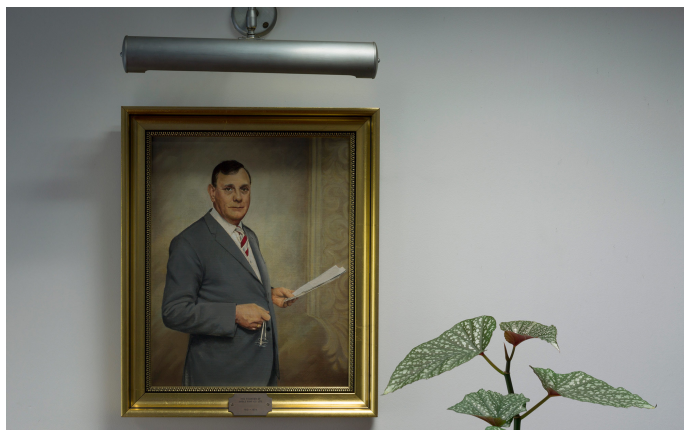


ФИННОВОСТИ

45 минут назад

Нет босса? Спасибо, не надо



KONTROLKADROV.RU Мы можем провести вас через индивидуальные оценки, адаптированные к вашей организации.

Управленческое мышление общеизвестно. Однажды гуру, главные исполнительные директора, эксперты и профессора говорят о сокращении как о решении корпоративной бюрократии и неэффективности. На следующей неделе победитель перешел к управлению знаниями. Тогда для расширения прав и возможностей. И так далее - иногда циклично, так что старые идеи возрождаются, наряжаются и перепродаются доверчивой аудитории. Серьезные мыслители могут отмахиваться от всего этого, когда говорят гуру, движимые ажиотажем со стороны СМИ и «лидерами мысли», продающими свои последние книги. Но причуды имеют значение. Часто они улавливают реальные тенденции и указывают на значимые решения. Например, тотальное управление качеством (TQM) было популярным увлечением начала 1990-х годов, но оно имело реальную ценность. Это было популярно, потому что у многих фирм-производителей был переоцененный масштаб и сокращение затрат за счет качества продукции. TQM предположил, что поддержание более высокого и более стабильного уровня качества во всех операциях компании было лучше для долгосрочной производительности. Компании и потребители получили выгоду, поскольку количество отходов сократилось, а качество продукции и услуг повысилось.

Другие причуды управления более сомнительны. Например, критики утверждают, что увлечение сокращением 90-х годов лишило американских корпораций возможности сделать их менее инновационными. Своевременное управление запасами, впервые внедренное Toyota, может не сработать для каждой компании. Предпринимателям настоятельно рекомендуется принять принцип «бережливого стартапа» или принять «дизайнерское мышление», но руководящие принципы зачастую не очень ясны.

Одна из самых больших причуд сегодняшнего дня - «компания без начальника». По словам сторонников этой идеи, управление является пассивным. Американский гуру управления Гэри Хэмел заявил в 2011 году: «Во-первых, давайте уволим всех менеджеров... Подумайте о бесчисленных часах, которые руководители команд, руководители департаментов и вице-президенты посвящают контролю за работой других». Хэмел предполагает, что все управление - это пустая трата времени, и, что косвенно, все, что делают менеджеры, это «надзор» - обе это весьма сомнительные претензии. Но у сторонников компании без босса есть

и другие аргументы. Кажется очевидным, утверждают они, что фабрику или офис 20-го века со своей армией рабочих-дронов заменяют более плоские организации, одноранговые сети, платформы, крайняя децентрализация, расширение прав и возможностей работников, независимые контракты, предпринимательство и другие формы рабочей демократии. Транзакции между фирмами или между работниками могут беспрепятственно обрабатываться через электронные интерфейсы и управляться блокчейном., Передовые технологии обещают в реальном времени доступ к коллегам в любом месте и ко всей информации, имеющей отношение к поставленной задаче. Координация может осуществляться сотрудниками путем боковых консультаций с коллегами, а фирмы могут сотрудничать с помощью электронных средств. Тогда зачем нам менеджеры?

Такие аргументы и утверждения, в свою очередь, приводят к предсказаниям, что все компании когда-нибудь будут организованы, как разработчик игр Valve и онлайн-магазин Zappos - нынешние компании-агенты, рассказывающие о компании-бестелесной компании (ранее использовался сервис GitHub для хостинга программного обеспечения). среди них но недавно отказались от модели). Компании все еще будут существовать как официальные юридические лица, но они будут плоскими, а не пирамидальными. Как популярный писатель управления Тим Кастелл положить его в 2013 году: «Пришло время , чтобы начать переосмысление управления. Сделать всех начальством - хорошее начало. Нам говорят, что управленческие полномочия и иерархия - это устаревшие, неэффективные способы управления и организации. «Бюрократия должна умереть, - писал Хамел в 2014 году продолжил документировать различные тропы в стиле Дилберта, но ничего не сказал о том, как люди на самом деле координируют и сотрудничают. Подобно тому, как нисходящая, жесткая и душная энциклопедия «Британика» была вытеснена нисходящей, плоской и гибкой Википедией, традиционно организованные компании вытесняются «викифицированными» фирмами основанной на знаниях сетевой сетевой экономики с плоскими структурами, равноправными оценка, самоорганизующиеся команды, собственность работников, рабочая демократия и мобилизация стихийных сил рынка внутри иерархий.

Ссылка на статью: [Нет босса? Спасибо, не надо](#)