

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ

Попов Никита Валерьевич,

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет,
студент*

chatterer_95@mail.ru

«Кадры решают все» - знаменитая цитата, которая не теряет актуальности. Сегодня мы имеем множество учебных заведений, как частных, так и государственных, посещать лекции и впитывать материал можно как очно, так и заочно в режиме онлайн и это касается практически любую из сферы. Это означает одно, что на рынке появляются хорошие качественные кадры, которые прекрасно осознают свою значимость и из-за большого количества вакантных мест имеют возможность выбирать, выбирать лучшее для себя. Здесь появляется конкуренция уже среди компаний, получить лучшего сотрудника.

Рыночная экономика, столь чуждое для нас и для нашей страны явление, к которому мы пытаемся приспособиться уже долгое время. Как говорит, Липсиц Игорь Владимирович - профессор ГУ-ВШЭ, доктор экономических наук: «Спустя 30 лет после реформ российская экономика вернулась к стартовой точке отсчета — государственной экономике» [1].

И вот в наших руках есть учебник, опыт, история зарубежных стран, которые прошли уже довольно долгий путь в этой среде, но единственная проблема, что многие эти знания не приживаются в российских реалиях. То, что работает на западе и востоке, не может сработать или срабатывает, только частично в России.

Обработав опыт зарубежных коллег, выявив суть, использования того или иного метода, хочется рассмотреть возможность их внедрения в наши отечественные организации. В рамках данной статьи, будет рассмотрена область системы управления, организационная структура, по той причине, что она является фундаментальной в построение организации и одним из главных факторов в конкурентоспособности фирмы в рыночной экономике.

В начале хочется ознакомиться с общеизвестными концепциями и типологиями управления персоналом, которые применимы в тех или иных отраслях. Таких концепций, взятых за основу – четыре. И каждая из них, определяет свою точку зрения в управление персоналом. Лучше и доступнее всех их определили Ч. Ханди, именно их мы и рассмотрим [2]:

- Концепция управления основанная на культуре власти
- Концепция управления основанная на культуре Роли
- Концепция управления основанная на культуре задачи
- Концепция управления основанная на культуре личности

Культура власти – говорит сама за себя. Компания, где идет авторитарный стиль управления, власть принадлежит одному человеку, который управляет всеми процессами, контролирует каждый ход и каждый этап жизни фирмы. Один из плюсов такой стили, что фирма действительно становится довольно гибкой, ведь все процессы находятся под контролем не группы лиц, а одного человека, который направляет уже всю работы фирмы в необходимое русло, но в современных реалиях за всем не уследить.

Культура Роли – данный тип является эволюционной части культуры власти. Когда один человек устает объяснять одно и тоже, что и как делать, он создает инструкцию, по которой необходимо выполнять свою работу. Классическая иерархия, где каждый знает свое место и каждый выполняет то, что говорится в инструкции, написанная руководством.

Культура задачи – данную культуру можно представить как несколько маленьких компаний, основанных на культуре власти внутри одной большой компании. То есть простым языком, это отделы, в которых есть свои руководители, которые следуют своей конкретной миссии, а данная миссия должна помогать достигать основной цели компании. Да стиль руководства внутри отделов может применяться везде свой, но если смотреть на компанию снаружи, то здесь мы видим матричную структуру. (рис 1)



Рис 1. Матричная структура управления

Культура личности – в данном типе все работает ровным счетом наоборот. Здесь каждый работник трудится для достижения своей цели в фирме. При правильном толкование миссии компании и восприятию ею сотрудниками, контроль теряет смысл, и сотрудники начинают работать, самостоятельно используя ресурсы фирмы и идут к своей цели.

Разобрав данные концепты управления, возникает вопрос, какую же из них выбрать, именно для своей модели бизнеса? Ответ простой, самую первую – культуру власти. Почему такое однозначное мнение? Причина в том, что невозможно зайти на какой-то этап сразу же в момент, все начинается с культуры власти, после чего начинается эволюция компании.

Доктор психологии Клер Грейвз в 1966 году опубликовал свою теорию спиральной динамики, где человек поднимается по каждой ступеньки, и каждой ступени он дал свой цвет, характеризующий каждый момент становления человека [3].

И уже в 21 веке, в 2014 году Фредерик Лалу партнер компании MacKinsey, обладатель степени МВА, применяет данные цвета на фирмы, тем самым показывая, что фирмы точно так-же как и человек, проходит этапы становления и развития. Заключительный цвет в этой цепочки развития является Бирюзовый, который характеризует компанию как самоорганизованный, целостный организм, стремящийся к эволюционной цели, к цели постоянного развития. (рис 2)



Рис.2 Стадия организаций из иллюстраций книги «Открывая организации будущего»

Лалу выделил все семь стадий, через которые прошли организации во всем мире и пять из которых можно наблюдать в наше время: Красная, янтарная, оранжевая, зеленая и бирюзовая.

