

ВЛИЯНИЕ БЮРОКРАТИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА**Т. Н. Теренько***Белорусский национальный технический университет, г. Минск*

Научный руководитель Л. В. Гринцевич

Рассмотрено влияние бюрократической системы управления предприятием на производительность труда в организациях. Исследование направлено на рассмотрение вопроса об эффективности данной системы управления и ее способности повысить эффективность производительности труда и эффективности работы предприятия в целом. С одной стороны, бюрократия способствует стандартизации процессов, повышению предсказуемости и соблюдению правил, что может улучшить эффективность работы предприятия и снизить риски. С другой стороны, чрезмерная бюрократизация может приводить к замедлению процессов, снижению гибкости и мотивации сотрудников, что впоследствии негативно сказывается на производительности. Отсюда возникла необходимость рассмотреть данную систему как с положительной, так и с отрицательной стороны, проанализировать недостатки и преимущества, оценить общее ее влияние как на рядовых сотрудников, так и начальников более низкого чина в иерархической структуре, а также влияние бюрократической системы управления на потенциал предприятия и его возможности к развитию. Результаты исследования могут быть полезны для менеджеров и ученых, стремящихся оптимизировать организационные структуры и повысить эффективность работы в условиях бюрократического управления.

Ключевые слова: бюрократия, система управления, иерархическая структура, производительность труда, эффективность предприятия.

Белорусское, как и российское, законодательство не содержит определения термина «бюрократия». В Большом энциклопедическом словаре бюрократия определена как «... власть, влияние руководителей и чиновников аппарата правительства; в дальнейшем – обозначение слоя служащих в крупных организациях, возникших в различных сферах общества. Как необходимый элемент управления, администрации бюрократия превращается в особый социальный слой, которому присущи: иерархичность, строгая регламентация, разделение труда и ответственности в осуществлении формализованных функций, требующих специального образования» [1]. Большая советская энциклопедия считает бюрократию порождением эксплуататорских общественно-политических формаций и дает следующую характеристику: «Бюрократия ... специфическая форма социальных организаций в обществе (политических, экономических, идеологических и др.), существо которой заключается, во-первых, в отрыве центров исполнительной власти от воли и решений большинства членов этой организации, во-вторых, в главенстве формы над содержанием деятельности этой организации, в-третьих, в подчинении правил и задач функционирования организации целям ее сохранения и укрепления» [2]. Однако бюрократическая система управления существует при любой форме устройства общества.

Исходя из приведенных определений, следует, что при бюрократической форме управления естественен такой устрой, в котором над любым сотрудником стоит лицо, слово которого будет являться более весомым при принятии каких-либо решений и в целом определять, будут ли данные решения приняты в итоге.

Бюрократическая система является двоякой, так как она может одновременно как упорядочить работу предприятия, так и препятствовать ее развитию. Для более рациональной оценки данной системы стоит рассмотреть ее положительные и отрицательные стороны.

Сначала проанализируем положительные стороны бюрократической формы управления. Поскольку бюрократия требует строгой отчетности, обязательного ведения документации и четкого распределения обязанностей и полномочий каждого сотрудника, она позволяет упорядочить процесс работы и не допускать возникновения споров об обязанностях и положении в иерархической структуре предприятия. Бюрократическая система управления также способствует быстрой адаптации нового работника или начальника, так как при рассмотрении документации и отчетов, оставшихся от человека, занимавшего ту или иную должность ранее, у нового сотрудника складывается более четкое представление о насущном положении предприятия, правилах, действующих на нем, и происходящих процессах. К тому же, при анализе старых отчетов и документов можно оценить попытки, принятые для улучшения работы предприятия, рассмотрев их эффективность и результаты, к которым они привели. В случае возникновения разногласий о должностных обязательствах также можно обратиться к документации, в которой они будут прописаны для каждого сотрудника предприятия. Четкое ведение документации и строгая отчетность также служит для координирования работы предприятия и ее предсказуемости, что впоследствии может повысить эффективность и производительность предприятия [3]. Однако подобное положение дел может быть установлено только при утопических условиях, в которых руководящие должности занимают люди, не имеющие личных амбиций, целей и страхов перед вышестоящими чинами. Именно поэтому следует рассмотреть недостатки бюрократической системы.

