будущих продуктов; принцип трансферта технологий управления [1]. Суетов А.М. отмечает, что при создании интегрированных формирований межорганизационные отношения строятся на следующих принципах: добровольность, сбалансированность интересов, комплексность, оперативность управления, ориентация на рыночную конъюнктуру [14].

Рассматривая вопросы системы управления кластерными объединениями, Терешин Е.М. выделяет три группы принципов межорганизационного взаимодействия:

- принцип цели;
- принцип формы и содержания;
- принцип управления и взаимодействия.

Принцип цели определяет общую цель объединения, на основе которой строятся межорганизационные отношения. В составе принципа формы и содержания выделяются подпринципы географической локализации, сетевой интегративности и взаимодополняемости. Третья группа представлена принципами:

- координации и самоорганизации;
- внутрикластерной конкуренции и сотрудничества;
- бенчмаркинга;
- ведущего звена.

Принципы координации и самоорганизации, а также внутрикластерной конкуренции и сотрудничества являются теми принципами, на основе которых устанавливаются правила взаимодействия участников объединения и система управления в нем [15].

Предложенное нами определение межорганизационных отношений, анализ существующих научных разработок в данной сфере позволяет произвести группировку их принципов (рис. 1).

Авторское видение состава принципов межорганизационных отношений требует дополнительного обоснования и соответствующих пояснений.

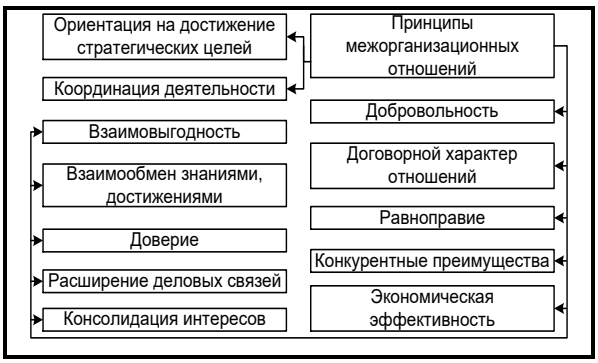

Рис. 1. Группировка принципов межорганизационных отношений

В качестве основных принципов межорганизационных отношений следует выделить:

- добровольность вступления в деловое сообщество;
- партнерские отношения (взаимный интерес);
- равноправие членов (в том числе на получение благ от делового сообщества);
- консолидация общих и индивидуальных целей;
- доверие между партнерами.

Необходимо отметить, что объединение субъектов бизнеса обычно направлено на достижение синергетического экономического эффекта (максимизация прибыли, увеличение стоимости компаний, повышение доходности активов и др.). Это достигается за счет повышения эффективности деятельности объединения за счет интеграции производственного, торгового и банковского капиталов, консолидации финансовых и иных ресурсов, централизации управленческого процесса. Все это свидетельствует о правомерности выделения таких принципов как взаимовыгодность, консолидация интересов и нацеленность на получение экономического эффекта от сотрудничества.

Взаимодействие компаний неизбежно ведет к расширению деловых связей не только с новыми контрагентами в рамках своей специализации, но с новыми структурами, сотрудничество с которыми было не возможным по различным причинам отдельными участниками.

Переход к постиндустриальной экономике, основанной на знаниях, определил новую парадигму экономического развития. Создание, обмен и использование знаний входит в систему межорганизационных отношений. Именно этот процесс позволяет регулярно создавать и выводить на рынок инновационные продукты и услуги, а также активно внедрять внутренние организационные инновации. Чтобы быть конкурентоспособными, бизнес-субъекты должны непрерывно создавать новые знания внутри своих границ, обмениваться и использовать имеющиеся у партнеров разработки и технологии, обеспечивать рост квалификации своего персонала, активно взаимодействуют с научными структурами [19]. Как отмечают в своих исследованиях Ю.М. Хаханов и С.Р. Семушкина, современные экономические условия заставляют компании осознавать, что внешняя среда является важным источником знаний, и это может быть использовано как преимущество в межорганизационных отношениях. Сотрудничая, компании используют и комбинируют знания друг друга, сохраняя при этом свою специализацию. Способность узнавать о новых возможностях требует участия в них, поэтому различные виды межорганизационного сотрудничества имеют важное значение для распространения новых технологий [17].

