

Артамонова А.А. Организационный дизайн в золотодобывающей компании // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №12 (декабрь). – АРТ 404-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 334

Артамонова Анастасия Александровна

Студентка 3 курса направления «Менеджмент организации»

Новосибирский государственный университет экономики и управления

г. Новосибирск, Российская Федерация

Научный руководитель: Т.В. Гениберг канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный университет экономики и управления

г. Новосибирск, Российская Федерация

E-mail: anactasia250798@mail.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ДИЗАЙН В ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ
КОМПАНИИ**

Аннотация: На сегодняшний день проблемой неэффективного функционирования многих компаний является неправильно сформированная организационная структура управления. На практике в большинстве случаев организационные структуры оказываются не оптимальными, то есть им присуща внутренняя противоречивость связей, низкая гибкость, а также неэффективное управление. В первую очередь это связано с тем, что у руководителей компании недостаточно управленческого опыта, а также знаний о методах проектирования организационных структур и управления ими. В этих условиях возник организационный дизайн. В данной статье рассмотрена сущность

организационного дизайна. А также приведены основные принципы реструктуризации золотодобывающей компании.

Ключевые слова: организационное проектирование, организационная структура, организационный дизайн, реструктурирование организационной структуры управления, золотодобывающая компания.

Artamonova Anastasia Alexandrovna

3rd year student of the direction " management of the organization»

Novosibirsk state University of Economics and management

Novosibirsk, Russian Federation

Scientific adviser: T. V. Geniberg candidate. Econ. Sciences, associate Professor

Novosibirsk state University of Economics and management

Novosibirsk, Russian Federation

ORGANIZATIONAL DESIGN IN GOLD MINING COMPANY

Abstract: today, the problem of inefficient functioning of many companies is an improperly formed organizational structure of management. In practice, in most cases, organizational structures are not optimal, that is, they are characterized by internal inconsistency of relations, low flexibility, and inefficient management. First of all, this is due to the fact that the company's managers do not have enough managerial experience, as well as knowledge about the methods of designing and managing organizational structures. In these conditions there was an organizational design. In this article the essence of organizational design is considered. As well as the basic principles of restructuring of the gold mining company.

Key words: organizational design, organizational structure, organizational design, restructuring of the organizational structure of management, gold mining company.

Достижение высоких результатов деятельности – это то, к чему стремятся все компании без исключения. Однако без четко налаженной организационной структуры предприятие рискует столкнуться с неудачами.

Структура любой организации строится по определенным правилам. Организационный дизайн возник в связи с тем, что требовался научный подход к изучению и анализу организационных структур. Структура должна быть направлена на выполнение всех целей и задач, возложенных на фирму.

Под термином «дизайн» понимается разработка или проектирование объектов различного рода [4].

В практике менеджмента, если речь идет о разработке или моделировании организационной структуры компании, то говорят об организационном дизайне.

Возникновение понятия «организационный дизайн» связано с современным этапом адаптации хозяйствующих субъектов к рыночной экономике. Данное понятие является основным в теории организации, так как используется в описании механизма функционирования организации как целостной системы [5, с. 4].

Организационное проектирование необходимо для повышения эффективности производства и оно выполняет ряд задач, с этим согласна и Т.В. Гениберг [1, с. 70]. Прежде всего, новые формы организации необходимы для адаптации к изменяющимся условиям рынка. Это связано с тем, что нельзя использовать старые организационные формы для решения новых задач управления. Также проектирование стало ответом на внедрение

автоматизированных систем управления, которые создаются в отрыве от улучшения структуры управления. Однако закономерности управления техническими средствами невозможно переносить в сферу хозяйственного управления. Третьей задачей организационного дизайна является формирование научных методов в управлении – структура, опирающаяся на привычные схемы и опыт, перестала быть эффективной. И наконец, формирование механизма управления должно проводиться специалистами, владеющими методологией формирования организационных структур [4].

Под общим определением организационного дизайна подразумевается «процесс снижения неуверенности в процессе принятия решений для соответствующих целей и задач способами разделения труда между структурами организации и людьми, выполняющими эту работу». Основной задачей организационного дизайна является поддержание во времени внутренней согласованности трех действий: способа организации, стратегии и вовлеченности людей (интеграция индивидов и организации) [3].

Из данного определения можно сделать вывод о том, что организационный дизайн это, во-первых, постоянное наблюдение за алгоритмом постановки задач принятия решений в организации в конкретных внешних условиях, во-вторых, более предсказуемые последствия принимаемых решений, в-третьих, рассмотрение проблемы неспособности предсказать будущее с точки зрения поведения людей.

Дизайнерские разработки могут быть исполнены в трех вариантах, которые отличаются друг от друга как характером поставленных задач, их объемом, трудоемкостью, способами и возможностями выбора решений, так и применяемыми методами [3].

Вариант 1. Проектирование организационной деятельности новой компании. При использовании данного варианта потребуется значительное количество времени, а также существенного ресурса.

Вариант 2. Проектирование и обновление организационной деятельности уже действующей компании с целью ее рационализации и адаптации к меняющимся условиям. По сравнению с первым вариантом, времени на выполнение данного варианта требуется меньше, как и ресурса.

