

Алгоритм перевода традиционной организации предприятия на традиционно-виртуальную

Елизарьева М. С.

*Елизарьева Мария Сергеевна / Elizar'eva Marija Sergeevna – студент,
Сибирский Федеральный Университет, г. Красноярск*

Аннотация: в статье анализируются направления повышения эффективности предприятия, в том числе системная организация внутренней среды предприятия как один из методов повышения эффективности. Рассмотрены преимущества традиционно-виртуальной организации предприятия. Сформулирован алгоритм перехода предприятия с традиционной организацией на традиционно-виртуальную.

Ключевые слова: традиционно-виртуальная организация предприятия, управление, облачные технологии, эффективность предприятия, системные основы.

В настоящее время, в связи с длительно непрекращающимися кризисными явлениями в экономике и низкой эффективностью традиционных управленческих методов, все больше специалистов склоняются к необходимости перехода в управлении на системные основы [1], [2], [3], [4].

Рассмотрение экономики с системных позиций позволяет выделить два основных направления повышения эффективности системной организации предприятия: повышение эффективности собственно предприятия и повышение эффективности его транзакционных издержек. С начала XX-го века институт бизнеса развитых стран предпринимал значительные усилия по повышению своей эффективности в обоих направлениях. Но только с началом 5-го этапа информационной революции (с середины 80-х годов XX в.), когда компьютерные¹ технологии формирования и передачи данных достигли такого уровня зрелости, что стало возможным использовать их для организации компьютерных сетей и автоматизации производственных и коммуникационных систем и процессов предприятия, только после этого сформировалась материально-техническая и интеллектуальная база для комплексного повышения эффективности работы предприятия в обоих направлениях [1].

По качеству происходящих изменений в организации бизнеса можно выделить три основные этапа. На первом этапе предприятия были сконцентрированы на повышении своей эффективности на основе внедрения компьютерных технологий во внутренней среде компании. Это повлекло изменение процессов информационного обмена и принятия решений внутри предприятий, а также подтолкнуло развитие информационной обеспеченности внешней среды бизнеса – развитие передачи данных по телефонным сетям, возникновение компьютерных сетей, сервисов обслуживания новых каналов связи. Когда появилось новое поколение компьютерных технологий с более высокой производительностью, стало возможным массовое совершенствование инфраструктуры внешней среды бизнеса, обеспечивающей более эффективный информационный обмен, накопление и анализ данных, необходимых предприятию – развитие электронных торговых площадок; создание электронных баз данных и т.д. (второй этап). Данный этап в целом был посвящён снижению транзакционных издержек предприятия. В настоящее время разворачивается третий этап, который характеризуется качественно новым механизмом взаимодействия предприятий с их внешней средой – интеграцией, сопровождающейся дифференциацией их внутренних функций. Материально-технической основой данного процесса является формирование глобальной Интернет-сети и соответствующего интернет-пространства, а важнейшим инструментом – облачные технологии (далее по тексту – ОТ).

Физическая суть использования ОТ в интересах конкретного предприятия состоит в том, что через свою внутреннюю компьютерную сеть оно получает возможность расширения своего жизненного пространства за счет пространства для виртуального бытия. Это стимулирует новую волну системных изменений организации предприятия - изменения происходят как во внутренней среде, так и во взаимодействии предприятия с партнерами.

Был проведен анализ внутренней среды предприятия, функционирующего только в традиционной среде и организованного только на базе традиционных подходов и технологий (далее по тексту – традиционная организация предприятия), а так же внутренней среды предприятия, функционирующего в смешанной среде, включая интернет-пространство, и организованного на базе комбинирования традиционных подходов и технологий, и облачных технологий (далее по тексту – традиционно-виртуальная организация предприятия). Традиционно-виртуальная организация обеспечивает повышение эффективности следующих процессов:

¹Под компьютерными технологиями понимаются комплекс средств материально-технического и программного обеспечения процессов цифровой передачи, хранения и анализа данных (замеч. авт.)

- Построение единой системы рабочих мест, оценка результативности каждого процесса и повышение производительности труда;
- Обеспечение каждого сотрудника персональным электронным кабинетом, который содержит все выполняемые им функции, а также регламенты и сроки выполнения задач;
- Формирование единой базы данных выполненных функций и задач, которая обеспечивает незамедлительное создание статистических отчетов;
- Наблюдение за работоспособностью сотрудников с помощью сравнения показателей прошлых периодов с текущими показателями;
- Автоматическое оповещение клиентов, внесённых в базу данных: рассылка акций и рекламы;
- Более эффективный контроль над сотрудниками предприятия;
- Удалённое управление человеческими ресурсами – позволяет руководителю более свободное передвижение по стране и миру.

Оценив преимущества традиционно-виртуальной организации предприятия, необходимым стало формирование алгоритма, который способствует безболезненному и последовательному переходу предприятия с традиционной формы организации на традиционно-виртуальную. Для этого следует выделить проблемы и риски, с которыми может столкнуться организация, а в частности руководитель:

- Риск потерять контроль над компанией;
- Нехватка энергетического присутствия руководителя: падение мотивации сотрудников;
- Отсутствие личного контакта приводит к недостатку оснований для доверительных отношений между сотрудниками и руководителем, эмоциональная составляющая нивелируется;
- Затруднения сотрудников в реализации собственных функций;
- Риски внедрения онлайн-инструментов: сбой в системе, потеря данных.