Все это обосновывает существование такого принципа межорганизационных отношений как взаимообмен знаниями, достижениями.

Выделенный нами принцип координации деятельности в межорганизационных отношениях основан на появлении в них виртуальной системы управления, не требующей наличия управленческой структуры, с ее формализацией, иерархией, выделением функциональных звеньев. Координация деятельности организаций происходит в рамках имеющихся управленческих структур и не требует существенных расходов.

Выделенный нами принцип межорганизационного взаимодействия экономических субъектов, как «договорной характер отношений», предполагает исполнение отношенческого контракта с длительным сроком действия, который определяет условия взаимодействия хозяйствующих субъектов, может иметь неформальный характер. Фактически межорганизационные отношения внутри объединений обусловлены повторяющимся характером взаимодействий их участников.

Состав предложенных нами принципов межорганизационных отношений не является закрытым. Развитие данного рода взаимоотношений в экономике является генератором для возникновения новых принципов, на основе которых будут реализовывать межорганизационные отношения хозяйствующих субъектов, имеющих заинтересованность в экономической интеграции.

Развитие устойчивых межорганизационных отношений означает, что их участники получают определенные преимущества, которые становятся очевидными при более пристальном изучении сущности возникающих экономических связей при интеграции независимых хозяйствующих субъектов. Так, межорганизационные отношения позволяют:

- усилить их адаптивность и быстроту реакции на изменение рыночной конъюнктуры;
- существенно сократить издержки и определить их рациональную структуру;
- предоставляют возможность привлечения к совместной деятельности оптимальных партнеров, исключение использования ненадежных контрагентов.

Указанные преимущества, по нашему мнению, определяют две главные причины возникновения

межорганизационных отношений при различных формах интеграции экономических субъектов: общие цели по созданию продукта (стоимости) и возможность экономии издержек. Первая причина позволяет экономическим субъектам достичь своих целей путем фокусирования на совместных разработках или использовании разных типов ресурсов, таких как знания, технологии, информация, человеческие ресурсы, инфраструктура и т. д. Вторая причина развития межорганизационных отношений – возможность оптимизации трансакционных издержек по сравнению с издержками, осуществляемыми без наличия устойчивых партнерских связей. К трансакционным издержкам следует отнести расходы по ведению переговоров и заключению контрактов, по поиску информации о партнерах и рынках сбыта, логистические расходы и др.

Как доказывает М.Ю. Шерешева в своих исследованиях сетевого взаимодействия компаний, при формировании альянсов в краткосрочном периоде могут возрастать трансакционные и производственные издержки, но в среднесрочной и долгосрочной перспективе функционирования участников альянсов издержки снижаются. Также она отмечает, что наибольшего эффекта достигают те экономические субъекты, объединение которых возникло при комбинированном взаимодействии двух указанных выше причин [18].

Наличие преимуществ межорганизационных связей при интеграции бизнес-субъектов не исключает возможных ее недостатков, которые сгруппированы на рис. 2.

Рис. 2. Недостатки, возникающих при налаживании межорганизационных отношений и способы их корректировки

Установление и развитие межорганизационных отношений между экономическими субъектами требует совместного целеполагания. Установление в качестве приоритета интересов одного из участников может принести потери другому и даже к неэффективности объединения в целом. Поэтому в качестве основного недостатка в развитии межорганизационных отношений при интеграции независимых экономических субъектов является возможное расхождение их целей или интересов. Общая цель межорганизационного взаимодействия может вступать в противоречие с частными целями экономических субъектов. Чтобы этого избежать, даже при объединениях независимых организаций существует необходимость функционирования общей управленческой структуры, которое снимало бы конфликт целей и балансировало интересы участников.

