

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРЕВАГ МЕРЕЖЕВИХ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ВИРОБНИЧИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Динамічний розвиток незалежних систем опрацювання інформації, нагромадження і розповсюдження знань, підтримання рівноправних і безпечних комунікацій в Інтернеті, а також прагнення підприємців до автономних форм праці сформували підґрунтя для поширення горизонтальних організаційно-виробничих структур. Цей тренд задовольняє стратегічним очікуванням, які передусім визначають потреби гнучкого і інтеграційного обслуговування ринків, а також розширення компетенцій завдяки використанню міжорганізаційних інформаційних систем. Крім того мережеві структури володіють резервним потенціалом завдяки створенню нових конфігурацій або залученню додаткових партнерів. Привабливість мережевих структур пояснюється дуже високими виробничими показниками, які у свою чергу обумовлені двома чинниками – компетентністю і ефективністю організування діяльності її учасників. Високопродуктивна ув'язка компетенцій досягається тим, що до вирішення поставлених завдань залучаються кращі партнери-виконавці. Подібний елітарний принцип формування компетенцій, властивий мережеві структурі, виключає використання другорядних виконавців, хоча останні можуть працювати в задіяних організаціях.

На відміну від вертикально орієнтованих горизонтальні організаційно-виробничі структури більш гнучкі, менше залежать від доктрини розвитку головних організацій, більш гнучкіші та незалежні у виборі напрямку свого розвитку. У них весь ланцюжок створення благ трансформується у розгалужену систему послуг. Договірні стосунки переносяться на власників часток капіталу, насамперед устаткування, а також окремих співробітників. Для гнучкішого організування бізнес-процесів їхнє виконання розподіляється між самостійними в господарському, а іноді і в правовому відношенні центри (господарські одиниці, відділення, виробничі сегменти, центри прибутку). Подібне використання ресурсів полягає в укладенні лізингових договорів (розподіл прав володіння і користування) і оновленні відносин у сфері зайнятості людських ресурсів на основі нових інформаційних комунікацій.

Створення мережевих структур є мегатрендом, що охоплює усі галузі, починаючи від наукових досліджень і мережі субпостачальників у сфері виробництва і закінчуючи франчайзинговою мережею у сфері збуту. Мережеві утворення, що виходять за межі одної організації, підвищують досягнення успіху при формуванні ефективних ринкових і господарських організаційних структур. Труднощі впровадження мережевих структур зумовлені з одного боку порушенням ряду традиційних принципів управління, а з іншого - управлінські принципи для нових організаційних структур ще не чітко визначені, а тим більше апробовані на практиці. Мережеві організації приводять до нівелювання принципів побудови традиційних оргструктур, так і утвердженням безадресних ринкових взаємозв'язків у формі рамкових угод. Наприклад, завдяки можливості роботи вдома з використанням телетехніки і телекооперації (віртуальні підприємства) відпадає необхідність просторового зосередження персоналу. Останні перетворюються в трудові стосунки з високою часткою компенсацій, залежно від ефективності виконуваних робіт, і можуть встановлюватися на основі термінових трудових договорів, часткової зайнятості, договорів про взаємне надання персоналу підприємствами, договорів з фахівцями вільних професій і субпідприємцями. Загалом мережеві структури характеризуються відмовою від бюрократизації і формалізації, високим статусом інформаційних і кадрових засобів інтеграції.