Поскольку на предприятиях работают люди, а не роботы, они не лишены личных мотивов и эмоций. Данное замечание критически важно в случае установления бюрократической системы управления, поскольку значительным препятствием для ее идеальной работы является непосредственно человеческий фактор. Так, несмотря на различные системы электронного документооборота, на оформление отчетности и заполнение важных бумаг затрачивается очень большое количество времени. Не стоит также забывать, что многие документы требуют рассмотрения, проверки, исправления ошибок и подписи сразу нескольких лиц, что также занимает значительную часть рабочего времени. Поскольку над начальниками более низкой значимости в какой-либо иерархии стоят лица с полномочиями выше, зачастую срабатывает такой фактор, как страх перед начальством. Отсюда же вытекает боязнь принятия самостоятельных решений, влекущих за собой взятие ответственности за них. Также стоит заметить, что управляющий, находящийся под влиянием нескольких управляющих выше, не может принимать важные решения без одобрения лиц, имеющих более высокие полномочия, что препятствует, в свою очередь, более быстрому решению значимых вопросов. Такое положение дел в значительной степени замедляет развитие предприятия, поскольку на принятие решений уходит большое количество времени, а если решение в итоге не будет принято, то все время, что ушло на рассмотрение того или иного решения, можно считать потраченным впустую. Подобное устройство подавляет инициативу не только более мелких начальников, но и рядовых сотрудников, так как они считают, что предложение, внесенное ими не просто не будет рассмотрено, а может быть даже подвергнуто критике, так как бюрократия всегда отличается консерватизмом, даже реакционностью и враждебностью к любым нововведениям [4]. В результате главной целью становится не развитие предприятия и работа на результат, а удовлетворение начальства, которое может быть достигнуто только путем правильно заполненных и вовремя поступивших к нему документов. Однако, при подобном положении дел, в случае возникновения какой-либо экстраординарной ситуации сотрудники, как и начальники, с большой вероятностью не смогут с ней справиться, поскольку в правилах и инструкциях она может быть не предусмотрена, а креативное мышление у работников предприятия

также, скорее всего, не сработает, поскольку бюрократическая система не позволила ему развиваться, ведь различная инициатива зачастую пресекалась [5]. В таком случае сотрудники, как и руководитель среднего звена в иерархической структуре, становятся неспособными к разрешению из ряда вон выходящих ситуаций и нестандартному мышлению. Они перестают задумываться об оптимизации и автоматизации рутинных процессов и работы производства в целом. Действия «по протоколу» также зачастую не позволяют адаптироваться к изменяющейся ситуации, что может привести к стагнации или банкротству предприятия, поскольку бюрократическая система не приветствует риск-менеджмента, а предпочитает более традиционные и безопасные решения.

Таким образом, бюрократическое устройство предприятия хоть и подразумевает упорядоченность и более строгую организацию работы, определенную предсказуемость и снижение рисков для работы предприятия, однако ее также можно назвать прямым путем к его стагнации. Поскольку непосредственно бюрократический процесс и зависимость от него должностных лиц и рядовых сотрудников «убивает» всякую инициативу, он является прямым препятствием к повышению производительности труда и росту его развития, так как строгая отчетность и следование правилам являются более приоритетными, нежели конечный результат. Если система бюрократии не будет подвергнута определенным реформам, предприятия не смогут полностью реализовать свой производственный потенциал.

Л и т е р а т у р а

1. Бюрократия: Большой энциклопедический словарь. – URL: [//gufo.me/dict/bes/%D0%91%D0%AE%D0%A0%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%AF](https://gufo.me/dict/bes/%D0%91%D0%AE%D0%A0%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%AF) (дата обращения: 06.04.2025).
2. Бюрократия. Большая советская энциклопедия. – URL: [//gufo.me/dict/bse/%D0%91%D1%8E%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%8F](https://gufo.me/dict/bse/%D0%91%D1%8E%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%8F) (дата обращения: 06.04.2025).
3. Смеянов, С. Н. Влияние бюрократических процессов на эффективность деятельности организации / С. Н. Смеянов, Д. В. Ковпанец, Д. К. Толсторожих // Символ науки. – 2022. – № 5-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-byurokraticheskikh-protsesov-na-effektivnost-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 05.04.2025).
4. Смирнов, В. Э. Бюрократия и бюрократизация как социальное явление / В. Э. Смирнов // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2020. – № 2. – С. 61–71. – URL: <https://journals.bsu.by/index.php/sociology/article/view/3116> (дата обращения: 06.04.2025).
5. Фромм, Э. Кризис психоанализа. Гл. 5. Стадии гуманизации технологического общества. Общие предпосылки / Э. Фромм. – URL: https://www.psychol-ok.ru/lib/fromm/rn/rn_06.html (дата обращения: 05.04.2025).

ЦИФРОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ИНТЕГРАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА

А. А. Сучкова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. В. Трейтьякова

Рассмотрены проблемы интеграции нового работника в рабочую среду и предложена эффективная модель цифровой адаптации с подробным описанием структуры обучающей программ.

Ключевые слова: адаптация, новый работник, цифровая адаптация, информационные технологии, цифровая программа адаптации нового работника.