Наличие общей управленческой структуры нивелировало бы и второй недостаток межорганизационного взаимодействия, в частности, к ее компетенциям можно было отнести разработку стратегии развития объединения, координацию и планирование деятельности для участников на кратко- и среднесрочную перспективу. Отсутствие общего координирующего управленческого звена при формировании и развитии межорганизационных связей компаний может быть причиной их неэффективности.

Межорганизационные отношения при интеграции независимых экономических субъектов требуют от их управленческого персонала наличия таких компетенций, которые позволяли бы им реализовывать свои функции в не стандартных для них условиях, не обычность которых объясняется тем, что менеджерам необходимо учитывать интересы своих компаний и ориентироваться на общую цель объединения. Поэтому здесь может присутствовать зависимость от кадрового состава, риски текучести кадров.

Таким образом, понимание сути недостатков и степени их влияния на развитие межорганизационных отношений облегчает поиск возможных путей их устранения.

В экономике интеграционные процессы между взаимодействующими хозяйствующими субъектами обычно связывают с процедурой установления контроля над собственностью, т.е. при интеграции данных субъектов происходит ситуация объединения их активов и юридического оформления права собственности на эти активы.

Однако, современные межорганизационные отношения претерпели эволюционное развитие, и интеграционные процессы между экономическими субъектами могут происходит без процедур слияния активов и оформления на них юридических прав. Многие ученые, классифицируя интегрированные структуры в экономике, указывают на этот факт.

Так, О.В. Конышев, выделяя явные и скрытые виды интегрированного взаимодействия, определяет «скрытые мягкие формы» такого взаимодействия, основанные на том, что между экономическими субъектами существуют долгосрочные договорные хозяйственные и кредитные отношения, а также к ним относятся ассоциативные формы интегрированного взаимодействия предприятий малого и среднего бизнеса [9].

Попов А.А. подразделяя интеграцию на децентрализованную, частично централизованную и централизованную, считает, что в основе первой положено взаимодействие субъектов на доверии, на их деловой репутации, и реализуется, как правило, без обращения к правовой системе, посредством заключения хозяйственных договоров [11].

Как отмечает М.Ю. Шерешева, одним из классификационных критерием видов интеграции является степень однородности продукции, производимой на инте-

грируемых предприятиях [18]. В рамках данного критерия различают вертикальную, горизонтальную и универсальную интеграции, которые можно рассматривать как в статике, так и в динамике (рис. 3).

Вертикально интегрированной считают структуру, включающую более одной стадии производства конечного продукта, и соответственно вертикальная интеграция как процесс рассматривается как объединение нескольких предприятий, которые производят компоненты, необходимые для производства определенной продукции.

Характеризуя другие виды интеграции по признаку однородности производимой продукции, можно определить горизонтальную интеграцию как процесс слияния организаций, занимающихся производством однотипной продукции, а универсальную интеграцию как объединение в единую структуру различных производственных линий. Особенностью универсальной интеграции является то, что ресурсы организаций могут быть диверсифицированы, что позволяет снижать совокупные бизнес-риски.

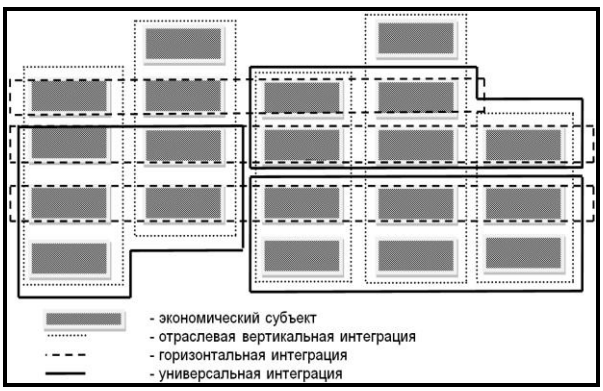

Рис. 3. Виды интеграции в межорганизационных связях

М.Ю. Шерешева, рассматривая категории «интеграция» и «дезинтеграция», отмечает, что анализ новых организационных форм, существующих на современных рынках, позволяет выделить и обосновать понятие квазиинтеграции, которое представляет собой объединение экономических субъектов, предполагающее развитие устойчивых долгосрочных связей между ними и делегирование контроля над управлением [18].

