

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА НПЦ «БОНУМ» И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Биткина Анастасия Николаевна
магистрант 2 года обучения департамента политологии и социологии,
Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург
E-mail: anasja.92@mail.ru

Ивашинова Софья Викторовна
магистрант 2 года обучения департамента политологии и социологии,
Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург
E-mail: Sophia2903@yandex.ru

ORGANIZATION STRUCTURE SCIENTIFIC AND PRACTICAL CENTER "BONUM" AND ITS IMPACT ON OPPORTUNITIES INCULCATION FOR INNOVATION

Bitkina Anastasiya
master-student,
Ural Federal University,
Ekaterinburg
Ivashinova Sofiya Victorovna,
master-student,
Ural Federal University,
Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ

В статье приводятся результаты исследования организационной структуры научно-практического центра «Бонум», г.Екатеринбург, анализируются возможности и особенности внедрения инноваций в управление учреждениями высокой социальной значимости на примере НПЦ «Бонум».

ABSTRACT

The paper presents the results of a exploring the organizational structure of scientific - practical center "Bonum" (Ekaterinburg), analyzes the opportunities and features inculcation on innovation in the management of institutions of high social values of the example of "Bonum".

Ключевые слова: социальная работа, организационная структура, инновации

Keyword: social work, organization structure, innovation

В современном мире со значительным увеличением видов товаров и услуг, которые производятся на рынке, мы можем наблюдать появление разнообразных организаций. Организации значительно различаются между собой по размерам, целям, отношениям внутри коллектива, между руководителями и подчиненными и с внешней средой. Структура автосалона будет значительно отличаться по всем этим показателям от работы головного офиса провайдера сотовой связи, а государственное образовательное учреждение от любой частной компании. Организационная структура каждой компании уникальная, тем не менее, существуют неоднократные и часто очень успешные попытки создать определенную классификацию.

Согласно известному исследователю этой области Генри Мицбергу структура организации состоит из многих показателей: стратегии организации, ее отношений с внешней средой и т.д. При этом важны не только элементы, но и взаимосвязь между ними. Иными словами структура выступает результатом различных особенностей организации и сил, которые ее формируют. При этом автор подчеркивает, что все элементы структуры должны быть подобраны так, чтобы они соответствовали организации, ее возрасту, целям, внешней среды, технической оснащенности. Тогда организация будет действовать слаженно и эффективно. Мицберг выделяет несколько успешных типов организаций: простая структура, механическая бюрократия, профессиональная бюрократия, дивизиональная форма, адхократия [1].

Для простой структуры характерны: небольшая численность вспомогательного персонала, слабо очерченное разделение труда, а также разделение организационных единиц, а если говорить об управленческой иерархии, то она не высокая по сравнению с другими типами организаций. Заметим, что планирование, обучение и инструменты взаимодействий применяются в ограниченном виде. Простая структура стремится к минимизации своей зависимости от аппаратных специалистов (последние обычно не являются штатными работниками организации).

Механистическая бюрократия характеризуется наличием в организациях - «механизмах» следующих параметров, а именно высокоспециализированных, однообразных операционных задач; множеством правил, установок; крупных операционных подразделений; группированием задач по функциональному признаку; сильной централизации власти при принятии решений; а также развитой административной структурой

Следующий тип - профессиональная бюрократия, которая в целях координации опирается на стандартизированные навыки и связанный с ними параметр – «индоктринацию». На работу такого типа организации набираются определенным образом обученные специалисты – профессионалы своего дела, которые и образуют операционное ядро, отличительной чертой, которого является, то что специалисты сами регулируют процесс труда. Таким образом, можно сказать, что профессионал работает автономно от своих коллег, но в тесном взаимодействии с клиентами.

Дивизиональная форма представляет из себя совокупность объединенных центральной административной структурой полуавтономных «организмов». Обычно их называют подразделениями (дивизионами), а центральную администрацию – штаб-квартирой.

Каждое ее подразделение обладает собственной структурой, а собственно сама конфигурация дивизиональной формы нацелена на структурные взаимосвязи между штаб-квартирой и подразделениями.

Подразделения организуются в зависимости от потребностей рынка и наделяются всем необходимым для их обслуживания. Это позволяет минимизировать уровень зависимости между подразделениями, и каждое из них

может работать как полуавтономный организм, не обязанный координировать свою работу с другими. Такой процесс позволяет организовать под началом штаб-квартиры большое количество подразделений.

Адхократия – ее преимущество заключается в том, что она использует вспомогательный персонал, который составляет фонд талантливых специалистов, в последствии из которого образуется проектные группы. Рабочие, обычно, мобильны и перемещаются от команды к команде. Это позволяет адхократии быстро реагировать на изменения, и таким образом привлекать квалифицированных экспертов, которые смогли бы справиться с разнообразными проблемами.

Современные частные предприятия достаточно легко анализируются согласно данному принципу, такой анализ имеет ценность лишь для самой организации, ее менеджеров и владельцев, именно они заинтересованы в эффективном управлении ею. Гораздо интереснее и неоднозначнее выглядит анализ организационной структуры государственной организации, относящейся к социальной сфере. Не требует особых доказательств тот факт, что такие организации в современной России более инертны и порой не заинтересованы в увеличении своей эффективности. Причиной может служить недостаточное финансирование со стороны государства, которое не позволяет выделять нужное количество ресурсов на организацию эффективного управления, а также низкая компетентность руководства в области менеджмента. Руководителями здесь становятся профессионалы, далеко не всегда они имеют специальное образование в сфере организации управления и администрирования. Но общественная значимость таких организаций очень высока, поэтому эффективное управление и успешная организационная структура учреждений непосредственно сказывается на жизни самых незащищенных и нуждающихся в помощи граждан. Таким образом, исследования структуры и организационной культуры видятся актуальными.

