

CZU: 330.1

PARTICULARITĂȚILE DE REALIZARE A STRUCTURILOR MANAGERIALE ÎN ORGANIZAȚIILE VIRTUALE

THE PARTICULARITIES OF MANAGERIAL STRUCTURES IN VIRTUAL ORGANIZATIONS

PESTUȘCO Nina, doctor în științe economice, conferențiar universitar, Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chisinau

PESTUSCO Nina, PhD, Free International University of Moldova, Chisinau

Adnotare: Structura organizației virtuale include clientul, care în economia în rețea este implicat în procesul de producție nu doar monitorizând (controlând) întregul proces de fabricație a produsului finit, ci și alcătuind sarcinile tehnice pentru producție și impulsionează începerea procesului de fabricație.

Annotation: The structure of the virtual organization includes the client who is involved in the production process in the network economy not only by monitoring (controlling) the entire manufacturing process of the finished product, but also by compiling the technical tasks for production and boosting the start of the manufacturing process.

Cuvinte-cheie: structura organizatorică, organizația virtuală, management

Keywords: organizational structure, virtual organization, management

Introducere

Structura organizațională de management reprezintă componența, relațiile reciproce și subordonarea unităților administrative independente, precum și a anumitor servicii ce îndeplinesc funcții manageriale.

Conceptul de structură organizatorică este strâns legat de o noțiune mai largă precum „forma de organizare a managementului”, care reprezintă componența și gradul de autonomie financiară a unor elemente individuale ale organizației de producție [2, p. 54]. Aceasta se deosebește de structura organizațională prin corelațiile elementelor sub aspect economic, juridic și social, ce formează agentul economic. Organizațiile formează structuri pentru a asigura coordonarea și supravegherea departamentelor și angajaților săi. Structurile se deosebesc una de alta prin complexitatea, formalizarea sau gradul de executare a regulilor și procedurilor prestabilite, prin coraportul centralizare-descentralizare.

Materiale și metode de cercetare

Variatatea de structuri organizaționale este motivată de diversitatea activităților, de natura și complexitatea produselor și a serviciilor prestate, de dimensiuni, de gradul de diferențiere și de localizare geografică a întreprinderii. De regulă, la întreprinderile mici nu apar probleme grave, complexe legate de structura organizatorică. Cu toate acestea problemele de ordinul celor amintite supra apar nu doar în cadrul companiilor mari. Organizațiile cu legături pe verticală și pe orizontală, de tipul gestionării prin proiect se pretează și la întreprinderile mijlocii ca dimensiune. Lucrul în cauză are relevanță directă pentru toate cazurile în care între conducerea organizației și personalul care efectuează nemijlocit munca există un corp managerial interimar. Aceasta este caracteristic, în egală măsură și organizațiilor virtuale, unde este foarte pronunțată o anumită diferențiere a muncii. În orice condiții se remarcă problema alegerii unei sau altei structuri organizatorice, ajustată la

imperativele reale ale mediului extern și intern, la sarcinile ce țin de satisfacerea cererii consumatorilor, la dezvoltarea tehnologică și socială, la atingerea rezultatelor eficiente.

În orice organizație virtuală trebuie să fie un conducător, adică un lider, care va organiza și coordona activitatea companiei. Liderul are rolul, funcția de director sau antreprenor, anume el este generatorul de idei și tot el stabilește scopurile proiectului și, ulterior, le pune în aplicare, le implementează în viață. Să crezi o organizație virtuală nu e greu, dar să o faci să funcționeze deja e mai dificil. Liderul organizației virtuale trebuie să posedă anumite abilități, cunoștințe și experiență pentru a decide ce procese anume să transmită spre executare providerilor independenți.

Organizația în rețea (Network) este prototipul unei organizații virtuale. Simultan structurile liniar-funcționale și liniare pe scară (de personal) reprezintă modelele structurilor virtuale. Organizația virtuală în rețea dispune de legături pe orizontală bine puse la punct, are o strategie clară în temeiul căreia se implementează un proiect sau altul ea dă dovadă de reacție inovatoare puternică. În același timp, organizația virtuală depășește cu succes dezavantajele structurii manageriale orientate pe obiect (software-ului): în locul divizării resurselor are loc comasarea lor, ceea ce contribuie la obținerea efectului sinergic.

Astfel, putem conchide că în toate tipurile de structuri organizaționale, ce au fost supuse cercetării, atestăm, într-o măsură mai mare sau mai mică, caracteristici de virtualizare. Și la structurile organice aceste trăsături sunt mult mai evidente. Criteriul final de eficacitate, comparând diferite structuri organizatorice, observăm că este realizarea exhaustivă și stabilă a obiectivelor, stabilite în domeniul producției, economiei, progresului tehnic și dezvoltării sociale. Să unești, să asociezi fiecare decizie organizatorică cu rezultatul său final, de regulă, este extrem de dificil. De aceea, e rațional să se aplice un set de caracteristici ale aparatului administrativ: randamentul în prelucrarea informației, operativitatea în luarea deciziilor manageriale, siguranța personalului administrativ, adaptabilitatea și flexibilitatea, care se disting prin capacitatea de a identifica în timp util problemele de organizare și de restructurare corespunzătoare ale activității.