Как отмечает Прокин В.В., квазиинтеграция – это противоречивое сочетание технологической интеграции экономических агентов и их имущественной дезинтеграции. Ярким примером квазиинтеграции является такая структура, как кластер [12].

Квазиинтеграция, как и интеграция в традиционных формах, предоставляет возможности снижения трансакционных издержек, диверсификации деятельности и снижения рисков, привлечения значительных финансовых ресурсов, концентрации усилий каждого экономического агента на ключевых компетенциях и приоритетных направлениях деятельности, организации сложных научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР) и выхода на новые рынки. Классификация интеграции на виды по однородности производимой продукции составляет основу определения видов межорганизационных отношений и позволяет распознать их новые формы. Хозяйствующим субъектам, инициирующим создание новых интегрированных структур, удается достигать синергетического эффекта и существенно менять соотношение сил на рынках в свою пользу.

Анализ источников научной литературы показывает, что существует множество авторских подходов к классификации межорганизационных отношений в интегрированных формированиях. Будучи далеко не полным, анализ, тем не менее, позволяет получить представление о том, насколько пока расплывчата типология межорганизационных отношений. Учитывая разнообразие моделей межорганизационных отношений и их видов, отсутствие общепринятой классификации отношений между экономическими субъектами в интегрированных формированиях, существует необходимость разработки типовой системы их классификации.

Обращаясь к разработкам различных ученых в области классификации межорганизационных отношений можно отметить, что в рассмотренных нами работах имеются достаточно обоснованные подходы к их типизации. Так, Валуйнова Ю.Г. выделяет следующие классификационные признаки межорганизационных связей: в зависимости от субъекта взаимодействия и типа взаимоотношений. В соответствии с первым классификационным признаком ею выделены горизонтальные и вертикальные отношения.

Вертикальные межорганизационные отношения – это связи между поставщиками, потребителями, сбытовыми организациями, т.е. между участниками технологической цепочки создания ценностей. Горизонтальные отношения устанавливаются между организациями конкурентами. К формам горизонтальных межорганизационных отношений следует отнести: интеграция вокруг основной организации; создание ассоциаций, формирование кластерных структур и др. [3].

Оценивая формы вертикальных и горизонтальных межорганизационных отношений, А. Радыгин отмечает, что первые обеспечивают лучшую координацию действий их участников при использовании совокупных ресурсов на различных стадиях производственного процесса, а вторые позволяют снижать трансакционные издержки [13].

В соответствии с классификационным принципом в зависимости от типа взаимоотношений выделяются формальные и неформальные межорганизационные отношения. Формальные (деловые, официальные) отношения при интеграционном взаимодействии организаций складываются между их участниками, если интеграция основана на достижении определенной цели. При этом между участниками межорганизационных отношений имеются договорные отношения. Неформальные связи (личные, неофициальные) при межорганизационных отношениях возникают при функциональных связях между субъектами бизнеса, но на базе их индивидуально-личностных качеств и выражаются в оценке этих качеств, способствуют персонализации осуществляемых в организации процессов. Болычев

О.Н. и Михайлов А.С. к классификационным принципам межорганизационных связей относят:

- принцип контроля над собственностью;
- состав участников;
- уровень распространения [2].

В соответствии с классификационным принципом контроля над собственностью выделяют внутренние и внешние типы межорганизационных отношений. Внешние межорганизационные отношения отражают систему устойчивых связей между независимыми субъектами с учетом их взаимовыгодных интересов. Внутренние межорганизационные отношения представляют собой устойчивые связи между подразделениями, в том числе обособленными, в рамках одной крупной организации.

Наиболее важным фактором в развитии как внешних, как и внутренних межорганизационных отношений является формирование наиболее благоприятных условий ресурсного обмена между их участниками.

