

УДК 338.24

***КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К УСТРОЙСТВУ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ***

Шарохина С.В.,

к.э.н., доцент

Сф ФГБОУ ВО «СГЭУ»

Сызрань, Россия

Пудовкина О.Е.,

к.э.н., доцент

Сф ФГБОУ ВО «СГЭУ»

Сызрань, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы, связанные с необходимостью расширения представлений о возможных вариантах устройства системы управления предприятием на концептуальном уровне, с соответствующим видением континуума возможных вариантов таких структур.

Ключевые слова: управление, предприятие, концептуальный подход, управленческая структура, простая структура, механистическая бюрократия, профессиональная бюрократия, дивизиональная форма, адхократия.

***CONCEPTUAL APPROACH TO DEVICE MANAGEMENT SYSTEM OF
THE ENTERPRISE***

Sharokhina S.V.

Ph.D., associate professor

SF FSUE of HE "SSEU"

Syzran, Russia

Pudovkina O.E.,

Ph.D., associate professor

SF FSUE of HE "SSEU"

Syzran, Russia

Annotation. The article discusses issues related to the need to expand ideas about the possible options for building an enterprise management system at a conceptual level, with a corresponding vision of a continuum of possible options for such structures.

Keywords: management, enterprise, conceptual approach, management structure, simple structure, mechanistic bureaucracy, professional bureaucracy, divisional form, adhocracy.

Для успешного решения сложных задач создания эффективной организации следует расширить систему представлений о возможном устройстве ее системы управления, причем для этого необходимо привлекать соответствующие системные представления других наук, которые пока недостаточно используются в практическом менеджменте.

В теории современного управления рассматривается проблема создания системы управления организацией с определенного рода свойствами, которые позволяют эффективно функционировать в условиях некоторой неопределенности. К таким свойствам относят способность управленческой структуры к самостоятельному регулированию процессов, возможность быстрого принятия решений (в том числе и стратегических) в условиях неопределенности, гибкость, возможности частых изменений структуры управления [3, 5, 10]. Практически ни одна из применимых структуру управления не соответствует этим требованиям.

Одним из базовых положений стратегического планирования является постулат о соответствии структуры управления организации той стратегии, которую она осуществляет. Об этом идет речь практически во всех научных исследованиях [1, 4]. На практике применяется довольно большое количество разнообразных типов структур управления, но в целом их типология в аспекте классического менеджмента может быть сведена к пяти типам структурных изменений. Это: простая структура, механистическая бюрократия, профессиональная бюрократия, дивизиональная форма и адхократия [9]. Действие управленческих структур основывается на использовании классической парадигмы управления: сочетании принуждения и поощрения. Относительно указанной управленческой парадигмы можно сказать, что она является основным механизмом по осуществлению контроля, планирования, организации и мотивации [7]. Классическая парадигма легка в понимании, она имеет довольно длительный опыт практического применения. Перечисленные выше базовые формы являются предельными, крайними типами структур (они определяют определенный континуум). Внутри названного континуума - множество переходных и промежуточных форм, что разнообразит типологию имеющихся управленческих структур.

В настоящее время можно говорить некоей специализации, которой подверглось применение тех или иных структурных изменений. Простая структура присуща относительно небольшим по размерам предприятиям, в которых основная роль принадлежит владельцам, выполняющим и обязанности руководителя.

Бюрократия и дивизиональная форма очень широко используются в промышленном производстве, а также в большинстве непромышленных учреждений (государственные учреждения, образование, медицина и т. д.).

Адхократия (в узком смысле - матричная структура), которая набирает популярность и применяется в самых успешных бизнес-структурах [6].

В целом можно проследить определенное направление структурных переходов организаций в процессе осуществляемых ими стратегий: от простой структуры организация переходит к бюрократии, потом перерастает в дивизиональную структуру, а дальше возможно начало управления уже на принципах адхократии. Эти структурные переходы, являющиеся фактически кардинальными изменениями устройства системы управления организацией осуществляются, как при увеличении размеров организации, так и при изменении характера целей и задач, стоящих перед организацией.

Однако, в современной практике управления сложилась ситуация, когда при декларации внедрения нового типа структуры управления, фактически происходит применение традиционных структур с попытками привнесения в них характеристик, которые не являются им присущими. Это касается бизнес-процессов и проектных команд. При этом можно наблюдать выдвигание таких стратегических целей фирм, как создание определенных гибких и адаптивных систем, которые способны к самонастройке и т. д. Этот путь достаточно перспективный. Вместе с тем игнорирование фундаментальных положений, составляющих основу определенной базовой структурной конфигурации, не может привести к созданию структуры управления с указанными желаемыми свойствами. Парадокс заключается в том, что подобного рода системы управления находятся в большинстве своем вне очерченного нами континуума из пяти конфигураций и используют принципиально отличные парадигмы управления и другого рода механизмы координации действий [8].

Для того, чтобы теоретически выработанная идея относительно желаемой характеристики системы управления организации могла действительно привести к желаемым результатам, необходимо соблюдать определенные фундаментальные принципы. Эти принципы касаются соответствия механизмов координации, применяемых в базовой структурной конфигурации, идеям, предложенным как желаемые свойства новой структуры. Например,

провозглашение как желаемых свойств адаптации к изменениям, которые должны осуществлять реформированная структура управления [2, 11]. Однако можно уверенно говорить о том, что воплощение этих намерений на базе классических структур не приведет к планируемым последствиям.

