

ЭВОЛЮЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СПОСОБАХ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Для любой организации важно подстраиваться под происходящие вокруг изменения, оценивать влияние факторов внешней среды, придумывать и внедрять инновационные решения для сокращения издержек производства и увеличения прибыли. В данной статье рассмотрено эволюционное развитие организаций, проанализированы основные характеристики и особенности каждого этапа, отмечены сильные и слабые стороны. Также в статье уделяется внимание переходу организаций в новый, современный тип развития. Организации будущего, которые построены на кардинально иных принципах становятся самоуправляемыми, цельными и инновационными.

Ключевые слова: менеджмент, эволюция менеджмента, бирюзовые организации, стадии развития организаций, принципы бирюзовых организаций.

S. S. Bykov,
A.M. Kovban

EVOLUTION OF ORGANISATIONAL MANAGEMENT METHODS

For any organization it is important to adjust to the changes around, assess the impact of environmental factors, invent and introduce innovative solutions to reduce production costs and increase profits. This article considers the evolutionary development of organizations, analyzes the main characteristics of each stage, marked the strengths and weaknesses. The article also focuses on the transition of organizations into a new, modern type of development. Organizations of the future, which are built on radically different principles, become self-governing, integral and innovative.

Keywords: management, evolution of management, turquoise organizations, stages of development of organizations, the principles of turquoise organizations.

Способы и методы управления – это важнейшие факторы для решения различных задач, которые могут предстать перед руководителем в процессе управления организацией. Эти факторы являются инструментами для осуществления управленческой деятельности и используются для выполнения различных задач и достижения целей предприятия. Они являются базой, на основе которой формируется система правил, с помощью которых будет осуществляться влияние на объект управления.

Здесь стоит обратить внимание на историческую перспективу. Именно из истории человечества можно выявить, что общество и раньше изобретало для себя инновационные методы объединения общих усилий, из раза в раз открывая более эффективные модели организации.

Изучая эту тему, невозможно обойти вниманием и психологическую сторону развития человечества: все виды организации, изобретенные в процессе

истории, коррелируются с типом мировоззрения и стадией развития сознания, которые господствует в обществе на данном отрезке времени. При каждом переходе на следующую стадию развития меняются многие аспекты жизни человека: общественный строй, структура власти, экономика, место религии в жизни общества. Нельзя отрицать, что столь глобальные изменения в человеческом развитии приносят за собой изменения в уже существующую модель. То есть, все известные на сегодняшний день организации – это отражение современного мировоззрения и текущего этапа развития.

На данный момент выделяется 5 стадий эволюционного развития способов управления организацией. Каждая из этих стадий характеризуется собственным подходом к формированию компании, различными характеристиками элементов управления способностью к постановке и достижению результатов.

Организации, которые сформировались во время импульсивной Красной стадии развития, изначально представляли собой небольшие армии лидеров-завоевателей, которые в последствие перерастали в протоимперии. В современном мире примером Красной организации могут послужить различные уличные и мафиозные группировки. Можно выделить несколько характеристик Красных организаций: основным элементом управления является злоупотребление силой и властью в отношениях внутри группы; отсутствие формальной иерархии для лучшего контроля подчиненных; импульсивный характер поступков членов группы. Такие организации ориентированы на текущий момент, вследствие чего плохо приспособлены к достижению результатов во время стабильного состояния окружающей среды, поскольку не имеют возможностей планирования и разработки стратегии.

Следующий этап развития организаций характеризуется двумя существенными достижениями: возможность создания стабильно существующих организационных структур, которые могут приспособиться к окружающей среде и развиваться в перспективе, а также способность заниматься средне- и долгосрочным планированием. Исходя из этих характеристик, стоит отметить, что Янтарные организации способны достигать более масштабных целей, нежели Красные. По образцу данной парадигмы создавались первые корпорации времен промышленной революции. На данный момент большое число государственных и религиозных учреждений, школ, а также армия придерживаются данных принципов. Основной целью Янтарной организации является достижение автономности.

На следующем этапе компании, которые действуют на основе Оранжевой парадигмы, существуют в мире возможностей – то, чего пока нет, но что когда-нибудь будет [1, с. 36]. Именно поэтому считается, что Оранжевые организации являются движущей силой эры новых изобретений и научных открытий. На данном этом этапе эволюции открываются новые направления деятельности, которые не существовали ранее: маркетинговые кампании, инновации. В иерархии также происходят структурные изменения: появляются новые функциональные связи в виде проектных и кросс-функциональных групп, различных штатных экспертов и консультантов, которые улучшают коммуникации между различными структурными подразделениями.

В эпоху стремительного развития науки, а значит, необходимости незамедлительного внедрения новых технологий в работу, способность быстро подключать к делу как можно больше профессионалов становится конкурентным преимуществом. Но когда организация разрастается, появляется необходимость в управлении, которое разделяется по целям. Существует топ-менеджмент, который определяет общее направление движения и распределяет обязанности и контрольные точки на пути к результату среди менеджеров предыдущей ступени. А далее вступает в дело комплекс процессов управления, которые включают в себя определение целей и их реализацию. В конкурентной Оранжевой парадигме основной целью для людей является стремление к успеху в материальной сфере, поэтому неудивительно, что именно на этом этапе появляются меры, позволяющие стимулировать внутренние процессы и мотивировать персонал с помощью различных материальных поощрений. И с точки зрения управления персоналом, это серьезное достижение. Сотрудники компании получают возможность проявлять свои творческие качества, принимать самостоятельные решения, значит делать свою работу более качественно. Однако, если в теории это достаточно разумный подход, то на практике выходит, что не всегда менеджеры способны справиться с делегированием полномочий из-за своего страха потерять контроль над сотрудниками, вследствие чего рушатся выстроенные ранее доверительные отношения.