Примером организации, которая выполняет важные социальные функции, является Научно-практический центр «Бонум» г. Екатеринбурга. Это большой многопрофильный медицинский центр, который занимается лечением и реабилитацией детей с различными врожденными и приобретенными патологиями. Центра оказывает не только медицинскую, но и социальную помощь, его

специалисты разрабатывают технологии облегчающие приспособление пациентов к проблемам, помогают освоить навыки самопомощи, стать более самостоятельными в отношении их проблемы [2].

В декабре 2014 г. кафедрой социальной работы Уральского федерального университета было проведено исследование организационной культуры НПЦ «Бонум», в ходе которого были опрошены более ста сотрудников и руководителей центра. Анкета включала в себя достаточно разноплановые вопросы, ответы на которые можно анализировать в соответствии с разными подходами. Исходя из классификации Мицберга НПЦ «Бонум» мы можем отнести к дивизиональной форме организации, т.к. центр состоит из ряда автономных отделений, которые координирует администрация. Взаимовлияние между отделениями достаточно слабое, это мы видим из ответов на вопрос том, с какими организациями и группами взаимодействует их подразделение. Значительный процент ответов «с другими подразделениями центра» есть только у сотрудников и руководителей администрации, другие же отделения взаимодействуют либо с внешней средой: волонтерами, категориями населения, нуждающимися в помощи, либо с администрацией.

Исходя из этого, основными группами для анализа видятся сотрудники и руководители разных подразделений центра. Однако, выявлены и общие черты для всех сотрудников вне зависимости от подразделения, которые могут предоставить информацию об организационной культуре центра. Например, подавляющее большинство сотрудников и руководителей назвали хорошим или удовлетворительным свой обычный рабочий настрой. Это свидетельствует о благополучной внутренней среде, комфорте на работе, какими причинами он не был бы вызван. Также 60,4 % опрошенных уверены, что их деятельность приносит пользу людям, что свидетельствует о понимании высокой социальной значимости своей деятельности. Многие считают, что их опыт и образования востребованы в их организации. Таким образом, общая ситуация в центре может быть расценена как положительная с точки зрения организационной культуры.

Если анализировать ответы сотрудников разных подразделений, то увидеть значительные проблемы в вопросах организации, внедрения инноваций, повышения квалификаций сотрудников. Во-первых, различия в подразделениях

четко видны в вопросах связанных с взаимоотношения с внешней средой, т.к. каждое подразделение имеет контакты с различными группами, что еще раз доказывает дивизиональный тип организации по Мицбергу. Разумеется, основными вопросами, которые решаются сотрудниками непосредственно медицинских подразделений: отделениями восстановительной медицины, хирургическими отделениями, являются вопросы поддержания жизни и здоровья.

Что касается эффективности управления, которой в первую очередь занимается администрация (это есть штаб-квартира организаций по Мицбергу), оно далеко не всегда на высоком уровне. На непосредственные вопросы о руководстве многие сотрудники не ответили, что само по себе показывается закрытость, боязнь осуждения и «последствий» для их карьеры. Также подтвердилась гипотеза о слабом стремлении и возможностях руководителей социальных учреждений и организаций повышать квалификацию в сфере менеджмента. Именно сотрудники администрации в отличие от сотрудников других подразделений повышают квалификацию в основном в форме самообразования и непосредственно в процессе деятельности. На конференциях и курсах повышения квалификации в последнее время были сотрудники и руководители непосредственно медицинских подразделений.

Внедрение инноваций, по мнению большинства сотрудников, ложится на плечи руководства организации, хотя на самом деле эффективность, во многом зависит от мобильности учреждения, а также от того, насколько сотрудники подготовлены для внедрения новых технологий, а главное кто из них сможет профессионально внедрить инновации в учреждение. 62 % опрошенных считает, что с этой задачей должно справиться руководство учреждения, а 52% считают, что успешное внедрения инноваций зависит от профессионализма специалистов. Однако, эффективное внедрение инноваций директивно руководством невозможно при такой организационной структуре. Тип организации требует от администрации только координации действий, инициатива в решении большинства вопросов должна исходить от профессионалов. Не высокая заинтересованность профессионалов в инновационном развитии проявилась уже в трудностях на этапе проведения опроса. Не смотря на то, что многие отвечают положительно на вопрос о значимости исследования организационной культуры, большое количество

отказов от заполнения анкет, пропущенные вопросы особенно среди квалифицированных специалистов, говорят о низкой заинтересованности сотрудников и нежелании участвовать в инновационном развитии учреждения.

Таким образом, данный тип организационной структуры, который присущ НПЦ «Бонум» создает сложности для внедрения инноваций, т.к. внедрение их «сверху» и директивный контроль развития здесь невозможен. Однако, дизайн организационной структуры изменить в данном случае практически невозможно, поскольку для медицинских учреждений он устоявшийся и наиболее удобный. При данном дизайне для внедрения инноваций следует идти по пути повышения мотивации сотрудников к развитию организации изнутри, а также повышения компетенций руководителей в области менеджмента и управления персоналом.

Список литературы:

1. Мицберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер. 2004. 512 с.
2. Старшинова А. В., Ерина Е. Л., Блохина С. И. и др. Социальные аспекты реабилитации детей с тяжелыми нарушениями зрения // Неврологический вестник. 2007. № 4. С. 30-34