Для воплощения в жизнь различных желаемых свойств систем управления организациями, таких, как возможность действовать в условиях неопределенности, самоадаптация, чрезвычайная гибкость и других требуется использование структур принципиально иных типов. Их можно разделить на несколько типов. Это, прежде всего, те структуры, которые используют принципы сетевого менеджмента, они еще известны под термином проектные команды. Такие структуры применяются преимущественно в сфере высоких технологий. Для сетевого менеджмента присущи принципы, которые не характерны классической управленческой парадигме, например: отсутствие начальников, нечеткая формулировка задач, отсутствие рабочего места, самостоятельный график работы и т. д.

Вторым типом структур являются сети, которые действуют в основном в сфере розничной торговли экзотическими продуктами. Сеть интересна тем, что в ней отсутствует планирование в классическом виде, а также контроль над рабочим процессом. Эти типы организаций используют принципиально отличные от классических координационные механизмы. В первую очередь они декларативно отказываются от применения любых классических механизмов координации. В таких организациях используются принципы самоорганизации и хаотические принципы. Для большинства фирм применение такого рода структур неуместно, но принципы, положенные в основу действий указанных выше организаций, заслуживают тщательного изучения. Прежде всего, привлекает внимание способность таких структур к гибкости и к возможности действовать эффективно в условиях полной неопределенности, в том числе и без указаний сверху [10].

Кроме того, теоретически имеются организационные структуры, которые используют отличные от классической управленческие парадигмы, в чистом виде. Классическая управленческая парадигма предполагает использование сочетания принуждения или поощрения, и в зависимости от соотношения этих составляющих возможно получение довольно большого спектра структур, которые находятся в пределах указанных в начале пяти конфигураций. Но, кроме принципа принуждения или поощрения, можно использовать также принцип саморегуляции. В этом случае будет получена так называемая кибернетическая организация, а также будет реализован принцип самоорганизации материи, или так называемый хаос. В этом случае будет получена организационная структура, которую можно назвать хаотичной. Хаотичная структура должна иметь способность самостоятельно (и главное - мгновенно) приспосабливаться к изменениям в окружающей среде.

Эти два типа организационных структур существуют пока в чистом виде лишь теоретически, хотя частично принципы саморегуляции и самоорганизации уже применяются на практике. Преимущества таких структур очевидны, они позволяют резко повысить эффективность деятельности организации. Однако принципы, лежащие в основе действия таких структур, выходят за рамки классического менеджмента и традиционных представлений о системах управления организациями. Поэтому при разработке структуры управления целесообразным выглядит расширение системы представлений об устройстве организаций на концептуальном уровне, с соответствующим преодолением имеющихся теоретических осложнений.

Таким образом, расширение возможного континуума управленческих структур дает значительно больше возможностей менеджерам в практической деятельности по созданию эффективной организации.

Библиографический список:

1. Белоусов В. И. Реструктуризация предприятия: стабилизация и развитие: учеб. пособие В. И. Белоусов, С. А. Рыбалко. - Воронеж: Изд-во Воронеж. Гос. ун-та, 2015. - 312 с.
2. Бланшар, Кеннет 3 ключа к созданию новой структуры управления / Кеннет Бланшар , Джон П. Карлос, Ален Рэндолф. - М.: Попурри, 2016. - 304 с.
3. Бобровников В.А. Концептуальные представления относительно устройства системы управления предприятием. / Торговля и рынок Украины: Темат. сб. науч. трудов. Вып. 20 / Глав. ред. А.А. Шубин. – Донецк: ДонГУЕТ. 2005. С.100- 104.
4. Извольская Н.А. Проблемы и пути совершенствования организационной структуры управления предприятия // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2014. Т. 1. С. 52-59.
5. Катернюк, А.В. Исследование систем управления. Введение в организационное проектирование: моногр. / А.В. Катернюк. - М.: Феникс, 2015. - 320 с.
6. Кубарева, Е.Ю. Бюджетирование на проектно-ориентированном предприятии с матричной структурой управления. Организационно-методические основы / Е.Ю. Кубарева. - М.: ДПК пресс, 2015. - 248 с.
7. Малюк, В.И. Стратегический менеджмент, организация стратегического развития: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.И. Малюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 361 с.
8. Пудовкина О.Е., Шарохина С.В. К вопросу об рациональной организационной структуре управления организацией. «Научно-

практический электронный журнал «Аллея Науки» №8(24) 2018
[Электронныйресурс] Режим доступа: Alley-science.ru

9. Тысленко, А. Г. Менеджмент. Организационные структуры управления / А.Г. Тысленко. - М.: Альфа-пресс, 2015. - 320 с.
Шеметов, П. В. Менеджмент. Управление организационными системами / П.В. Шеметов, Л.Е. Никифорова, С.В. Петухова. - М.: Омега-Л, 2017. - 416 с.
10. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / А.Н. Фомичев. - М.: Дашков и К, 2016. - 468 с.
11. Шарохина С.В. Влияние организационной структуры управления на эффективность деятельности субъекта хозяйствования. Российская наука: актуальные исследования и разработки : сб. науч. ст. V Всерос. науч.-практ. конф., 13 апр. 2018 г. : в 2 ч. / [редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) и др.]. - Ч. 2. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2018. С. 365 – 372.

Оригинальность 90%