В процессе своего развития, Оранжевые организации взяли за основу принцип меритократии (букв. «власть достойных», от лат. *meritus* – достойный и др.-греч. *κράτος* – власть, правление) – принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка [5]. Такой подход расширяет кадровый резерв и предоставляет возможность карьерного роста каждому сотруднику компании. Именно вследствие такого подхода появляется современный HR отдел, в набор инструментов которого входят оценка результатов деятельности персонала, система материального поощрения, планирование людских ресурсов, хедхантинг, тренинги по развитию личностных качеств, планирование карьеры и т.д. [1, с. 37].

Тем не менее, у Оранжевой стадии развития существуют и минусы. Основной из них заключается в том, что «рост происходит ради роста» – многое в экономике основано на вымышленных, завышенных потребностях и нежизнеспособно как с финансовой, так и с экологической точки зрения [1, с. 37].

Следующим этапом эволюции организаций является Зеленая стадия. Здесь сохраняется принцип меритократии Оранжевых, но процесс принятия решений делегируется сотрудникам, находящимся «на передовой», поскольку считается, что именно они ежедневно сталкиваются с реальными проблемами, а значит, могут принять лучшее решение, чем эксперты, которые смотрят на проблему отстраненно. Еще одним нововведением Зеленой организации является корпоративная культура. Считается, что сотрудник компании способен принять правильное решение, поскольку разделяет ценности организации и руководствуется ими. Также открытием становится увеличение числа сторон, заинтересованных в принятии решения. Публикование отчета о социальной ответствен-

ности, который мотивирует сотрудников, усиливает корпоративный дух и поощряет новаторство, взаимодействие с партнерами и поставщиками из развивающихся стран с целью улучшений местных условий труда – все это считается в Зеленой организации ориентацией на долгосрочную перспективу.

Если предположить, что механизм действия Красной организации можно сравнить с машиной, для Зеленой компании можно использовать такую метафору как «семья», то к Бирюзовой как нельзя лучше подойдет определение – «живой организм». Такие компании выступают за целостность сообществ, поддерживают стремления сотрудников быть на работе самими собой и развивают отношения, благоприятно влияющие на дальнейшее развитие.

Как и у каждой ранее описанной стадии развития, у Бирюзовой так же есть основополагающие принципы, которые необходимо отметить. Первый из них – это самоуправление. Бирюзовая организация не нуждается ни в иерархии, ни в консенсусе, поскольку способна эффективно решать задачи любого уровня сложности, используя механизм, который основан на взаимодействии равноправных коллег. Второе – это целостность. Бирюзовые организации придерживаются принципа целостности личности. Это как своеобразный девиз – будьте на работе теми, кем вы на самом деле являетесь. Третье – эволюционная цель. Лидеры современных организаций побуждают к пониманию того, чем хочет стать организация, какие цели она преследует, а не стараться предвосхищать изменения и управлять будущим.

В современном мире мы видим переход человеческого развития на качественно новую парадигму мышления [3, с. 117]. Необходимо отметить, что каждый новый тип организации не появляется обособленно от предыдущих. Конечно, это качественно новый уровень, который возвышается над остальными, но прежние типы организаций не исчезнут, а будут продолжать использоваться в отдельных ситуациях. На данный момент большинство компаний сочетает в себе Бирюзовые принципы вместе с Оранжевыми и Зелеными. С точки зрения эволюционной динамики это естественно, так как каждый следующий уровень включает в себя предыдущий и способен применять все его методы там, где это необходимо. Также важно обратить внимание на то, что если ранее организации строились на распределении власти сверху вниз, то в бирюзовых организациях это распределение идет снизу вверх, что приводит к переключению людей на внутреннюю мотивацию и перестройке сознания. А при принятии решений все большую роль играют личные ощущения индивида, нежели ранее главенствующие внешние факторы [2, с. 118].

С другой стороны, подход обладает рядом нюансов, недостатков и рисков, которые тормозят развитие и распространение подобных компаний. Нельзя с уверенностью сказать, что бирюзовая стратегия станет основной моделью в будущем, поскольку крайне сложно столь радикально изменить организационную структуру [4, с. 435]. Процесс полного внедрения отнимает много временных и денежных ресурсов (которые можно потратить на развитие бизнеса) и в то же время не гарантирует положительных результатов.

Список использованной литературы

1. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Ф. Лалу. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
2. Малинина Л. П. Какого цвета ваша организация? / Л. П. Малинина // Организационная психология. – 2016. – № 2. – С. 116–120.
3. Сырбу Н. П. Цвет организации, или путь в никуда? / Н. П. Сырбу // Организационная психология. – 2016. – № 3. – С. 114–118.
4. Щербинина М. Ю. Бирюзовые организации: новая концепция развития бизнеса / М. Ю. Щербинина, А. А. Матерова, Е. В. Кузьмин // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – № 1 (69). – С. 433–437.
5. Янг М. Возвышение меритократии / М. Янг. – М. : Прогресс, 1991. – 216 с.

Информация об авторе

Быков Степан Сергеевич – кандидат экономических наук, доцент, кафедры налогов и таможенного дела, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, e-mail: bstepan@yandex.ru

Ковбан Александра Михайловна – студент магистратуры, кафедры менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e-mail: kovban@live.com

Author

Bykov Stepan Sergeevich – PhD in Economics, Associate Professor, Chair of taxes and customs, Baikal State University, Irkutsk, e-mail: bstepan@yandex.ru

Kovban Aleksandra Mikhailovna – master student, Chair of management, marketing and service, Baikal State University, Irkutsk, e-mail: kovban@live.com