



Виртуализация бизнес-систем

Олег Гаврилов

Известно, что с развитием процесса глобализации структура международных отношений, особенно экономических, радикально меняется. В частности, складывается, по меткому выражению Я. Засурского, «двадцатичетырехчасовое общество» [см.: Мелюхин 1999: 5]: мировая экономика как целое «не ложится спать», а движется вслед за солнцем от нью-йоркской биржи к токийской. Глобальная коммуникация заставляет ее работать непрерывно.

По мере увеличения числа внешних сделок процессы глобального развития ускоряются. Новейшие информационные технологии формируют массовое сознание, приспособливают его к новым реалиям, дают возможность отслеживать состояние национальных экономик и инструментов их регулирования. Они отображают бизнес-процессы в стандартной унифицированной форме, позволяя успешно развивать бизнес и увеличивать прибыль. Таким образом, дискурс «глобальной деревни», предложенный в 1960-е годы М. Макклэном, актуализируется в новом измерении. В системологии международных отношений все большую поддержку получает идея одновременного завершения двух циклов мировой политики: короткого, чье окончание определяется демонтажем биполярной системы международных отношений, и длинного, чей конец обусловлен кризисом

вестфальской модели государственного суверенитета [Кокошин 2000].

Самое яркое свидетельство перемен — нынешний уровень интеграции в Европе. Поэтапное ограничение суверенитета стран-членов Европейского союза в экономической, валютной и внешнеполитической сферах превращает Евросоюз в некое подобие конфедеративного супергосударства со всеми его атрибутами.

С введением новой организационно-правовой формы предпринимательской деятельности — Европейской компании (*Societas Europaea*) — экономическая интеграция в Европе вступила в новую стадию. Создание общего рынка и фактическая ликвидация внутренних границ позволяют предприятиям заключать транснациональные соглашения. Соответственно, в учредительные договоры об образовании Европейских сообществ были включены специальные нормы, призванные обеспечить соблюдение правил конкуренции на европейском уровне [Когород, Энтин 2005: 881–911]. В этих условиях становится актуальной выдвинутая ранее идея *супранациональных* (иногда их называют «наднациональными») форм организации бизнеса. Главная их цель — предоставить физическим и юридическим лицам из различных государств-членов ЕС возможность учреждать объединения, способные вести предпринимательскую

деятельность на всей территории Европейского союза и напрямую регулирующие единым (унифицированным) законодательством, а не внутренним правом той или иной страны.

В настоящее время в ЕС существуют две супранациональные формы организации бизнеса: *Европейское экономическое объединение интересов* и *Европейская компания*. Последняя, на наш взгляд, наиболее полно соответствует современному уровню европейской интеграции.

Концепция «Societas Europaea» известна с 1959 г. Первые шаги на пути к Европейской компании были сделаны Тибирже (Франция) и П. Сандерсом (Нидерланды). Они обратили внимание на преимущества такого коммерческого общества, которое не зависело бы от национальных правопорядков и регулировалось исключительно европейским наднациональным правом. Европейская комиссия оценила эту идею как наиболее адекватный путь наращивания «общеευропейского законодательства» и создания общеевропейских перспектив для предпринимательства [Borchardt 2000]. Благодаря этой идее появилась возможность обойти жесткую привязку компании к государству, в котором она зарегистрирована, и добиться такого положения, при котором деятельность компании в других странах-членах ЕС более не расценивалась бы как международная деятельность. В результате компании могли бы полностью использовать преимущества единого рынка, свободно меняя свое местонахождение.

Право свободно выбирать и произвольно менять свое местоположение освобождает Societas Europaea от сложностей, возникающих из-за различий в национальных юридических системах. Подобная форма организации бизнеса позволяет также решить проблему конфликта правовых норм

в случае трансграничных слияний: корпорации государств-членов, учрежденные в соответствии с различными законами, получают возможность объединиться или создать совместную холдинговую компанию, деятельность которой регулируется не законодательством определенной страны, а общим правом ЕС.

С вступлением в силу документов о Европейской компании у делового сообщества появилась реальная возможность реструктуризировать бизнес, сформировав на месте множества формально самостоятельных юридических лиц, действующих в соответствии с национальным правом разных стран, гораздо более рациональные и эффективные общие организационно-правовые структуры [Энтин 2005: 24–25]. Более того, Европейская компания вправе перемещать зарегистрированный офис из одного государства-члена в другое без процедуры ликвидации или перерегистрации, однако ее головной офис и зарегистрированный офис всегда должны перемещаться синхронно (в соответствии со статьей 7 Регламента об Уставе Европейской компании [«Official Journal of the European Communities» 10.11.2001]).

В этих условиях интеграция хозяйственной деятельности на уровне компаний получает мощный импульс. Установление деловых партнерских отношений между компаниями различных стран и создание деловых структур разной степени интегрированности — одна из самых распространенных организационных стратегий начала XXI века.

