

Виртуализация предметной области менеджмента как способ дебюрократизации.

Носырев М. А.

Соискатель кафедры менеджмента РЭУ им. Г.В. Плеханова

В статье рассматривается перспектива виртуализации предметной области менеджмента как повышения эффективности организационных взаимодействий на основе самоорганизации.

Ключевые слова: виртуализация предметной области менеджмента, дебюрократизация, универсальное администрирование, самоорганизация.

Management subject virtualization as a way of debureaucratization.

Nosyrev M. A.

In the article it is considered possibilities of management subject virtualization as increase of collaboration efficiency based on self-organization.

Key words: virtualization of management subject, debureaucratization, general administration, self-organization.

Основные проблемы в области менеджмента, с которыми большинство организации сталкивается сегодня, можно объединить в четыре основные группы: высокая стоимость управления, низкая скорость принятия управленческих решений, их неудовлетворительное качество, а также консервативность, мешающая инновационному развитию.

Виртуализацию можно рассматривать как способ дебюрократизации. Сущность функционирования бюрократического аппарата сводится к набору принципов и правил, сформулированных в начале XX века Ф. Тейлором, и А. Файолем, получивших название научного менеджмента и позволяющих обеспечивать администрирование управляемой подсистемы. Трудовые ресурсы, задействованные в процессах подготовки, согласования и принятия управленческих решений, получили название администрации, а их деятельность – администрирование. Постепенно произошло значительное дистанцирование администраций от управляемых ими подсистем и формирование социального кластера профессиональных администраторов, для которых специализация управляемых ими бизнес-процессов не принципиальна, а объектом деятельности являются процессы управления как таковые. Можно говорить о широком на сегодняшний день распространении в бизнес-среде явления, заключающегося в узко управленческой специализации представителей административной прослойки, никак не

связанных со спецификой управляемых ими бизнес-процессов и по сути являющихся универсальными администраторами, которые свободно перемещаются из одной управленческой структуры в другую. Иначе универсальные администраторы составляют основную массу бюрократических структур организаций, являясь лицами, уполномоченными принимать решения (ЛПР) и наделенными правом формального распоряжения материальными и денежными ресурсами организаций. Но, не владея спецификой бизнес-процессов, они не в состоянии самостоятельно разобраться в деталях и оценить правильность принимаемого решения и вынуждены создавать функциональные отделы, которые занимаются анализом задач и подготовкой решений. Персонал в таких отделах загружен в среднем на 10%– 20% и фактически неуязвим, так как его деятельность для вышестоящего руководства является «черным ящиком» и не может быть объективно оценена и может только контролировать по срокам. Но как рассчитать срок выполнения той или иной сложной творческой задачи? Этот срок в полной мере зависит от мотивации исполнителя и его нацеленности на результат. Получается, что контроль по срокам без детального понимания самого бизнес-процесса превращается в бесполезный атрибут бюрократизированной управленческой структуры. Таким образом, универсальные администраторы являются инициаторами раздувания штатов, в результате чего эффективность управления, только падает.

Стандартная методика принятия решения универсального администратора, ввиду некомпетентности, сводится к вовлечению всех находящихся в распоряжении сотрудников, зачастую не имеющих к данной проблеме никакого отношения. Процесс принятия решения происходит посредством проведения целевых совещаний, на которых выслушиваются различные точки зрения, в результате чего формируется окончательное мнение и выносится окончательное решение. При этом зачастую выбор варианта решения происходит по принципу «кто громче кричал». Частые продолжительные совещания – признак универсального администрирования. Это приводит к снижению эффективности использования рабочего времени, так как у персонала просто его не остается на выполнение собственных должностных обязанностей, которые делегируются соответственно на уровень ниже, что снижает качество их исполнения и удлиняет сроки.

Другим признаком универсального администрирования является сложная многоступенчатая процедура, которая заключается в последовательном рассмотрении и согласовании уже подготовленного варианта окончательного решения. Она необходима, чтобы в условиях некомпетентности ЛПР, упорядочить работу и уменьшить риски принятия неправильных решений, и, что самое главное, она накладывает на участников процесса принятия решения определенную ответственность, которая вызывает у них опасение и приводит к затягиванию процесса согласования.

Обобщив последствия такого универсального администрирования, можно утверждать, что они приводят к замедлению инновационных процессов,

удорожанию стоимости системы менеджмента и снижению качества принимаемых решений.