По составу участников межорганизационные отношения делятся на двухсторонние и многосторонние. Первые основаны на наличии устойчивых связей между двумя субъектами, сила связи между которыми определяется частотой и продолжительностью взаимодействий, уровнем доверия и накопившимся опытом. Многосторонние отношения возникают между несколькими участниками объединений, которые в значительной степени автономны с точки зрения организационной культуры, капитала и целей взаимодействия.

Принцип классификации межорганизационных отношений по уровню распространения подразделяет их на местные (локальные), региональные, национальные и глобальные. Местные межорганизационные отношения формируются на основе сложившихся межличностных связей и характеризуются «исторической» укорененностью в экономике. Региональные межорганизационные отношения основаны на сложившихся производственных кооперационных связях, позволяющих их участникам на уровне региона получать максимальную выгоду от взаимодействий. Данные отношения часто основаны на взаимовыгодном ресурсном обмене, ускорении продвижения продукта на рынке, возможностях диверсификации производства под существующие рыночные потребности. Возникновение региональных межорганизационных отношений происходит в кластерных структурах, индустриальных парках, промышленных округах и т.д.

Национальные межорганизационные отношения возникают в сетевых объединения, распространенных в рамках нескольких регионов одной страны и характеризующихся национальной значимостью. Глобальные (международные) межорганизационные отношения свойственны таким интегрированным объединениям, которые объединяют широкий круг участников из разных регионов и стран с целью совместного ведения деятельности.

Тлехурай-Берзегова Л.Т. считает, что межорганизационные отношения можно классифицировать по принадлежности к функциональным сферам и отраслям интеграционного взаимодействия; по уровню развития интеграционного взаимодействия. В рамках первого классификационного признака межорганизационные отношения подразделяются на внутриотраслевые (отношения, возникающие в одной отрасли или сфере экономики) и межотраслевые (отношения, возникающие в объединениях организаций различной отраслевой принадлежности). По уровню развития интеграционного взаимодействия можно выделить межорганизационные отношения в рамках первичного, вторичного объединения организаций, а также в рамках реинтеграции (после преодоления последствий обособления и дезинтеграции и т.п.) [16].

Обобщив разработки различных ученых, а также представив свое видение, систематизируем классификацию межорганизационных отношений субъектов в интегрированных объединениях (рис. 4).

В предложенной типизации межорганизационных отношений субъектов в интегрированных объединениях нами введены следующие дополнительные классификационные признаки:

- по степени централизации;
- по характеру связей;
- по темпу развития;
- по степени развития;
- по форме управления.

По степени централизации межорганизационные отношения можно подразделить на централизованные, частично централизованные и децентрализованные. Межорганизационные отношения между экономическими субъектами возникающие на основе специальных или хозяйственных договоров следует обозначать как централизованные. В этих отношениях присутствуют жесткая иерархия и субординация, принимаемые субъектами экономические решения должны не противоречить установленным правилам и нормам взаимоотношений. Децентрализованные межорганизационные отношения, возникающие между субъектами хозяйствования, основаны в большей части на доверии, деловой репутации партнеров и реализуются, как правило, без заключения хозяйственных договоров.

Частично централизованные межорганизационные отношения основаны на рыночной координации или иерархической субординации, соединяют средства и усилия ряда хозяйствующих субъектов и обязывают их к выполнению решений органов управления не по всему спектру деятельности, а только по заранее оговоренной, зафиксированной в специальном соглашении и по строго ограниченной им части деятельности каждого участника.

Классификационный признак, основанный на характере связей между интегрированными субъектами, позволяет их подразделить на вынужденные и добровольные. Вынужденные межорганизационные отношения возникают тогда, когда взаимодействующие экономические субъекты не имеют альтернативного выбора партнеров в силу сложившихся обстоятельств. Отношения приходится выстраивать даже с ненадежными партнерами, если они являются, например, частью технологической цепочки. Добровольные межорганизационные отношения основаны на свободном выборе оптимальных по параметрам контрагентов.

