

image not found or type unknown



Функционирование любой компании – это довольно сложный, трудоёмкий и многоступенчатый процесс, зависящий от множества критериев. Для эффективной и успешной работы любой организации необходима не только хорошая и упорная работа ее сотрудников, но и грамотное управление.

С каждым годом мир вокруг стремительно меняется: меняются экономические показатели, политические взгляды, отношения людей к труду, мир становится все более цифровизованным. Таким образом, меняются и подходы к управлению организациями. Методы и способы управления как бы постоянно подстраиваются под изменения людей и мира в целом, чтобы достигать наибольшую выгоду, более легко находить подходы. Помимо этого, менялись подходы к управлению и в зависимости от целей организации. Это могло быть получение прибыли, выход на новый рынок, укрепление своей позиции на рынке и т.д.

Как же менялись подходы к управлению организациями с течением времени?

Приблизительно до второй половины 18 века все существующие тогда организации были довольно-таки просты по своей структуре и функционалу. Размеры и масштабы компаний также были невелики – зачастую всю работу делали буквально 1-2 человека. Но с течением времени бизнес становился все более сложным и крупным, такое маленькое количество людей уже не могло справиться с поставленными перед ними задачами. Именно поэтому, Адамом Смитом был разработан функциональный подход к управлению.

Данный подход заключался в том, что каждый человек или, например, отдел в организации занимался выполнением какой-то одной функции. В дальнейшем все это преобразовалось в то, что организации стали состоять из узких специалистов в разных областях или сферах. Однако у такого подхода был довольно значительный недостаток: процессы в организациях стали прерывистыми. Это значит, что из-за того, что каждый работник выполнял только свою конкретную функцию, зачастую он не понимал, что получится в результате общей работы, не видел конечной цели. Ход процесса в функциональном подходе к управлению практически не отслеживался. Как результат снижалась скорость и качество выполнения функций компании, что привело к новому этапу.

В конце 20 века был разработан новый подход к управлению – процессным. Его авторами были М. Хаммер и Д. Чампи. Суть подхода была в том, что главенствующую позицию занимали те процессы и функции в организации, которые отвечали за качество выпускаемой продукции. При таком подходе к управлению сотрудникам уже нужно было не просто выполнять какую-то одну узконаправленную функцию, а быть многофункциональными.

При таком подходе к управлению есть человек, который является ответственным за конечный результат в целом. Помимо этого, данному подходу присуща гибкость, изменчивость в зависимости от ситуаций, а также быстрое принятие решение.

Среди недостатков подобного подхода же можно отметить, что он более затратный, в нем применяются более высокие требования к персоналу: сотрудники должны быть более квалифицированы, больше знать и уметь.

В настоящее время существует множество подходов к управлению организациями. Несмотря на то, что они базируются на классических моделях, каждый руководитель, имея определенные цели и ресурсы, организует работу компании по-своему для достижения наилучших результатов.