С. Н. Ракевич

кандидат экономических наук,
и. о. доцента кафедры экономики и управления

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИНЕРГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Изучение синергии как явления, способного увеличивать положительный эффект функционирования предприятия, является довольно актуальным в современный период [1, с. 215]. Конкуренция давно уже вышла за рамки производимого продукта и перешла в сферу конкуренции управленческих структур. Управленческая синергия по своей сути представляет собой отлаженное взаимодействие между менеджерами разных функциональных подразделений компании, а также между разными звеньями управления. Синергизм, создаваемый управленцами, переносится в подчиненные ИМ группы. При этом возможно получение синергии разного типа. Синергию, на наш взгляд, следует различать по характеру возникновения: структурную, функциональную и административную.

Структурной следует считать синергию, возникающую благодаря самому устройству организации и зависящую от присутствующих в ней информационных потоков, взаимосвязей между группами и их позиционирования относительно друг друга [2, с. 98]. Основным условием возникновения структурной синергии является наличие такой корпоративной культуры в организации, при которой правила группового поведения учитывают потребности членов коллектива, проводится системное предупреждение конфликтных ситуаций, наблюдается доступность руководителя для подчиненных, четкое уяснение сотрудниками значимости командной работы между подразделениями для достижения общего конечного результата.

Функциональная синергия — это отлаженное взаимодействие в коллективе, основанное на совместной профессиональной деятельности, единстве целей, общности интересов, Совместной трудовой деятельности и внедрении инноваций.

Административная синергия возникает при влиянии на группу или коллектив извне, например, со стороны руководящего состава или совета акционеров. Ее отличительной чертой является то, что эффект здесь носит скорее периодический характер

и достигается в процессе работы благодаря применению административных или распорядительных методов, воздействующих на персонал.

В первую очередь, одним из обязательных условий достижения синергии является упорядоченность организационной структуры управления. Структура организации может в полной мере как способствовать слаженности работы, так и препятствовать ей. Четкое распределение полномочий и ответственности по вертикали и по горизонтали компании, отсутствие дублирования функций, соблюдение принципа единоначалия и наиболее полное соответствие типа структуры характеру рыночной среды, ее гибкость и адаптивность — это первый тип условий, обязательных для существования самой возможности синергии.

Второй шаг — анализ системы горизонтальных, вертикальных и диагональных связей, а также анализ на предмет соблюдения принципа единоначалия для всех уровней управления. Это создаст предпосылки для возникновения административной синергии или позволит констатировать факт ее присутствия. Кроме того, благодаря такой процедуре могут быть выявлены факты дублирования полномочий, которые считаются нежелательными.

Организационная синергия не является состоянием, достижимым раз и навсегда, так же, как организация не является статичной системой. Однако понимание значимости организационной синергии должно стимулировать управленцев построить процесс руководства так, чтобы организация продолжала функционировать как слаженный механизм в условиях и внешних, и внутренних изменений. Таким образом, если руководству удастся создать прочную производственную структуру, в которой все компоненты производственного процесса действуют согласованно и целенаправленно, то есть синергично, с учетом требований и характера внешней среды, устойчивость и стабильность такого предприятия и будет отражением его конкурентоспособности на рынке.

Литература

1. Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). [Текст] / Богданов А. А. — М. : Экономика, 1989. — 304 с.
2. Хаген Г. Основы взаимодействия структурных элементов системы. [Текст] / Г. Хаген ; пер. с нем. — М. : Прогресс, 1986. — 96 с.