Structura organizației virtuale include clientul care în economia în rețea este implicat în procesul de producție nu doar monitorizând (controlând) întregul proces de fabricație a produsului finit, ci și alcătuind sarcinile tehnice pentru producție și impulsionând începerea procesului de fabricație. Consumatorul într-un astfel de sistem este, de asemenea, un participant activ la singurul proces productiv de creare a valorii corespunzătoare.

Rezultatele și discuții

Procesul de constituire a structurii organizatorice, deseori, are un caracter iterativ. Conținutul procesului de formare a structurii organizatorice a unei companii virtuale într-o mare măsură este universal. Acesta include formularea obiectivelor și a sarcinilor, identificarea componentei și a locației subunităților, asigurarea lor cu resurse, inclusiv, numărul de angajați, elaborarea procedurilor de reglementare, documente, regulamente care consolidează și reglementează formele, metodele, procesele din cadrul sistemului de management organizatoric. Acest proces poate urma trei etape mari:

- alcătuirea unei scheme structurale generale a personalului administrativ;
- elaborarea principalelor structuri pe subunități și relațiile dintre ele;
- reglementarea structurii organizatorice.

La constituirea structurii de management se ține seama de specificul organizației virtuale:

- distribuția geografică a întreprinderilor participante;
- utilizarea activă a tehnologiilor inovatoare;
- accesul liber și imediat la informații;
- comasarea tehnologiilor-cheie și a competențelor;

- căutarea politicii de luare a deciziilor;
- accelerarea producției și a serviciilor;
- educație și instruire profesională în cadrul întreprinderii;
- reducerea cheltuielilor neproductive ce țin de administrare;
- colaborarea clienților, furnizorilor și executanților.

1. Sistemul managerial al organizației virtuale, în globo, este flexibil și este continuu în dezvoltare. De remarcat că în relațiile de gestionare subiect-obiect din cadrul acestei organizații este introdus clientul, care poate înrâuri atât asupra subiectului managerial (coordonatorul), cât și asupra obiectului de gestionare (organizația virtuală).

2. Un rol deosebit de important în sistemul de conducere îl are coordonatorul (adică liderul). El îndeplinește următoarele funcții: căutarea clienților și analizarea cerințelor, nevoilor sale, sintetizarea deciziilor privind producția mărfurilor, corespunzătoare cerințelor, reglementarea și ajustarea activității întreprinderilor, incluse în organizația virtuală, coordonarea și distribuirea muncii între partenerii, gestionarea resurselor întreprinderii respective.

3. Asimilarea noilor competente sau cunoștințe este mai eficientă, decât în organizațiile ierarhice, dat fiind că organizația virtuală în rețea oferă o gamă mai largă de proceduri de căutare și schimb de informații și cunoștințe. Ea pune la dispoziția membrilor informații mai multe și mai complexe decât piața.

4. Legalitatea sau statutul organizației în rețea, spre deosebire de organizațiile tradiționale este determinată, într-o măsură mai mare, de statutul membrilor săi și viceversa. Statutul organizației în rețea se poate extinde cu ușurință asupra membrilor.

5. Avantajele economice ale organizației virtuale comparativ cu forma ierarhică a societăților tradiționale se manifestă prin reducerea costurilor de tranzacție. Primordiale în acest sens sunt nu atât schimbările de cost, cât cele de calitate, inclusiv creșterea adaptabilității organizației la modificările imprevizibile din mediul înconjurător.

6. Printre beneficiile structurilor manageriale în rețea și a celor virtuale se remarcă posibilitatea de a destinde restricțiile externe sau incertitudinea prin consolidarea legăturilor sale cu surse concrete, de care sunt dependente aceste constrângeri. Organizația în rețea, de facto, reprezintă o rețea de firme sau producători mici, ceea ce le conferă, în comparație cu marile organizații birocratice, autonomie mai mare, mai multă echitate în distribuția averii (bunurilor) și întărește spiritul de comunitate.

