

Крестьянчик Ю.Г., Зборина И.М.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СТРУКТУРЫ ФИРМЫ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Полесский государственный университет

Аннотация: в данной статье рассмотрены причины и основные направления трансформации предприятий как системы в условиях современной цифровой экономики.

Abstract: this article discusses the causes and main directions of the transformation of enterprises as a system in the modern digital economy.

Ключевые слова: трансформация, информационная экономика, структура, предприятие, развитие.

Keywords: transformation, information economy, structure, enterprise, development.

В современном мире очень быстро развивается информационная (цифровая) экономика, что затрудняет функционирование предприятий по уже устаревшим постулатам. Любая система требует своевременной модернизации и трансформации. Цель любой трансформации — повысить эффективность работы организации: тратить меньше и зарабатывать больше, а также обходить конкурентов.

В первую очередь происходит трансформация управленческих технологий в цифровой экономике. Если раньше ориентировались на использование личностно-коммуникационных навыков в воздействии на управляемую среду (группу, коллектив людей), то теперь преобладает формализовано-алгоритмизированная модель:

1. Управление рассматривается с позиции системного подхода, который заключается в выделении управляющей подсистемы (субъект управления) и подсистемы управления (объект управления).

2. Процесс управления предполагает реализацию последовательности этапов, фаз с целью достижения поставленных целей.

3. Внешним воздействием на систему управления рассматривается применение управленческих приемов, алгоритмов и установок для реализации заданных (внутренних) параметров управляемой подсистемы и получения в итоге конечного результата (выход системы) в виде необходимых управляющей подсистеме поведенческих особенностей объекта управления.

Управленческий процесс по своей сути является процессом организации движения информационных потоков. Цифровые технологии, сфера применения которых лежит, прежде всего, в информационной плоскости, обеспечивают возможность фундаментальной реорганизации управленческого процесса.

Условием эффективной реорганизации управленческого процесса является готовность к такой реорганизации всех участников управленческого процесса. В случае неверной интерпретации инициатив руководства по реорганизации управленческого процесса на местах издержки, связанные с реорганизацией, могут оказаться выше экономического выигрыша, а в ряде случаев они могут создать системную угрозу с точки зрения выживания организации.

Для компаний со средним и низким потенциалами цифровой трансформации внедрение дистанционных форм работы и форм работы с широким использованием цифровых технологий создает следующие риски:

1. Риски снижения производительности труда сотрудников и экономической эффективности деятельности организации в целом.

2. Риски снижения мотивации сотрудников и разрушения корпоративной культуры.

3. Риски увольнения по собственному желанию наиболее ценных сотрудников, не обладающих необходимыми цифровыми компетенциями.

4. Риски саботажа цифровых форм взаимодействия и отчетности сотрудниками, особенно в ситуациях, когда цифровые и правовые компетенции управленческого персонала недостаточно развиты.

Тенденции и предпосылки виртуализации бизнес-систем

В последнее время наметились явные изменения в организационных структурах и формах управления предприятием. На развитие новых организационных форм управления предприятием повлияли следующие тенденции развития современных рынков:

- глобализация рынков;

- растущее значение качества товара, его цены и степени удовлетворения потребителей;
- повышение важности устойчивых отношений с потребителями;
- растущее значение степени применения новых информационных и коммуникационных технологий.

К основным характеристикам новых видов организационных структур предприятия можно отнести следующие:

- открытость;
- распределенная структура;
- гибкость;
- автономность;
- приоритет горизонтальных связей;
- ресурсосберегающие стратегии;
- обучаемость.

Совокупность этих характеристик определяют следующие виды предприятий нового типа:

– ресурсосберегающие предприятия – предполагают оптимальное управление различными ресурсами (временными, материальными, человеческими), фокус их работы направлен на управление качеством продукции, а также приоритетом является выполнение всех контрактов точно в срок;

– горизонтальные и гибкие предприятия – предполагают переход от функциональных подразделений к бизнес-процессам, состоящим из автономных междисциплинарных групп, ориентированных на более полное удовлетворение интересов заказчиков;

– виртуальные предприятия – это сетевые, компьютерно-опосредованные организационные структуры, состоящие из неоднородных взаимодействующих агентов, расположенных в различных местах.