Чтобы избежать вышеперечисленные проблемы, алгоритм перевода предприятия с традиционной организации на традиционно-виртуальную должен содержать несколько этапов.

Таким образом, *первым этапом* алгоритма мы предлагаем руководителю предприятия отобрать главного заместителя или управляющего. Данный сотрудник должен быть именно соратником: руководитель должен доверять ему и держать в курсе всех процессов, происходящих на предприятии. На данном этапе будет решена проблема потери контроля над предприятием, а также отсутствие личного контакта и недостаток энергетического присутствия: заместитель или управляющий должен иметь высокие коммуникативные навыки, а также хорошо разбираться в деятельности предприятия. Чтобы не возникло проблем с последним, заместителя или управляющего необходимо «вырастить» из подчиненных сотрудников. На это могут уйти годы, однако этот человек будет оснащён достаточным количеством знаний, а также будет проверен временем.

Вторым этапом необходимо обеспечить безопасность внутренней среды предприятия. Здесь необходимо обратить внимание не только на безопасное хранение каких-либо данных, но и на добросовестность сотрудников. Этот этап должен включать в себя следующие мероприятия:

- заключение соглашения с сотрудниками о неразглашении информации. Каждый сотрудник должен подписать документ, в котором подтверждает свою ответственность за распространение конфиденциальной информации, которой владеет фирма (клиентская база, детали производственного процесса, собственные ноу-хау);
- сотрудничество с грамотными юристами, которое обеспечит решение вопросов юридического характера сразу при их возникновении;
- обеспечение технической безопасности: установка сигнализации, видеонаблюдения, контроль доступа в различные помещения и т.д.

Третий этап включает в себя создание регламентов (инструкций) по выполнению примитивных (типовых) задач. Сотрудники могут обращаться к этим регламентам, таким образом, они будут более самостоятельными при реализации своих функций. Хранение регламентов подразумевает под собой создание электронной базы данных с помощью облачных технологий, к которой сотрудники будут обращаться.

Создание регламентов способствует переходу к *четвертому этапу* – здесь следует перейти к делегированию, т.е. к передаче части функций от руководителя к подчиненным сотрудникам. Раз речь идёт о переходе к традиционно-виртуальной организации предприятия, выполнение рабочих функций руководителем становится неуместно. Руководитель поручает задачу определённому сотруднику, либо «делит» задачу на подзадачи, и поручает нескольким сотрудникам. Таким образом, с помощью существующих регламентов по выполнению задач, сотрудники успешно справляются с поставленными задачами, а руководитель может посвятить освободившееся время более важным вопросам.

Существование регламентов и делегирование задач влечет за собой ужесточение контроля – *пятый этап*, который включает в себя внедрение строгой отчетности и создание системы поощрения и наказаний. С помощью отчетности можно без труда осуществлять контроль. А взаимосвязь результата

выполнения задачи и денежного вознаграждения неизбежно повысит эффективность сотрудников и их дисциплинированность.

Шестым этапом следует внедрить систему корпоративных порталов. Корпоративные порталы способствуют реализации системы постановки задач и созданию корпоративных чатов. Фиксирование каждой порученной задачи – необходимый этап в осуществлении руководства. Таким образом, отражая задачи в электронном личном кабинете сотрудника, он осведомлен о плане действий, а также о приоритетах задач. Корпоративные чаты избавляют от необходимости собирать всех сотрудников в одно время и в одном месте (собирать так называемые «планёрки») – осведомить всех сотрудников (или какой-либо отдел) можно, не затрачивая личного времени и каких-либо других ресурсов.

Проведённый анализ показал, что в отличие от традиционной, традиционно-виртуальная организация отвечает задачам актуального третьего этапа развития управления предприятием благодаря использованию системных основ, снижению транзакционных издержек, повышению эффективности процессов предприятия, а также ряда других преимуществ. Данный анализ и изучение различных источников помогли сформулировать алгоритм перевода с традиционной на традиционно-виртуальную организацию предприятия, который в свою очередь позволит последовательно и систематизировано провести модернизацию управления малого и среднего бизнеса на традиционно-виртуальную организацию.

Литература

1. *Батукова Л.Р.* Управление инновационной модернизацией экономики регионов Сибири: дисс. ... д-ра экон. наук / Л.Р. Батукова – Красноярск, 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sibsau.ru/images/avtoreferat/2014/2014_06_16_dissertaciya_batukova.pdf (дата обращения: 15.05.2016)
2. *Батукова Л. Р.* О необходимости рассмотрения с позиции теории систем проблемы перехода (переведения) экономики на инновационную модель развития для достижения приоритетов, намеченных в программных статьях В.В. Путина// Сборник публикаций Аналитического центра «Экономика и финансы»– 106с., Режим доступа: http://www.moscowcef.ru/files/Archive/Moscow_economy_march_2015.pdf (дата обращения: 16.05.2016)
3. *Батукова Л. Р.* К вопросу о формировании теоретико-методологической основы управления инновационной экономики в России // Евразийский союз ученых, XII Международная конференция: «Современные концепции научных исследований», ч.2, №3 (12), М.: 2015, - 172, с.66-70, Режим доступа: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/20088> (дата обращения: 16.05.2016)
4. *Ильин В.В., Жуков В.Н.* Использование методологии системного анализа при создании систем внутреннего финансового контроля в компаниях. Журнал Стратегии бизнеса, №4, С.16-23