В то же время одной из наиболее распространенных новых форм ведения бизнеса является *виртуальная организация*, «расширенная» модификация сетевого подхода, когда специалисты собираются вместе для осуществления конкретного проекта. Такой

подход применяется для того, чтобы привлечь к разработке и реализации проекта лучших экспертов, где бы они ни находились и чем бы ни занимались, избавляя тем самым организацию от необходимости готовить собственных специалистов [Дафт 2004].

Организации, интегрирующейся в бизнес-пространство виртуально, присущи распределенный тип производства, самоуправление, информационно-логистический характер кооперации, функциональный характер конкуренции, партисипативный характер инвестирования.

Выделим принципы виртуальной структуры организации:

- отказ от территориальной целостности;
- поиск партнеров по всему миру;
- гибкая структура, максимально эффективное использование ресурсов;
- максимальное сокращение производственных расходов;
- постоянный поиск новых партнеров и новых технологий;
- оптимальное вложение финансов в закупку оборудования, стационарных помещений.

Координация виртуальных предприятий основывается на принципах *самосогласования* и *гетерархии*, что позволяет сократить время на коммуникацию и устранить недостатки иерархической формы управления. В последнее время в дизайне офисных помещений наблюдаются две тенденции: так называемый *хотеллинг*, или организация офиса по образу гостиницы (работники периодически делят между собой единое рабочее пространство), и *свободная планировка*, когда рабочие места распределяются в порядке прихода сотрудников на работу. В сущности, речь идет о реакции на рост числа виртуальных сотрудников, использующих портативные компьютеры и мобиль-

ную связь: при необходимости «кабинет» можно устроить даже в офисе клиента. Таким образом, отпадает необходимость в институционализированном, привязанном к определенному месту управляющем центре, а также в малоподвижных сбытовых и жестких сервисных системах.

Анализ правового поля функционирования Европейской компании и концептуальный анализ процесса виртуализации бизнеса позволяют выделить проблемы, которые, по нашему мнению, могут возникнуть при перемещении Европейской компании по территории Европейского союза:

- необходимость увольнения прежних и найма новых работников;
- перманентное перемещение, означающее возможный постоянный переезд штаба Европейской компании по Евросоюзу;
- значительные дистанции перемещения (например, из Франции в Литву).

Решение этих проблем возможно как раз в случае виртуализации Европейской компании.

Однако у предложенного варианта есть и свои недостатки. К ним можно отнести *ограниченность контроля* над деятельностью работников. Границы виртуальной организации размыты, поэтому топ-менеджерам необходимо максимально четко формулировать цели проекта (в противном случае вероятность целенаправленной работы группы резко снижается) и, кроме того, делегировать право принятия решений непосредственным исполнителям.

Менеджеры виртуальных организаций должны не только разбираться в современных технологиях, но и уметь решать коммуникативные и мотивационные задачи. Общение преимущественно по телефону и электронной почте может стать источником недопонимания. Следует также учитывать,

что в виртуальной среде *отсутствует мотивация*, обычно складывающаяся в ходе регулярных взаимодействий и тесного общения с коллегами.

Дальнейшее исследование менеджмента Европейской компании следует проводить с использованием методов ивент-анализа и когнитивного картирования. При этом нужно учитывать фактор системной нормативности, то есть сделать выбор между эмпирическими и нормативными подходами к проведению исследования. В нашем случае целесообразно применять эмпирический подход.

Системное исследование, основанное на нескольких методах, а также принципе историзма и ситуационном анализе, гарантирует получение адекватного знания о тех

процессах, с которыми может столкнуться топ-менеджер Европейской компании.

Учитывая необходимость дальнейшего расширения экономических связей между Россией и ЕС, можно прогнозировать повышение роли такой организационно-правовой формы предпринимательской деятельности, как Европейская компания, в транснациональном сотрудничестве российского бизнеса со странами Европейского союза. Отечественное бизнес-сообщество имеет юридическую возможность учреждать европейские компании в качестве дочерних предприятий или на основе крупных приобретений бизнес-агентов на территории ЕС. В этих условиях идея виртуализации бизнес-систем вообще и европейских компаний в частности приобретает особую актуальность.

п р и м е ч а н и я

Дафт Р. 2004. Менеджмент / Пер. с англ. СПб.

Когород С.О., Энтин М.Л. 2005. Право конкуренции // Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека. М.

Кокошин А. 2000. Новый международный контекст // «Независимая газета», 26.05.

Мелюхин И.С. 1999. Информационное общество: истоки, проблемы, тенденции развития. М.

Энтин М.Л. 2005. Интеграция снимает барьеры // «Европа», № 2(47).

Borchardt K.D. 2000. The ABC of Community Law. Luxembourg.
«Official Journal of the European Communities», 2001, 10.11.