

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Чуб Б. А. Информационное обеспечение управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn04>, свободный (дата обращения 12.04.2014).
2. Теория менеджмента/под ред. А.Я Афанасьева. М.: Юрайт. 2013. – 510 с.
3. Бармаков Б. Роль информационного обеспечения в управлении компанией. [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.finexpertiza.ru/articles> свободный (дата обращения 18.04.2014).

### **СТЕРЕОТИПЫ ВОСПРИЯТИЯ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТНИКАМИ, КАК ПРОБЛЕМА ПРОЦЕССА РЕИНЖИНИРИНГА**

*Т.В.Малкова*

*(г.Томск, Томский политехнический университет)*

### **STEREOTYPES OF CHANGES IN THE COMPANY EMPLOYEES AS THE PROBLEM PROCESS REENGINEERING**

T.V.Malkova

(с.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article discusses stereotypes of changes in the enterprise employees, as a kind of problem development process reengineering.

Взгляды руководителей на компанию чаще всего являются близорукими, что влечет за собой непосредственно управление в «слепую», то есть они не осознают всю сложность и динамику бизнес-процессов, которые происходят в организации. Функционально-ориентированное ведение бизнеса вызывает неестественное несоответствие бизнес-процессов на различные участки, которые в дальнейшем приводят к затруднению согласованности, замедлению различных процессов, понижению существенных конкурентных преимуществ, а также увеличение затрат на сервисное обслуживание персонала. В настоящее время, данная обстановка считается приемлемой для компании, которая рассматривает свое предприятие лишь как комплексность подразделений, осуществляющих отдельные назначения, а не как динамическую, активную систему, заключающуюся во множестве пересекающихся и взаимосвязанных процессов. [2.]

Несомненно, перепроектирование бизнес-процессов выражает основную технологическую задачу реинжиниринга. Непосредственно самими же разработчиками этой технологии признаются решающие значения в успехе реорганизации иной области управления компанией. Также имеются неотъемлемые компоненты эффективного менеджмента – это же объектно-логическое управление (ОЛУ) и социально-психологическое управление (СПУ).

Хотелось бы немного, остановиться на каждом из компонентов: объектами управления ОЛУ являются информация, процесс и функция, управленческие действия - это предвидение, прогнозирование, анализирование, решение, организация, координирование, а также контроль. Объектами управления СПУ является человек – как общественный (социальный) объект. Управленческие действия - это мотивирование, обучение, развитие, наставничество, а также поддержка. [4.]

Лишь два этих согласованных сочетания в конечном итоге создают полноценный менеджмент и эффективное управление.

Именно формирование эффективного менеджмента в западных компаниях является результатом их осознания и присущность двух сочетаний эффективного менеджмента. Для этих компаний являются неотъемлемой частью миссия организации, командный дух, корпоративная культура, ценности и т. п., и это эффективно сказывается на управлении и реализации компании в будущем.

«Реинжиниринг – это перепроектирование бизнес-процессов, но в большей степени это процесс переосмысления бизнеса». Благодаря этому мощному инструменту можно повысить результаты деятельности организации, необходимо осознать и то, что реинжиниринг обозначает и смену ценностей, несомненно, изменение отношений в компании, а также попробовать перестроить само мышление членов вашей компании, не только рядовых работников, но в первую очередь это касается руководства компании. [1.]

Также важно понять одно, что благодаря этому мощному инструменту (реинжинирингу), достичь весомых результатов будет невозможно без осознанного понимания влекущих за собой перемен, которые будут ожидать компанию.

К большому сожалению, большинство менеджеров до сих пор считают, что работников можно будет уверить в сформулированные и заученные наизусть ценности, постоянно произнося о них речи, но это далеко не так. В первую очередь руководители предприятия сами должны следовать тем самым ценностям, которые они пытаются донести до своих подчиненных.

В наше время можно встретить массу таких компаний, где культурные ценности это всего лишь побочный эффект сегментирования системы управления, которые непосредственно сконцентрированы на прошлой эффективности, отводя главное место контролю. Каким бы ценностям не пыталась соответствовать эта компания, результатом будет являться такие ценности у сотрудников, например как «зарплату мне платит начальник. Чтобы не говорилось в ценностях наших компаниях, моей главной задачей является лишь угодить директору и т. д.». [3.]

Ключевой проблемой в этой ситуации будет являться то, что ценности, которые пытаются присутствовать в вашей компании не реализовываются, в ходе созданного реинжиниринга, а значит, что это абсолютно не помогает предприятию, которое ориентируется на клиентов, собственно ожидаемой эффективности и быть не может. Если же руководство не в силах изменить ценности, естественно, что новое внедрение процессов

остаётся безучастным, так как видоизменение ценностей компании, также важно, как и изменение бизнес-процессов.

А соответственно уже после реинжиниринга у сотрудников вашей организации, должны присутствовать такие ценности как «Зарплату нам создают и платят клиенты, передо мной стоит главная задача в том, чтобы удовлетворить их потребности и т. п.».

Непосредственно, в каждой системе управления реинжиниринг играет значимую роль в бизнес-процессах, что является одним из значимых и эффективных изменений в бизнесе. Для того чтобы, потраченные усилия, материальные ресурсы и т. п. не было безуспешным, нужно подготовить «почву» для проектирования бизнес-процессов, чтобы компания не отвергнула новые системы управления. Это очень похоже на то, чтобы семена прижились и дали хороший урожай, для этого нужно подпитывать почву необходимыми микроэлементами и питательными веществами, для дальнейшего развития культур.

По подсчетам исследователей выявили, что около 70% компаний, которые развивают реинжиниринг, не смогли достичь желаемого результата. [4.]

Введенные новшества компаний, сталкивались с проблемой, которые создавали сами же сотрудники, которые не были готовы или же не были заинтересованы в преобразовании. Причиной такого поведения могли послужить такие факторы как: недостаточная компетентность сотрудников, нежелание развиваться и многое другое. Ядром сопротивления в нововведениях являлись именно люди, чьи ценности, цели и желания не совпадали с компанией. Следовательно такие особенности в организация не редкость, но чаще всего именно этот фактор является «тормозом прогресса», как для самих сотрудников, так и для компании.

В заключении хотелось бы отметить, что высоко квалифицированность, компетентность, решимость, самодисциплина, а также целенаправленность лидера компании на проведение новых бизнес-процессов и перестройки бизнеса играют самую значимую роль. А значит, что удачный реинжиниринг бизнес-процессов не возможен без подобающего лидерства, останется лишь мечтой, которая никогда не сможет воплотиться в реальность. Но все-таки, если же лидеры смогли преодолеть встречающихся на их пути препятствия при реинжиниринге, смогут почувствовать и увидеть плод своих усилий, а также материальное удовлетворение от полученных результатов. [2.]

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Реинжиниринг бизнес-процессов. Нияз Абдикеев, Тамара Данько. – М.: Издательство: Эксмо – 2007 г. 123 с.
2. Реинжиниринг корпорации. Майкл Хаммер, Джеймс Чампи. – М.: Издательство: Манн – 2011 г. 75 с.
3. Стратегический корпоративный реинжиниринг. Олег Черемных, Станислав Черемных. – М.: Издательство: Финансы и статистика – 2009 г. 456 с.
4. Бондаренко И. В. Реинжиниринг бизнес-процессов., журнал - "Das Management" № 1 /01-03/ 2011., 1-3 с.