Вариант 3. Развитие организационной деятельности уже действующей компании через применение нотационных решений. В данном варианте выполнение этих работ требуют меньшего ресурса.

Рассмотрим реструктурирование организационной структуры управления золотодобывающей компании.

Чтобы из неэффективной организационной структуры построить правильную организационную структуру управления, необходимо определить обязанности сотрудников компании для выполнения главной функции организации. Так как главная функция прописана в стратегическом плане, то за основу разделения обязанностей между менеджерами компании следует поставить стратегию ее развития.

Но трудность состоит в том, что процесс изменения организационной структуры достаточно сложный, тем более если брать во внимание то, что в большинстве случаев золотодобывающие компании имеют организационную структуру с множеством уровней и структурных подразделений.

Стратегию же в свою очередь изменить нетрудно. Проанализировав сложившуюся ситуацию, заместитель директора золотодобывающей компании принимает стратегическое решение. Но в случае, если данное решение не влечет за собой изменение структуры власти, то оно никогда не

будет выполнено. Существующая структура является настолько мощной силой, что сводит на нет все стратегические решения. Поэтому, очень важно продумать механизмы выработки и реализации управленческих решений в самом начале реструктуризации системы управления и затем включить эти составляющие в базовую модель организационной структуры. Это можно рассмотреть как то, что реструктурирование управления золотодобывающей компании следует начать с рассмотрения ее функций, стратегии ее развития и на этой основе синтеза новой организационной структуры, которая в наибольшей степени будет соответствовать текущему состоянию компании и задачам стратегического развития.

И тогда, последним шагом останется лишь наметить наименее болезненный путь перехода из одного состояния организационной структуры, а также разработать детальный план-график движения по этому пути.

Эффективная организационная структура четко определяет круг обязанностей каждого должностного лица. Ведь только при жестком ограничении компетенций сотрудников должностной инструкцией, члены команды могут направить свою энергию в нужное русло и творчески подойти к выполнению должностных обязанностей. В случае же, когда круг полномочий определен нечетко, сотрудник начинает сомневаться в силе своей власти перед подчиненными, и начинает лично вникать в каждую мелочь, при этом тратя большое количество времени, необходимое для качественного управленческого решения. Это подтверждает и Т.В. Гениберг [2, с. 73].

При реструктурировании организационной структуры управления золотодобывающей компании важно соблюдать два основных принципа.

Первый принцип сводится к тому, что необходимо распределить ответственность между должностными лицами так, чтобы краткосрочные задачи были отделены от долгосрочных.

Второй принцип заключается в том, чтобы организовать такое информационное взаимодействие, при котором лицо, принимающее решение, могло получать сведения о текущем состоянии дел на выделенном ему участке как минимум из двух разных источников.

Так, при нарушении первого принципа могут возникнуть проблемы с тем, что долгосрочные задачи будут отодвинуты на второй план, и тем самым им не будет уделяться должного внимания.

Несоблюдение второго принципа ставит в зависимость лицо, принимающее решение, от единственного источника информации. Например, если финансовому директору будет подчинена бухгалтерия, бюджет и отношения с инвесторами, то он будет выступать в качестве единственного источника информации по вопросам, которые касаются финансового положения компании, а генеральный директор будет непосредственно зависеть от него при принятии решений по финансовой части. При построении эффективной организационной структуры управления необходимо вывести главного бухгалтера из подчинения финансового директора и подчинить напрямую генеральному директору. В этом случае, финансовому директору будет присуща ответственность за рентабельность инвестиций, организацию денежных потоков и использование образовавшихся остатков средств на счетах, а главный бухгалтер будет отвечать за обеспечение достоверности и сохранности информации. Именно при таком разделении полномочий генеральный директор будет информирован о различных точках зрения на один и тот же вопрос, что способствует выработке его собственного мнения.

Таким образом, проектируется новая организация коллективной деятельности, которая заложена в мышлении каждого сотрудника компании.

Решение задач организационного дизайна – обязательный компонент реального менеджмента корпораций, компаний и предприятий. В последние годы к решению этих задач все в большей степени привлекаются современные системы моделирования организации деятельности.

Список использованной литературы:

1. Гениберг Т.В. Развитие ипотечного жилищного кредитования в Новосибирске: тенденции, проблемы и перспективы // Сибирская финансовая школа. - 2005. - №4(57). С. 68-76.
2. Гениберг Т.В. Эффективность кредитного механизма: понятие и методический аппарат оценки // Вестник НГУЭУ, 2013. № 2. С. 71-85.
3. Организационный дизайн [Электронный ресурс] URL: <http://insightcorp.su/direction/consulting/uslugi/organizacionnyy-dizayn>
4. Организационный дизайн и организационное развитие [Электронный ресурс] URL: https://studbooks.net/67925/menedzhment/organizatsionnyy_dizayn
5. Организационный дизайн. Решение для корпораций, компаний, предприятий: Мультимедийное пособие. Поддерживается центрами компетенции / Под. ред. В.В. Кондратьева. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 111 с.

Дата поступления в редакцию: 28.11.2018 г.

Опубликовано: 05.12.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Артамонова А.А., 2018