По темпам развития взаимоотношений между субъектами хозяйствования их можно подразделить на устойчивые и динамические. Устойчивые отношения возникают в компаниях, которые осуществляют долгосрочное сотрудничество, вполне устраивающее стороны взаимодействия, чаще всего данные контрагенты являются надежными партнерами и дорожат своей репутацией. Динамические межорганизационные отношения возникают между временными объединениями компаний, которые происходят вокруг крупной управляющей организации. Каждый из их участников склонен быть независимым и сотрудничает с другими только по поводу специфического проекта или возникшей в настоящий момент финансово привлекательной ситуации.

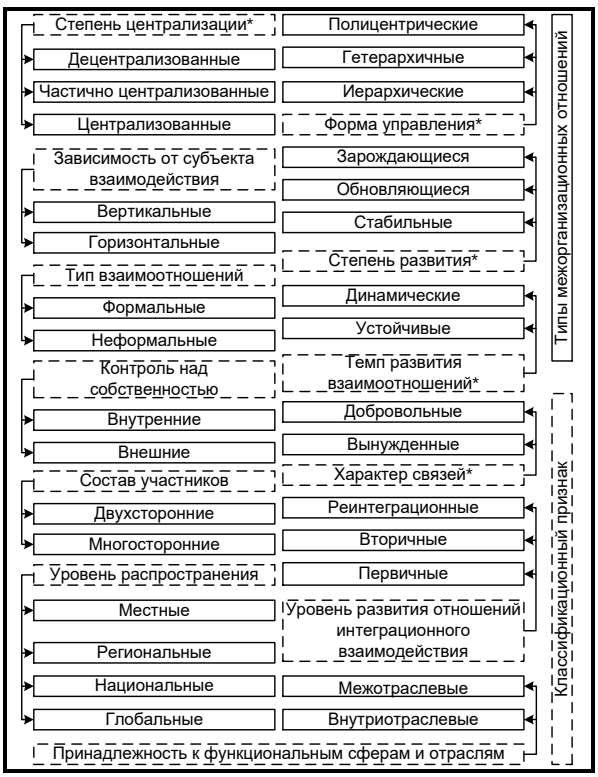

Рис. 4. Классификация межорганизационных отношений[1]

Классификационный признак по степени развития отношений подразделяет их на стабильные, обновляющиеся, зарождающиеся. Стабильные отношения существуют между экономическими субъектами с устоявшейся системой создания ценностей, хорошо известными компетенциями участников и четко прописанными бизнес-процессами. Обновляющиеся возникают между компаниями, имеющими довольно устойчивую систему создания ценностей, однако их участники могут вносить в нее изменения и тем самым улучшать ее. Зарождающиеся межорганизационные отношения устанавливаются между компаниями, участвующими в создании и внедрении новых технологий, развивающих новые сферы деятельности, в том числе и в рамках диверсификации производства.

По форме управления межорганизационные отношения можно подразделить на иерархические, гетерархичные, полицентрические. Иерархические отношения основаны на жесткой модели координации деятельности, отношения выстраиваются в системе с вертикальной субординацией и управляющим центром. Гетерархичные отношения являются полной противоположностью иерархическим. В них отсутствует вертикаль управления, отношения строятся на возрастающей взаимозависимости самостоятельных организаций. В рамках такой самоорганизующейся управленческой системы каждый участник отношений, по сути, является ее менеджером и может принимать решения, основанные на индивидуальной ответственности. Гетерархичный тип отношений по отношению к формам управления выступает как гибкий, адаптивный, способный сравнительно легко изменяться, приспосабливаться к новым условиям. Полицентрические межорганизационные отношения представляют собой нечто среднее между иерархическими и гетерархичными отношениями. В рамках полицентрических отношений между субъектами хозяйствования допускается довольно широкая децентрализация взаимоотношений. Но в данной системе взаимодействия организаций присутствуют несколько участников, имеющие равные в отношениях друг с другом, но приоритетные по отношению к другим участникам права.

Таким образом, предложенный нами комплексный подход к классификации межорганизационных отношений в интегрированных структурах, учитывающий многогранность и сложность межфирменного взаимодействия организаций, позволил произвести типизацию данных отношений на основе системы классификационных признаков.

