

*Замула Сергей Владимирович*

магистрант

АНО ВО «Российский новый университет»

г. Москва

## **ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СРАВНЕНИИ С КОМПАНИЯМИ С ТРАДИЦИОННЫМ МЕНЕДЖМЕНТОМ**

*Аннотация:* в статье рассмотрен вопрос подходов к управлению в организациях, традиционный подход и только формирующийся современный. Рассмотрены отличительные черты нового способа управления в сравнении с традиционным менеджментом 20-го века. Проведена попытка, путем аналитического подхода, понять каков подход является наиболее лучшим, сбалансированным и эффективным. Выявлены основные черты, которые необходимы для успешного функционирования современной компании.

*Ключевые слова:* менеджмент, четвертая промышленная революция, планирование, контроль, организация, интеллектуальные ресурсы, интеллектуальные ядра, социальная ответственность организации, имидж.

На всех этапах развития экономики основным её звеном было предприятие, компания, организация. Вместе с развитием экономики происходит также развитие общества и взаимоотношения в нём. То, что было обыденностью 100 лет назад сейчас немислимо. Так же, как развиваются отношения в обществе, также происходят серьёзные перемены в корпоративной культуре организаций. Сейчас предприятия существуют в условиях четвертой промышленной революции. Это означает, что радикальные изменения технологий происходят на наших глазах, которые влекут за собой изменения в первую очередь во взаимоотношениях людей между собой и конечно же внутри организации. Это появление новых способов коммуникации, ускорении процессов передачи данных и т. п. Четвертая промышленная революция оказывает влияние на все традиционные сферы экономической деятельности общества. Это справедливо и для банковской отрасли, где

традиционный способ ведения бизнеса оказывается под угрозой со стороны инновационных финансово-технологических компаний [1].

В этих условиях становится крайне актуальна тема, что такое современная организация. Цель данной статьи – это понять какой должна быть современная организация, чтобы достигнуть наиболее лучших результатов на динамически меняющихся рынках, каковы её основные отличия от традиционных компаний и является ли это преимуществом или же это неверные современные воззрения. В данной статье используется аналитический метод исследования.

Современная организации компании принципиально отличается от той организации, которая была на заре, так называемого традиционного менеджмента. Менеджмент, в нашем современном понимании, возник на рубеже 19–20 вв. в результате напряженного поиска средств повышения конкурентоспособности и эффективности. Традиционный менеджмент исходит из того, что процесс управления – это выполнение менеджерами ряда функций, включающих планирование, организацию, координацию, активизацию и контроль. Классическое определение традиционного менеджмента основано на разделении процесса управления по функциям. К основным функциям можно отнести:

- планирование – формирование целей организации и выбор путей их достижения;

- контроль – определение соответствия характеристик управления целевым плановым параметрам и оценка эффективности действий менеджеров и их подразделений;

- координация – обеспечение взаимодействия между различными звеньями подразделений, организациями и управленческими работниками;

- мотивация – система стимулов эффективного труда, создание целевых установок эффективного труда [2].

Организация – это форма организации предприятия, при которой его правосубъектность отличается от правосубъектности принимающих в нем участие лиц. Вот такое классическое юридическое определение дается в традиционном менеджменте.

Современные компании всё также опираются на эти столпы при построении современного бизнеса и при его развитии. Но за прошедшие сто лет организационная культура ушла далеко вперед. И за последние 50 лет и появились новые типы организаций, которые ввели много невероятных новшеств, благодаря которым они кардинально отличаются от компаний прошлого. Одним из примеров может служить компания Гугл, не из-за того, чем занимается эта организация, а главное, как она это делает. Хотя изучив несколько компаний из различных секторов, таких как ИТ сферу и нефтедобывающие компании, то явно прослеживается тренд, что компании, которые осуществляют свою деятельность в традиционных направлениях, где уклад бизнеса отлажен десятилетиями или столетиями, то нововведений, которые предлагают современные молодые компании практически нет. Однако даже эти компании перенимают новое, пусть и очень медленными темпами.

Что же отличает современную организацию от традиционных компаний, или как считают некоторые устаревающего типа. Хотя с этим мнением трудно согласиться, потому что нет уверенности, что то, что предлагают современный подход, подойдет тем же нефтедобывающим компаниям или компаниям из фармацевтического бизнеса или в целом является верным решением.

К отличительным чертам современного бизнеса можно отнести:

1. Интеллектуальный характер процессов принятия решений. Это проявляется в привлечении интеллектуальных ресурсов в сферу планирования, переходу к многоцелевым планам, учитывающим противоречивость принимаемых управленческих решений и их различные последствия. При классическом управлении организацией многоцелевой фактор практически не учитывается. Даже если говорится о нескольких целях, они рассматриваются изолированно, как набор, а не комплекс, и планирование осуществляется по готовым шаблонам, что неизбежно приводит к ошибкам и снижению эффективности. В современном менеджменте приветствуется непрерывность и повсеместность инновационных процессов внутри организации.

