

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КРИТЕРИЕВ ПЕРЕХОДА
НА ДИСТАНЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ «ОТКРЫТОЙ» ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

© 2018

Ю.Е. Таран, аспирант кафедры отраслевой логистики, маркетинга и коммерции
Института отраслевой экономики и управления

С.В. Саванович, кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой отраслевой логистики, маркетинга и коммерции
Института отраслевой экономики и управления

Калининградский государственный технический университет, Калининград (Россия)

Ключевые слова: дистанционное управление; «открытые» организации; фриланс; информационная экономика; виртуальное управление; дистанционная деятельность.

Аннотация: Успех любого бизнеса зависит от рационального управления процессами, протекающими в организации. Оптимальное использование всех видов ресурсов: материальных, интеллектуальных, технологических – позволяет достигать поставленных целей кратчайшим и наиболее экономичным способом. Информационные технологии перевернули представления о системе коммуникаций, позволили управлять процессами на расстоянии, формировать и преобразовывать информацию по-новому. Несмотря на появившиеся возможности, большинство руководителей компаний продолжают опираться на традиционные классические принципы и методы управления. Это обусловлено сложившимися долговременными привычками и нежеланием меняться, чтобы идти в ногу со временем. К тому же пока достаточно мало практической информации, которую можно было бы взять за основу для принятия решений в области современного менеджмента.

В статье рассматриваются различные подходы к организации дистанционной деятельности в условиях информационной экономики. Представлены характеристики организаций открытого типа, их преимущества и недостатки. Авторами указываются основные причины перехода на дистанционное управление. Перечислены главные шаги для успешной реализации деятельности в современных условиях. Выделены критерии перехода на дистанционное управление как для новых, так и для действующих организаций. Указаны ограничения по видам деятельности, затрудняющие процесс перехода с традиционной формы управления на дистанционную (виртуальную). Показана схема принятия решений и метод сценарного анализа ключевых факторов для успешного внедрения механизма дистанционного управления «открытой» организацией. Проведена апробация предложенных результатов в действующей организации. Представлено экспертное заключение по основным показателям эффективности деятельности. Сформулированы вопросы для дальнейшего изучения проблемы эффективного управления организацией с использованием дистанционных принципов.

ВВЕДЕНИЕ

С развитием информационных технологий традиционная неповоротливая система управления столкнулась с серьезными проблемами. Рыночные отношения, складывающиеся десятилетиями между производителями и покупателями, изменились коренным образом. Образовался совершенно новый гиперрынок в незнакомом месте – Интернете. По мнению И. Шмигин, потребители стали более информированными и требовательными к товарам и услугам, что побуждает производителей к постоянной конкурентной борьбе [1].

Молодые компании подхватили современные технологии и быстро адаптировались к изменившейся внешней среде, обогнав крупные корпорации с их традициями и правилами ведения дел. Крупные негибкие корпорации, в которых присутствуют жесткие бюрократические процедуры и тотальный контроль за всем в пределах их сферы деятельности, обречены на провал, считает Ф. Фукуяма [2]. Благодаря доступу к информации небольшие фирмы, с присущей им индивидуальностью, смогут быстрее и качественнее завоевывать рынки. Происходит развитие экономики как инновационной, основанной на знании.

М. Кастельс проводит глубокий анализ предпосылок возникновения новой парадигмы, употребляя термин «информационная экономика» [3]. В его публикациях акцент ставится на новых способах обработки инфор-

мации как ключевом факторе всех происходящих изменений. Ф. Котлер говорит, что если старая экономика строилась на управлении производящими отраслями, то новая – на управлении информацией и информационными отраслями [4].

Появляются новые формы «открытых» организационных структур: адаптивные, сетевые, виртуальные [5–7]. В «открытых» организациях существенно повышается экономический эффект от масштаба диверсифицированной деятельности, происходит снижение издержек на транзакционную и операционную деятельности, появляются возможности качественного управления знаниями и создания дополнительной ценности товаров и услуг. Ключевым принципом управления в таких организациях является передача информации на расстоянии [8].