Командно-административные организационные структуры как наиболее механистичные и жесткие, основанные на вертикальном принципе управления, являются благодатной почвой для распространения универсального администрирования. Это в современных рыночных условиях не позволяет им отвечать на объективные вызовы окружающей среды, выраженные в необходимости ускорения инновационной деятельности. Вследствие вытеснения из конкурентных секторов экономики командно-административные системы в основном сохранились только в условиях естественных монополий и государственных организаций. На глобальных рынках преобладают транснациональные компании на основе разветвленных линейно-функциональных структур, связанных корпоративными политиками, направленными на управление поведением персонала. Сложность организационных структур приводит к размыванию ответственности, неоднозначности организационных связей, сложности согласовательных процедур, громоздкости нормативной базы, что формирует благоприятную среду для распространения универсального администрирования и приводит к значительными трудностями в области менеджмента. Кроме того, кроме собственно стоимости администрирования необходимо учитывать издержки внедрения корпоративных политик. В соответствии с исследованиями лишь 10 процентов трудоспособного населения подвержены воздействию на сознание. Причем к этой категории определено не относятся наиболее активные, трудоспособные и предприимчивые представители общества. Основная масса персонала, пользуясь благами корпоративных политик, не готовы полностью им подчинять сознание и интересы, а лишь формально демонстрируют свою лояльность и реально ориентированы на сохранение рабочего места (не на достижение поставленных компанией целей). Это также приводит к формализации бизнес-процессов и другим негативным последствиям.

На сегодняшний день наиболее экономически эффективными и одновременно адаптивными, признаются виртуальные организации, которые Л.Ф. Никулиным определены как сетевые информационные интегрированные структуры, объединяющие неоднородные ресурсы, расположенные в различных местах и у различных собственников. Они могут быть охарактеризованы ключевым достоинством – выбирать и использовать наилучшие ресурсы, знания и способности с меньшими временными и транзакционными издержками. Из понятия сетевой организации вытекают такие основные конкурентные преимущества виртуальности, как возможность: ускорения выполнения рыночного заказа, снижения совокупных затрат, более полного удовлетворения заказчика, гибкой адекватной адаптации к изменениям отношений и в целом окружающей среды, снизить барьеры выхода на новые рынки. Понятие виртуализации неразрывно связано с самоорганизацией, определяемой Л.Ф. Никулиным, Д.Ю. Бусаловым, М.Н. Сидоровым, как процесс системного самопроявления

временной целостности. Объемность и сложность информационных потоков настолько высока, что универсальное администрирование становится затруднительным, а его неэффективность – очевидной, что приводит к уходу от универсального администрирования и позволяет добиться следующих преимуществ: ускорение инновационной деятельности, уменьшение стоимости управленческой структуры организации, повышение качества принимаемых решений и т.д.

Виртуальные структуры функционируют в свободном экономическом пространстве: в сфере глобального рынка высоких технологий, услуг, консалтинга, но очень медленно проникают в реальную экономику РФ, хотя необходимость реформ назрела и регулярно озвучивается топ менеджерами крупнейших транснациональных компаний. Они понимают, что решение актуальных задач менеджмента обеспечит значительное конкурентное преимущество и позволит расширить рынки сбыта, в том числе через гуманитарно-экономическую экспансию.

Возможности виртуализации предметной области менеджмента имеют естественные границы, определяемые внутренними и внешними условиями.

К внутренним условиям виртуализации относятся:

1. Условие сетезации, которое также является прямым следствием виртуализации, так как основным ресурсом виртуальной организации является виртуальное кибер-пространство, а также каналы связи, объединяющие всех участников и представляющие в совокупности виртуальную сеть.
2. Условие достаточной технической оснащенности предполагает наличие у участников организации необходимой информационно технической базы, средств связи и доступа в единое информационное пространство
3. Условие интеллектуальности определяет минимальный приемлемый для виртуальной организации уровень интеллекта ее участников.
4. Условие открытости как свободного ресурсообмена с окружающей средой.

К внешним условиям виртуализации относятся:

1. Условие либерализации трудового законодательства, означающее отказ на уровне администраций от навязывания работодателям долгосрочных трудовых отношений, т.е. переход к прецедентному праву на основе правил деловой этики и гражданского кодекса. Выполнение данного условия необходимо для реализации временности отношений, определяемых самоорганизацией.
2. Условие демонополизации экономики заключается в постепенном переходе от монополий и олигополий к условиям свободного рынка, что из-за усиления конкуренции будет способствовать виртуализации экономики.

3. Условие сглаживания экономических циклов, которое является необходимым для развития мягких структур, т.к. вследствие периодических кризисных явлений в экономике и рисков с этим связанных формируются естественные психологические барьеры для развития предпринимательской активности.

4. Условие финансовой ответственности лиц за принимаемые ими решения подразумевает обязательство возмещения убытков стороне, пострадавшей от негативных последствий этих решений.

5. Важнейшим внешним (системным) условием являются часто незримые границы сети ресурсонесущих отношений с любыми участниками конкретного бизнес-процесса.

Виртуализация предметной области менеджмента позволяет уменьшить объем администрирования при расширении координации, так как упрощается доступ как к информации, так к ресурсам, предоставляя системе возможность снизить бюрократическую нагрузку, за счет смещения управленческой модели от универсального вертикального администрирования в сторону самоорганизующихся сетевых горизонтальных структур.

Список литературы:

1. Никулин Л.Ф., Сидоров М.Н., Бусалов Д.Ю. Эkleктичная мозаика менеджмента. – Самара: учебная литература, 2009.
2. Никулин Л.Ф., Бусалов Д.Ю. Менеджмент: Рабочая тетрадь – Самара: учебная литература, 2007.
3. Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. — СПб: Питер, 2002.