

Кузьмицкая Т. В.

Белорусский национальный технический университет

В сетевом обществе для успешного бизнеса компании необходимы интеллектуальные, нестандартные, творчески мыслящие работники, способные принять на себя личную ответственность за выбор перспектив, карьерные риски и обеспечение своей экономической безопасности, которые уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью. Они продают владельцам компании уже не свою способность к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности, что накладывает отпечаток на систему мотивации персонала, изменяя ее на «постматериалистическую» или «постэкономическую» [1]. Все это требует новых подходов к управлению современными корпорациями, так как традиционная иерархическая структура не приспособлена для работников, нацеленных на саморазвитие, для которых труд - это возможность повысить свой интеллектуальный и культурный уровень, воплотить свою индивидуальность, обогатить свои способности. По мнению известного теоретика менеджмента П.Друкера «интеллектуальными работниками следует управлять таким образом, как если бы они были членами добровольных организаций». [1] Поэтому в постиндустриальной экономике современные корпорации, организованные на горизонтальных связях и принципах коллаборации, оказываются более эффективными и жизнеспособными, так как по словам П.Друкера дают возможность «работать вместе с компанией, например, обрабатывая ее информационные потоки, а не на компанию» [1]. В условиях сетевого общества основная цель компаний смещается с максимизации внутренней прибыли на максимизацию эффективности экономической сетевой структуры в целом. Одновременно такая установка позволяет укрепить экономическую устойчивость компании, так как «угроза банкротства предприятия легко исчезает, если оно находится в сети: партнеры просто временно перераспределяют ресурсы в его пользу.» [2, с.48]