Коренным образом изменилось отношение к труду как фактору производства. Впервые в истории, утверждает Т. Малоун, появились возможности наилучшим способом сочетать «экономическую эффективность и масштабность крупных компаний с преимуществами мелких: свободой, мотивацией и гибкостью» [9].

Происходящие процессы также затронули и экономику России. Формальные структуры распадаются, и предпочтение отдается гибким бизнес-сетям, которые детально рассматриваются в отечественной работе Г.В. Градосельской [10]. В.В. Вязникова одна из первых в РФ пробует проанализировать процесс взаимодействия

внештатных сотрудников на рынке дистанционной деятельности фрилансеров [11]. Современные тенденции развития направления дистанционной формы деятельности также изучены в работах В.Д. Марковой, М.С. Мизя, М.В. Рыбаковой [12–14].

В процессе исследования применялись методы функционального, системного и статистического анализа, информационно-логического анализа, сравнительного анализа, метод экспертных оценок [15].

Цель исследования – разработка методики определения и оценки критериев для эффективного перехода на дистанционное управление организацией.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

«Открытая» организация – это временная или постоянная организация, которая создается для выполнения определенного проекта. В дальнейшем она может распаться или преобразоваться для работы над следующим проектом. Концепция организационной структуры в открытых системах остается изменчивой, чтобы избежать жесткой бюрократизации и ограничений правилами действующего механизма взаимодействия.

Преимущество гибкой структуры заключается в первую очередь в том, что открывается широкий доступ к ресурсам: информационным, кадровым, производственным, финансовым, технологическим. Формальные организации вынуждены использовать свои собственные активы, работать в рамках определенных функций, правил и инструкций.

В определенный момент происходит накопление противоречий между содержательной деятельностью и функционалом компаний. Это не позволяет организациям своевременно перестраивать деятельность, мешает развитию и адаптации в новом информационном пространстве. Таким образом, необходимо своевременно анализировать и использовать современные методы в управлении организацией. Дистанционный способ является наиболее успешным и эффективным методом управления в информационной парадигме [16].

Дистанционное управление (ДУ) – передача управляющего воздействия от оператора (менеджера) к объекту управления (удаленный сотрудник, фрилансер), находящемуся на расстоянии. Данное определение подходит как для технических средств, так и для системы управления в организации.

Выделяют следующие ключевые характеристики открытых типов организации: активное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);

«открытые» организации формируются за счет сетевых принципов взаимодействия; отсутствие формальной физической структуры. Материальные активы, такие как офисные здания, склады, автопарк, точки продаж, как правило, географически распределены, децентрализованы или переданы на аутсорсинг [17]; временный характер объединения. Проектные команды формируются для определенных целей, на определенные сроки. По завершении проекта команда распадается, а ее участники осуществляют поиск реализации новых задач; смешанные и гибридные формы организационных структур. В данном случае основная задача заключается не в построении жесткой иерархии, а в создании условий для реализации компетенций, совместном использовании ресурсов, возможности применять лучший опыт в сотрудничестве.

По мнению современных экономистов, эффективность дальнейшей деятельности организации будет зависеть от изначально выбранной стратегии внедрения типов организационных структур [18]. Наиболее эффективные решения принимаются в традиционных типах организаций в стабильной рыночной экономике, когда уровень неопределенности достаточно низкий. Такая ситуация довольно редко встречается в современных условиях. Наивысший потенциал лежит в нестабильной слабо прогнозируемой рыночной стратегии со сверхвысоким уровнем неопределенности. Использовать все преимущества современных технологий и минимизировать риски смогут только гибкие «открытые» организации.

В каждом отдельном случае на организацию влияют как внутренние, так и внешние факторы среды взаимодействия: потребители, поставщики, конкуренты, персонал организации, технологии и т. д. Изменения параметров данных факторов формулируют причины, побуждающие к необходимости проведения организационных преобразований.

Причины перехода на дистанционное управление можно сгруппировать следующим образом: изменились характеристики продукции на рынке; изменилось отношение покупателя к товару, услуге, к стилю обслуживания; изменилась атмосфера работы в коллективе. Сотрудники остро чувствуют проблемы, возникающие в организации, вследствие чего растет текучесть кадров, часть сотрудников совмещает официальную работу и фриланс.