Подводя итог проведенному исследованию, можно заключить, что в современных условиях эффективность деятельности организаций находится в большой зависимости от их возможностей взаимодействия и налаживания интеграционных связей между бизнес-партнерами. Объединение позволяет получить значимые конкурентные преимущества.

В интегрированных объединениях различных видов возникают межорганизационные отношения. Проведенный нами анализ категории «межорганизационные отношения» позволил обобщить подходы и выявить важные аспекты, раскрывающие сущность данной дефиниции в рыночной экономике. В данной нами формулировке межорганизационных отношений сделан акцент на том, что они могут иметь формальный и неформальный характер, сосредоточены вокруг взаимовыгодных схем движения ресурсов, основаны на доверии и нацелены на достижение установленных параметров развития участников объединений.

Уточнение сути категории межорганизационных отношений позволило произвести группировку их принципов, в составе которых выделены принцип добровольности, равноправия, взаимовыгодности, доверия, консолидации интересов, расширения деловых связей, взаимообмена знаниями, координации деятельности, договорного характера отношений, конкурентных преимуществ, экономической эффективности, ориентации на достижение стратегических целей. По

[1] Введено авторами.

каждому выделенному принципы произведено обоснование и доказано право его существования.

В предложенной нами классификации межорганизационных отношений выделены признаки, позволяющие охарактеризовать типы данных отношений. Ориентируясь на практику отношений хозяйствующих субъектов можно отметить, что выделенные нами типы отношений чаще всего не существуют в чистом виде, они пересекаются, объединяются с целью стать наиболее эффективным инструментом взаимодействия компаний, обеспечивающим им конкурентные преимущества. Предложенная типизация межорганизационных отношений может быть использована для анализа их влияния на структуру управления в интегрированных формированиях, а также в качестве аналитического параметра для оценки взаимодействия бизнес-субъектов.

Литература

1. Баринов В.А. Развитие сетевых формирований в инновационной экономике [Текст] / В.А. Баринов, Д.А. Жмуров // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – №1. – С. 20-31.
2. Болычев О.Н. Особенности трансформации сетевых объединений в экономике [Текст] / О.Н. Болычев, А.С. Михайлов // Балтийский регион. – 2014. – №3. – С. 41-55.
3. Валуйнова Ю.Г. Развитие межорганизационных связей как инструмента повышения конкурентоспособности бизнес-субъектов [Текст] / Ю.Г. Валуйнова // Современные технологии управления. – 2015. – №2. – С. 11-15.
4. Виханский О.С. К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом [Текст] / О.С. Виханский // Вестн. Московского ун-та ; Сер. 24 : Менеджмент. – 2009. – №1. – С. 5-24.
5. Владымцев Н.В. Субконтрактинг как форма производственной кооперации и интеграции управления компании [Текст] / Н.В. Владымцева, А.С. Денисова // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №8. – С. 25-30.
6. Зобов А.М. Стратегические альянсы в реализации международных маркетинговых стратегий российских компаний [Текст] / А.М. Зобов, Я.С. Кузьминова // Вестн. Московского ун-та ; Сер. 24 : Менеджмент. – 2012. – №2. – С. 105-116.
7. Карпухина Е.А. Международные стратегические альянсы [Текст] / Е.А. Карпухина. – М., 2004.
8. Клейнер Г. и др. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность [Текст] / Г. Клейнер, В. Тамбовцев, Р. Качалов. – М. : Экономика, 1997. – 288 с.
9. Конышев О.В. Оценка эффективности деятельности крупных интегрированных структур [Текст] / О.В. Конышев // Человек и общество: на рубеже тысячелетий: междунар. сб. науч. тр. – 2001. – Вып. 9-10. – С. 131-134.
10. Лопатинская И.В. Лояльность как основной показатель удержания потребителей банковских услуг [Текст] / И.В. Лопатинская // Маркетинг в России и за рубежом. – 2002. – №3. – С. 20-32.
11. Попов А.А. Трансфертное финансирование в концепциях эффективности корпоративной интеграции [Текст] : монография / А.А. Попов; под науч. ред. В.В. Гаврилова. – Воронеж : ВГУ, 2003. – 174 с.
12. Прокин В.В. Развитие теории и практики интеграции экономических систем [Текст] / В.В. Прокин // Дискуссия. – 2013. – №1. – С. 84-90.
13. Радыгин А. Слияния и поглощения в корпоративном секторе (основные подходы и задачи регулирования) [Текст] / А. Радыгин // Вопросы экономики. – 2002. – №12. – С. 85-109.
14. Суетов А.М. Теория и практика сельскохозяйственной кооперации в России [Текст] / А.М. Суетов. – М. : Агропрогресс, 2009. – 358 с.
15. Терешин Е.М. Система управления кластерными объединениями организаций [Текст] / Е.М. Терешин // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2011. – №1. – С. 151-153.
16. Тлехурай-Берзегова Л.Т. Формирование форм интеграционного взаимодействия региональных систем под влиянием процессов глобализации экономических отношений в современной России [Текст] / Л.Т. Тлехурай-Берзегова // Бизнес в законе. – 2008. – №4. – С. 304-308.
17. Хаханов Ю.М. Управление межорганизационным научением при сотрудничестве компаний в альянсах [Текст] / Ю.М. Хаханов, С.Р. Семушкина // Вестн. Московского ун-та ; Сер. 6 : Экономика. – 2013. – №3. – С. 18-26.
18. Шерешева М.Ю. Формы сетевого взаимодействия компаний [Текст] : курс лекций / М.Ю. Шерешева. – М. : Изд. дом гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010.
19. Chesbrough H.W. Open innovation [Text] / H.W. Chesbrough. – Boston. MA. USA, 2003.
20. DuystersG. et al. The state of alliance management: past, present, future [Text] / G. Duysters, A.-P. Man de, D. Luvison, A. Krijnen. – Gaaga, 2012.
21. Freeman R.E. Strategic management: a stakeholder aproach [Text] / R.E. Freeman. – Boston, 1984. – 468 p.
22. Uilson A. Partnership for distribution channels [Text] / A. Uilson, K. Charlton // Marketing Week. – 1997. – No. 5. – Pp. 78-82.