2. В современных организациях предпочитают создавать в системах управления интеллектуальные ядра. Очень важно обратить внимание, что идет речь не об одном ядре, как это было всегда, а несколько. С одной стороны, можно посчитать, что это рассеивает силы, если бы это был один большой брейнсторм. Но с другой стороны, что более важно, в каждом ядре будет своё лидер, со своим видением решения проблемы, которой бы не появился. Таким образом в конечном результате мы получим несколько решений одной проблемы, из которой мы сможем выбрать лучшее, принцип конкурентности очень важная вещь для развития.

3. Расширение функций сотрудников и увеличение степени свободы сотрудников при принятии решения. Это можно назвать развитием самоуправления личности. Развитие самоуправления – одна из наиболее важных черт современной компании. Это позволяет ускорить процесс принятия решения, что крайне необходимо в современной экономике. Однако, при предоставлении такой степени свободы вы должны быть убеждены в высочайшей квалификации вашего персонала.

4. Еще одной отличительной особенностью современной организации является вкладывание денег в свой персонал. В современном, крайне динамичном мире, необходимо постоянное развитие специалиста, теперь недостаточно просто полученных знаний в университете и опыта. Сотрудник должен постоянно развиваться и повышать свою квалификацию. То есть организация не просто коллективных тимбилдингов и т. п., но самое главное отправлять своих сотрудников на различные курсы, связанные с их деятельностью. В современной компании сотрудник – это теперь не человеческий ресурс, а капитал. Это принципиальное отличие в отношении к своим сотрудникам и отличает от традиционных компаний. Компании, которые продолжают политику отношения к своим менеджерам как к простым работникам по найму, отстают.

5. Социальная ответственность компании. Социальная ответственность означает следование общечеловеческим ценностям и забота о своих сотрудниках. Многие современные предприятия предлагают своим сотрудникам те же детские сады для их детей, как это было в СССР. В последние годы стала

проявляться недвусмысленная негативная реакция руководителей корпораций на материализм и крупные ассигнования корпоративного капитала. Современные организации начинают всё больше думать об этических вопросах, устойчивости ответственности корпораций перед обществом. Должно соблюдаться равновесие между целями организации, долгосрочными интересами общества и природы [3].

6. Создание положительного имиджа. Даже такие компании, как нефтедобывающие пытаются создать себе имидж, что их цель сделать мир лучше и они следует мировым стандартам в области экологии. Пусть это и лукавство с их стороны, но тем не менее степень загрязнения современных нефтедобывающих компаний гораздо ниже, чем это было еще 30 лет назад. Без положительного имиджа никто не захочет приобретать продукцию данной фирмы. Хотя очень много компаний до сих пор практикуют использование детского труда.

7. Реакция на изменения и угрозы внешней и внутренней сред. Означает необходимость развития способностей гибко изменять стратегию в условиях появления новых факторов угроз, готовность противодействия этим угрозам. Они могут иметь как внешнее, так и внутреннее происхождение.

Так что же такое современная организация? Это не обязательно компания, которая производит продукцию в ИТ сфере или занимается чем-то инновационным или высокотехнологичным, потому что в этой сфере полным-полно компаний, в которых организация труда и управления существует в традиционном виде. Нет. Организация нового типа это не только инновации в менеджмент. Современная организация – это совершенно иной подход компании к своим сотрудникам и обществу. Можно сказать, что современная компания – это «организация с человеческим лицом». Человек в ней в первую очередь капитал, а окружающий мир – это не место, в котором они просто зарабатывают деньги, но где они живут и где жить их детям. Современная парадигма вынуждает старые компании с традиционным укладом управления перенимать современные опыт и наработки в организационной культуре и способах управления бизнесом, потому что для достижения максимальной эффективности организации важен вклад

каждого сотрудника. Современному работнику необходимо осознавать не только важность работы всей организации в целом, но и свой индивидуальный вклад – чувство сопричастности. Современные тенденции в науке и технике, экономике, политике, социальной структуре, демографии и образе жизни привели нас к новым организационным структурам и новым способам организации труда и способов управления. О том, чтобы судить является ли современный подход лучше и не менее надёжным, чем традиционный менеджмент пока со стопроцентной уверенностью судить рано. Однако традиционные банки рушатся, несмотря на все свои традиции, а современные компании невиданными темпами увеличивают свою капитализацию. Сейчас можно утверждать только одно, что конфигурации, которые были так успешны в конце 20-го столетия, уже не так хорошо служат организациям в современных условиях.

### ***Список литературы***

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. – 2017. – С. 5.
2. Друкер П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер. – 2017. – С. 23.
3. Грант Р. Современный стратегический анализ / Р. Грант. – 2018. – С. 15.