В таблице 1 выделены главные шаги к успешной работе в условиях информационной экономики, по мнению Ф. Котлера [4].

Таблица 1. Характеристика этапов перехода на информационную экономику [4]

Этапы	Характеристика
Шаг 1	Переход от информационной асимметрии к демократизации информации
Шаг 2	Переориентация товаров для избранных к товарам для каждого
Шаг 3	Переосмысление от «сделать – продать» к «понять – сделать – продать»
Шаг 4	Переход от локальной экономики к глобальной
Шаг 5	Переход от экономики сокращающейся отдачи к экономике растущей отдачи
Шаг 6	Не владеть активами, а получить доступ к ресурсам
Шаг 7	Переход от корпоративного управления к рыночному
Шаг 8	Трансформация массовых рынков в индивидуальные
Шаг 9	Выполнение заказов от «точно в срок» к реальному времени

Для эффективного перехода на дистанционное управление организацией потребуется тщательный анализ всех бизнес-процессов, протекающих в организации [19]. Рассмотрим два варианта: формирование новой организации и изменения в действующей организации.

Новая организация

В том случае, если организация только выходит на рынок, основной этап будет заключаться в выборе видов деятельности. Не все виды деятельности подлежат «масштабируемости». По мнению Н. Талеба, это наиболее простой «способ разделения профессий» [20]. Существуют виды деятельности и связанные с ними профессии, которые в силу своей специфики имеют верхний предел количества клиентов. Это обусловлено рядом ограничений: время обслуживания, площадь помещения, характер работы F-t-F (face-to-face, или «лицом к лицу») с клиентами, связь со средствами производства (например, водитель, рабочие специальности), спорт и прочее.

В случае наличия вышеприведенных ограничений на сегодняшний день достаточно сложно организовать дистанционное управление. Такие профессии, как спортсмены, парикмахеры (стилисты), таксисты, хирурги (врачи), учителя, другими словами, специалисты, напрямую (физически) взаимодействующие с потребителями их услуг, не могут «масштабироваться». Однако в рамках вида деятельности существует возможность оказывать отдельные услуги дистанционно (например, консультации через Skype, автоматизированный транспорт, виртуальный выставочный зал), а также управлять штатом сотрудников, работающим удаленно.

После выбора вида деятельности рассматривают, какие непрофильные бизнес-процессы стоит передать на

сторону (аутсорсинг): бухгалтерский и налоговый учет, юридическое сопровождение, транспорт, хранение, маркетинг, точки продаж и т. д. Большинство современных компаний обращаются за услугами на биржи фриланса. Здесь представлен широкий спектр специальностей, понятная процедура заключения и оформления сделок. В том случае, если основной вид деятельности позволяет работать удаленно и прибегать к использованию найма дистанционных сотрудников, то учредителям понадобится выбрать правильную стратегию реализации бизнес-процессов и поэтапное их внедрение.

Действующая организация

Переход на дистанционное управление в действующей организации происходит болезненно. В таких организациях уже годами сформирован штат сотрудников, распланированы доходы и расходы на несколько лет вперед, заключены договоры с подрядчиками, существуют определенные обязательства перед клиентами. В современных условиях руководителям необходимо сделать выбор: применить экстенсивный или инновационный метод управления бизнес-процессами.

Для решения этой проблемы ставят следующие вопросы:

1. Важны ли потенциальные преимущества дистанционного управления?
2. Сможет ли дистанционное управление компенсировать потенциальные издержки перехода?
3. Будут ли выгоды от перехода на дистанционное управление превышать текущие показатели эффективности?

Вышеупомянутые вопросы организованы в виде схемы, представленной на рис. 1.