На современном этапе функционирования предприятий очень большое влияние имеют современные технологии и, соответственно, уровень оснащенности предприятий этими новшествами. Множество операций и сделок проводится онлайн, когда все сотрудники находятся в разных концах планеты, и им ничего не мешает появляться на работе «виртуально».

Выделяют следующие направления процесса виртуализации:

Первым направлением виртуализации стало управленческое консультирование или, по-другому, консалтинг.

Экономически выгоднее передать по коммерческому договору определенные функции специализированной консалтинговой фирме, чем содержать штат работников, соответствующие помещения и оборудование.

Это одно из направлений виртуализации организаций, превращения ее в бизнес-систему, элементами которой являются бизнес-процессы, т.е. по сути – различные потоки работ.

Это направление требует доработки, так как возникает немало вопросов функционирования, однако такой вид деятельности набирает обороты и пользуется популярностью у многих крупных компаний.

Второе направление виртуализации, связанное с первым, – формирование виртуального коммуникационного пространства, позволяющего обеспечивать обмен информацией в реальном масштабе времени по всей планете и создавать базы данных и базы знаний.

В первую очередь, это позволит оптимизировать работу сотрудников: любой человек в любое время имеет возможность выйти на связь, провести переговоры, а также поучаствовать в различных конференциях. Это дает возможность в какой-то степени либерализовать деятельность отделов предприятия.

Однако существуют и негативные стороны. Последствия виртуализации для экономики могут быть глобальными и малопредсказуемыми, приводя к изменению самой природы экономических отношений. В частности, можно прогнозировать исчезновение института посредников между производителем и потребителем, прекращение конкуренции и другие принципиальные изменения, которые окажут сильное негативное воздействие на экономические отношения.

Применительно к конкретной организации виртуальное коммуникационное пространство во многих случаях делает неактуальными такие требования организации, как своевременный приход на работу, табельный учет, распорядок дня, работа сотрудников определенных подразделений в одном месте и т.д., что дает работникам больше свободы в своих действиях и принятии решений.

Третье направление виртуализации затрагивает собственно структурные аспекты организации. Любая организация – специфическая форма осуществления людьми определенной совместной деятельности. При этом мотивы и характер взаимодействия людей и их групп в организации определяются целями их деятельности. Следовательно, если меняется содержание

деятельности, должна измениться и организация. И если организация перестает удовлетворять интересам людей и соответствовать их целям, она должна уступить место новым формам взаимодействия работников. Смысл организации не в том, что она представляет собой внешне и внутренне, а в том, какова ее роль в системе, куда она включена как элемент. Эта система представляется как бизнес-пространство, которое включено в социокультурную среду.

Четвертое направление виртуализации определяет социокультурный процесс. Основные системообразующие факторы традиционной организации – цели и структура. [1]

Поскольку организация в перспективе перестает быть целевой системой, а структура теряет актуальность, новым системообразующим фактором становится, прежде всего, организационная культура, но не как корпоративная культура, а как элемент культуры гражданского общества. С точки зрения социокультурного процесса внешняя среда становится пространством для цивилизованного сотрудничества организаций. Такие направления уже сейчас имеют широкое распространение и, в конечном счете, станут доминировать в менеджменте. [2]

Таким образом, принятие решения относительно реорганизации управленческого процесса с учетом возможностей цифровизации должно приниматься исходя из текущей ситуации на рынке, состояния управленческой системы и краткосрочных и долгосрочных приоритетов развития организации.

Список литературы

1. Трубачев Е.В. Совершенствование управленческого процесса в условиях цифровизации экономики // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Том 11. – № 4. – С. 1415-1426.
2. Ценжарик М. К., Крылова Ю. В., Стешенко В. И. (2020) Цифровая трансформация компаний: стратегический анализ, факторы влияния и модели. Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. Т. 36. Вып. 3. С. 390–420.