Ключевые слова

Межорганизационные отношения; интеграция; интегрированные объединения; принципы; типизация; классификационный признак

Проняева Людмила Ивановна

Федотенкова Ольга Анатольевна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях эффективность деятельности организаций находится в зависимости от их возможностей взаимодействия и налаживания партнерских связей. При наличии устойчивых межорганизационных отношений, организации получают значимые конкурентные преимущества. Межорганизационные отношения являются одним из механизмов координации действий экономических субъектов, способом интеграции их бизнес-интересов. Уточнение принципов и типизация межорганизационных отношений способствует развитию теоретико-методологических основ взаимоотношений экономических субъектов, служит основой для совершенствования системы управления в интегрированных формированиях. Современное состояние и уровень развития партнерства и сотрудничества требует совершенствования межорганизационных отношений между субъектами хозяйствования, направленных на повышение эффективности совместной деятельности субъектов и экономики в целом.

Научная новизна и практическая значимость. Основными результатами научного исследования явились: уточнение сути экономической категории межорганизационных отношений, основанное на акцентировании внимания на их возможном формальном, неформальном, доверительном характере, сосредоточении вокруг взаимовыгодных схем движения ресурсов, нацеленности на достижение установленных параметров развития участников объединений; авторская группировка принципов межорганизационных отношений, на основе которых строится взаимодействие организаций-участников интегрированных формирований; оценка преимуществ межорганизационных связей при интеграции бизнес-субъектов и выявление их недостатков, анализ которых позволил обосновать направления совершенствования системы управления в интегрированных структурах; разработка системной классификации форм и типов межорганизационных отношений, которая может быть использована для анализа их влияния на структуру управле-

ния в различных объединениях организаций, а также для разработки параметров оценки степени взаимодействия их участников.

Заключение: Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикация, и может быть рекомендована к опубликованию.

Парушина Н.В., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Орловского государственного института экономики и торговли, г. Орёл.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