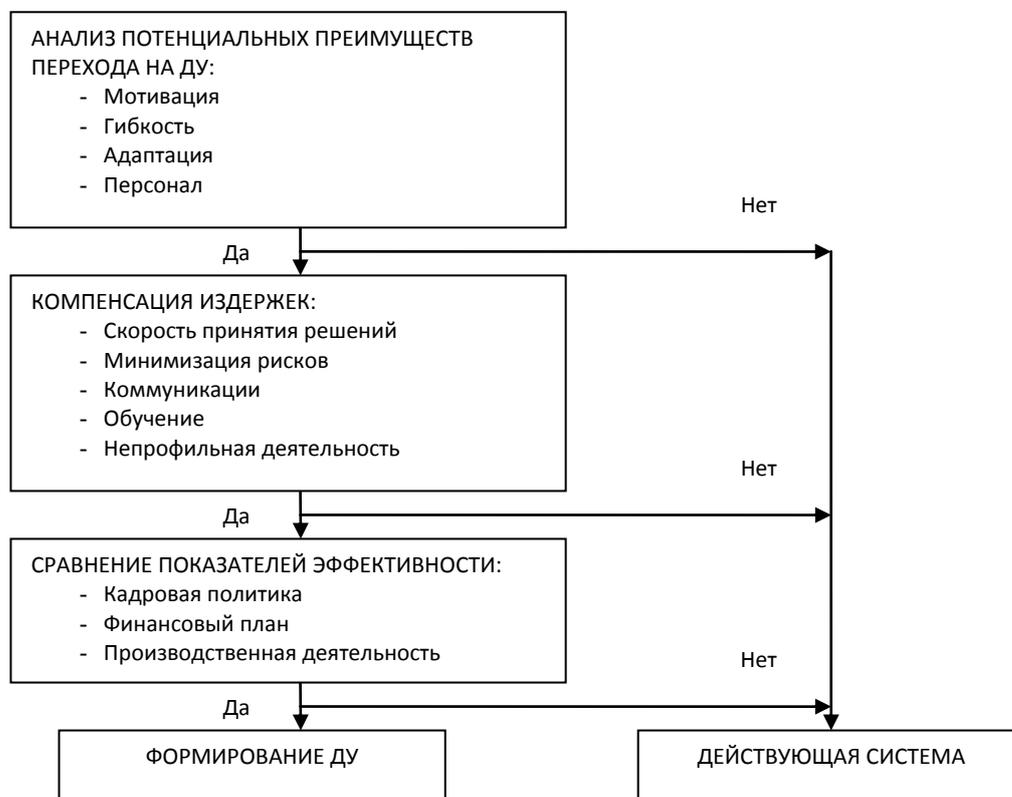


Рис. 1. Этапы принятия решений при переходе на дистанционное управление организацией

Каждая отрасль экономики в определенное время и в определенных условиях будет иметь свои отличительные характеристики. Те сферы деятельности, которые меньше всего подвержены влиянию капитала, необходимости эксплуатации материальных ресурсов, будут более гибко внедрять современные методы. Большие трудности перехода на дистанционное управление возникнут в добывающих и обрабатывающих отраслях, строительстве, сельском хозяйстве, органах государственного управления, обо-

ронном секторе. Выбор оптимального сценария развития дистанционного управления на основе сочетания факторов производства представлен в таблице 2. Факторы производства разделены на виртуальные (+) и материальные (-). Путем тщательного и всестороннего анализа деятельности организации при комбинации различных факторов производства выбирается наиболее оптимальное их сочетание для дальнейшего внедрения дистанционного управления.

Таблица 2. Выбор оптимального сценария развития дистанционного управления

Факторы производства	Сценарии				
	1	2	3	4	...
Материальные активы (собственность)	+	-	-	+	...
Вид продукции	-	+	+	+	...
Штат сотрудников	-	-	+	+	...
Наличие складов и магазинов	+	+	-	-	...
Взаимодействие с поставщиками	+	-	+	-	...
Взаимодействие с клиентами	-	-	+	+	...
Управление организацией	+	-	-	+	...
Прочие

В качестве апробации использования дистанционных принципов работы авторы выбрали туристическое направление. В турагентстве ООО «КККМ» штат сотрудников был разделен на основные специализации и вспомогательные процессы (таблица 3). Критерием деления была необходимость регулярного прямого контакта с клиентами.