Особенности бирюзовой организации отличается своей целостностью, где инструкция создается под работника, а не наоборот, как это наблюдается на ранних стадиях. Самоорганизация – здесь не нужен постоянный контроль, люди сами знают, что им необходимо делать для достижения миссии. Эволюционная цель не навязывается сверху, она эволюционирует вместе с людьми.

Часто бирюзовые компании называют утопией, так как не может быть, чтобы дать сотруднику полную свободу, и он будет выполнять всю работу. Кто-то просто перестанет ходить на работу или злоупотреблять свободой, кто-то кто имел до этого высокий статус, не согласится быть наравне со всеми. И это совершенно верные выводы. Бирюзовые компании подходит не всем, ведь если сотруднику в целом не интересна цель и миссия компания, если он не будет разделять её взгляды, безусловно в таком случае с такой компанией ему не по пути [5].

Но когда, ты увлечен каким то делом или преследуешь цель своей жизни, желание быть полезным, помогать людям или у тебя есть талант к тому или иному делу и ты находишь компания, которая принимает тебя, дает тебе мощные инструменты, дает команду единомышленников и тебе предоставляют поле для деятельности и реализации твоего потенциала, то это равносильно находки сокровища.

Бирюзовые компании становятся абсолютными лидерами в своей сфере, они находятся вне конкуренции. Какая бы большая компания профессионалов у вас не была, вам сложно побеждать конкурента в которой каждый сотрудник работает, отдавая себя полностью на для достижения цели, причем цели именно своей. И самый интересный момент, что в бирюзовых компаниях, конкуренция стоит на одном из последних мест, самое важное что преследует для себя компания — это отношение [6].

Отношение к своим клиентам и отношение к своим сотрудника. Как бы сильно вы не старались понижать цены, всегда найдется конкурент у кого цены ниже, как бы сильно вы не набирали сотрудников в штат, всегда найдется другая компания, которая численностью может превзойти вас, какие бы технологии вы не изобретали, конкуренты

всегда могут их скопировать. Но вот отношение – это уникальная штука, которая не поддается заимствованию и её невозможно приобрести за деньги.

Мы, будучи с вами в роли клиентами почти каждый день, всегда можем почувствовать отношение к нам. Например, когда вы приходится в Макдональдс и берем кофе с собой, мы просто один из миллиардов клиентов данного заведения, и мы это видим в сотруднике, который улыбается нам по должностной инструкции. Когда мы берем кофе в маленькой кофейне рядом с домом, в котором постоянно покупаем кофе когда идем на работу, и продавец называет вас по имени, интересуется как дела, не потому что ему это надо для получения премии, а потому что он вас знает уже довольно давно и ему действительно это интересно мы чувствуем отношение на интуитивном уровне.

Сказать, что выбор очевиден здесь нельзя. Ведь каждая компания или организация может преследовать иные цели, ставить себе другую миссию, в которых использование структуру организации основанной культуре личности невозможно или она просто не приживется, так как играет огромное количество факторов, которые зависят не только от руководства, но и от сотрудников.

Если посмотреть на примеры компаний как зарубежных, так и российских: Zappos, Valve, Кнопка, Точка, то можно увидеть мало того успешность этих компаний на рынке, так и отношение клиентов и состояние сотрудников и те и другие счастливы находиться и взаимодействовать с людьми которые своими продуктами или услугами в первую очередь стараются доставить счастье.

Литература:

1. Госплан и госмусор. Почему в России так и не появилась рыночная экономика . Липсиц И.В. // Forbs Russia, 25.10.2018. № 5.
2. Хэнди Ч. // «Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса». - М., «Альпина Бизнес Букс», 2008. - 204 с.
3. Дон Бек, Крис Кован // «Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке», 2010
4. Фредерик Лалу, «Открывая организации будущего». – 2014 – С. 126–127.
5. Житкова В. Бизнес «бирюзового» управления. Как работают российские компании без начальников. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2016/10/05/57f372fd9a7947679082f802/> (дата обращения: 02.04.20).
6. Хабибуллин Р.И. Моделирование процессов создания коллективных благ и анализ эффективности коллективных действий // European Research: Innovation in science, education and technology, 2018. № 9 (44). С. 43-45.