În privința procesului de coordonare a activității organizației virtuale există două opinii. Unii autori consideră că în organizațiile de acest tip trebuie să existe un centru administrativ. Alții sunt de părerea că sarcinile de coordonare se îndeplinesc în procesul corelării proiectului sau comenzii [4, p. 81]. În acest caz, coordonarea proiectelor și-o asumă, în fiecare caz aparte, diferite subunități (întreprinderi-partenere individuali) ale întreprinderii virtuale. Din aceste considerente sunt necesare negocierile, pentru care este indispensabilă încrederea în colaborarea partenerilor, aceasta reprezintă și unul din criteriile de stabilire a relațiilor corporative. Anume adoptarea de către diferite subunități a unor sarcini coordonate, precum și negocierile ulterioare disting raporturile din cadrul organizațiilor virtuale de relațiile clasice de piață. În organizațiile virtuale pot fi folosite ambele tipuri de coordonare în funcție de numărul membrilor în rețea, de termenele de executare a proiectului, de numărul și complexitatea proiectelor aflate în curs de desfășurare în organizația virtuală.

Prezența centrului de coordonare ajută structura organizatorică a întreprinderii virtuale să evite segmentarea regională a spațiului de lucru și să coordoneze acțiunile diferitor elemente ale organizației virtuale, de asemenea, permite combinarea eficientă a resurselor membrilor din

organizația virtuală, ceea ce duce la un efect sinergic și la sofisticarea nevoii de reproducere inovativă. Problemele de management în organizația virtuală treptat ies în prim plan.

Organizațiile virtuale au o structură incertă și în cadrul lor se remarcă deosebiri neînsemnate între funcțiile de serviciu. Angajații și managerii organizațiilor virtuale trebuie să-și asume o mare parte dintre responsabilități în ceea ce privește gestionarea propriei activități. Foarte multe lucruri sunt preluate din managementul companiilor tradiționale și transferate pe „terenul” unui alt tip de organizații. De menționat că managementul organizațiilor virtuale reclamă conducătorilor cunoștințe mai multe și mai extinse.

Toate companiile prin natura lor sunt ambigue, în sensul că sunt formate doar parțial din componente virtuale. Componente materiale (corporale) sunt acelea pe care economiștii le tratează ca factori de producție tradiționali: pământul, munca, capitalul. Elementele virtuale reprezintă activele intangibile. Acestea sunt lucrurile ce nu le putem vedea sau pipăi, dar care există - cultura organizației, reputația acesteia și a produselor, cunoștințele inerente angajaților organizației, tehnologiilor și sistemelor sale. Nu întotdeauna putem delimita cu cea mai mare exactitate activele în virtuale și nevirtuale. Mașinile și computerele au valoare nu doar ca obiecte, dar și ca fond de cunoștințe ale creatorilor și dezvoltatorilor investite în bunurile materiale sus-numite [3, p. 43]. Din acest considerent, este important să se facă distincție între cunoștințele propriu-zise și obiectele ce le stochează.

În mod similar, în companie activează angajați ca și forță fizică de muncă, dar și ca o forță intangibilă de cunoștințe. Fiecare salariat și manager întrunește ambele calități. Din cele menționate supra rezultă că managerii trebuie să dezvolte în comun și să gestioneze ambele componente ale organizației virtuale, ținând cont de coordonarea scopurilor sale și de modalitățile de atingere a acestora. Pentru managerii din domeniul economiei integrate aceasta reprezintă o provocare a noului deceniu. Managerii unei organizații virtuale în activitatea practică trebuie să fie universali. Ei trebuie să reușească să treacă de la o sarcină la alta și chiar să gestioneze multiple sarcini similare.

Toate organizațiile virtuale necesită, cel puțin, câteva elemente tradiționale, inclusiv tehnologiile care fac posibilă însăși existența organizațiilor virtuale și oamenii care prin activitatea lor definesc sensul și direcția de dezvoltare [1, p. 72]. Întotdeauna vor exista concomitent active virtuale și tradiționale. Se dezvoltă progresiv acel management care este viabil pentru gestionarea simultană a organizațiilor tradiționale și virtuale.

Concluzii

Principalele tipuri de structuri organizaționale, existente la momentul actual au relații cu organizațiile virtuale. În toate tipurile de structuri organizaționale, ce au fost supuse cercetării, putem observa caracteristici de virtualizare. Și la structurile organice aceste trăsături sunt mult mai evidente. Criteriul final de eficacitate, comparând diferite structuri organizatorice, observăm că este realizarea exhaustivă și stabilă a obiectivelor, stabilite în domeniul producției, economiei, progresului tehnic și dezvoltării sociale.

Structura organizației virtuale include clientul care în economia în rețea este implicat în procesul de producție nu doar monitorizând (controlând) întregul proces de fabricație a produsului finit, ci și alcătuind sarcinile tehnice pentru producție și impulsionează începerea procesului de fabricație.

Bibliografie

1. Bogdan Ghilic-Micu, Marian Stoica. Organizația virtuală. București: Editura Economică, 2004. 304 p.
2. Davidow W., Malone M. The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century. New York: Harper Collins, 1992. 276 p.
3. Travica B. Organizational design: Information Aspects. Ablex Publishing, 1999. 381 p.
4. Warner M., Witzel M. Managing in virtual organizations. London: Thomson Learning. 2004. 295 p.