Ежемесячный общий фонд оплаты труда до оптимизации штата сотрудников составлял: по основным направлениям деятельности – 150 000 руб., по вспомогательным – 175 000 руб. В структуре компании наблюдался очевидный перевес в сторону вспомогательных процессов в ущерб основным. Средняя стоимость услуг фрилансера по любой специализации колеблется от 300 до 500 руб./ч. Эффективное время работы фрилансеров ежедневно не превышает 2–3 ч. К тому же по некоторым направлениям не требуется ежедневно обращаться к специалистам. После оптимизации максимальный объем трудовых затрат по вспомогательным процессам в ООО «КККМ» составил не более 240 ч/мес., ежемесячный фонд оплаты вспомогательного персонала сократился до 96 000 руб. Общая экономия за счет перехода на дистанционное обслуживание составила 79 000 руб. (24,3 % от общего фонда оплаты труда).

Процесс управления дистанционной деятельностью фрилансеров осуществлялся руководителем организации. В дальнейшем функции координации перешли к менеджеру общего профиля на бирже труда и были разделены между сотрудниками турагентства.

Результаты внедрения дистанционной модели управления на примере турагентства ООО «КККМ» представлены в таблице 4.

На заключительном этапе была проведена экспертная оценка использования дистанционного управления в организации. Для обеспечения процесса оценки были поставлены цели исследования, определена форма проведения исследования, подобраны эксперты, проведены экспертизы, анализ и подготовлен отчет с результатами экспертного оценивания. Оценку проводили 9 экспертов по пятибалльной системе (таблица 5).

Результаты проведенного исследования показывают, что исследуемая организация испытывает текущие трудности по всем показателям коммерческой деятельности. Наиболее существенные отклонения наблюдаются в формировании психологического климата, снижения текучести кадров, разработке оптимальной системы оплаты труда.

Таблица 3. Разделение персонала по видам специализации в ООО «КККМ»

Основные направления деятельности	Вспомогательные процессы
<ul style="list-style-type: none"> – Морские и речные круизы; – продажа авиа и ж/д билетов; – наземные туры; – автобусные туры; – экспедиционные и экстремальные туры 	<ul style="list-style-type: none"> – Бухгалтерский и налоговый учет; – реклама и продвижение; – информационные технологии; – юридическое сопровождение; – страхование; – транспортные и прочие услуги

Таблица 4. Сокращение затрат при переходе на дистанционное управление

Характеристика	Показатели
<i>Ежемесячный общий фонд оплаты труда до оптимизации штата сотрудников</i>	
по основным направлениям деятельности	150 тыс. руб.
по вспомогательным видам деятельности	175 тыс. руб.
Всего	325 тыс. руб.
Средняя стоимость услуг фрилансера	300–500 руб./час
Эффективное время работы фрилансера	2–3 ч/сутки
<i>Ежемесячный общий фонд оплаты труда после оптимизации штата сотрудников</i>	
по основным направлениям деятельности	150 тыс. руб.
по вспомогательным видам деятельности	96 тыс. руб.
Всего	246 тыс. руб.
Объем трудозатрат фрилансеров	240 ч/мес.
Объем трудозатрат вспомогательного штата сотрудников	600–800 ч/мес.
Общая экономия за счет перехода на дистанционное обслуживание	79 тыс. руб. (24,3 %)

Таблица 5. Экспертная оценка результатов перехода на ДУ

Показатели	Текущее значение	Плановое значение
Достижение стабильных показателей прибыли	3,7	4,7
Конкурентоспособность организации	3,2	4,5
Совершенствование системы управления	4,1	4,8
Эффективность принятых решений	2,9	4,9
Отсутствие дублирования функций	2,5	4,0
Делегирование полномочий	3,3	4,6
Мобильность структуры	2,7	4,5
Деловая активность	3,6	4,8
Быстрога связи	3,2	4,8
Децентрализация	2,2	4,0
Координация действий	3,3	4,8
Разработка действенной системы оплаты труда	3,7	5,0
Мотивация персонала по результатам работы	3,5	4,8
Оптимальный график работы	2,6	4,5
Снижение текучести кадров	2,2	4,2
Улучшение условий труда работников	3,5	4,5
Повышение квалификации работников	3,7	4,7
Психологический климат в коллективе	3,2	5,0

ВЫВОДЫ

Предложенная методика дистанционного управления позволит выйти на плановые показатели текущей деятельности организаций, обеспечить эффективность бизнес-процессов, повысить конкурентоспособность организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Качественное построение организационной структуры в дальнейшем будет влиять на всю экономическую эффективность организации. В большинстве случаев на первых этапах внедрения ДУ результатом будет некая гибридная форма организации, включающая в себя элементы нескольких видов структур: линейной, функциональной, матричной, виртуальной. Прежде чем приступить к преобразованиям, как в новых, так и в действующих организациях руководителям необходимо осознать последствия, подстерегающие их в дальнейшем. Сейчас не многие организации готовы полностью отказаться от материальных ресурсов и перейти на

цифровую экономику. И даже те, кто готов это сделать, по-прежнему тяготеют к традиционному ведению дел. Нематериальные ресурсы: виртуальный капитал и удаленные сотрудники – рассматриваются как рискованные формы ведения дел. Дистанционная система управления только становится «на рельсы» и закладывает фундамент для дальнейших исследований и апробаций. Дистанционное управление наряду с преимуществами имеет и скрытые недостатки и риски. Их стоит правильно оценивать, а не использовать современные технологии «вслепую».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шмигин И. Философия потребления. Харьков: Гуманитарный центр, 2009. 304 с.
2. Фукуяма Ф. Великий разрыв. М.: АСТ, 2004. 474 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 606 с.
4. Котлер Ф. Маневры маркетинга. Современные подходы к прибыли, росту и обновлению. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 224 с.

5. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Формирование и развитие виртуальной организации // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 4. С. 248–256.
 6. Криворотова Н.Ф. Тенденции развития сетевых механизмов управления в электронной среде организации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 6. С. 102–106.
 7. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке. М.: Добрая книга, 2005. 296 с.
 8. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Проблемы и тенденции использования цифровых технологий в управлении персоналом // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика: сборник материалов 1-й Международной научно-практической конференции. Вып. 3. М.: ГУУ, 2017. С. 264–271.
 9. Малоун Т. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: Олимп-Бизнес, 2006. 272 с.
 10. Градосельская Г.В. Бизнес-сети в России. М.: Высшая школа экономики, 2014. 589 с.
 11. Вязникова В.В. Особенности трудовых взаимоотношений между российскими IT-фрилансерами и заказчиками их услуг // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 1. С. 88–113.
 12. Маркова В.Д., Трапезников И.С. Современные формы партнерства в бизнесе // Мир экономики и управления. 2016. Т. 16. № 4. С. 109–119.
 13. Мизя М.С., Потуданская В.Ф. Современные направления развития организации труда на промышленных предприятиях // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2017. № 2. С. 181–187.
 14. Рыбакова М.В., Ефимов В.А. Формирование инновационной модели культуры социального управления дистанционными трудовыми отношениями // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 62. С. 267–276.
 15. Исмагилова Л.А., Гилева Т.А., Галимова М.П. Методика обоснования выбора инвестиционного проекта в инновационной экономике // Инновационная деятельность. 2015. № 1. С. 63–73.
 16. Орлов В.Б., Бураншина Е.И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России // Вестник Югорского государственного университета. 2015. № S3-2. С. 124–127.
 17. Сомова Т.Г., Зайцева Н.А. Проблемы использования гостиницами услуг аутсорсинга // Индустрия туризма: возможности, приоритеты, проблемы и перспективы. 2017. Т. 10. № 2. С. 167–175.
 18. Таланова Н.В., Алексеева Н.В. Взаимосвязь стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом // Вестник Российского университета кооперации. 2015. № 3. С. 73–77.
 19. Бондаревская Е.А. Сложность управления современным предприятием: системный анализ бизнес-процессов // Экономика. Бизнес. Информатика. 2016. № 4. С. 120–130.
 20. Талей Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: КоЛибри, 2016. 736 с.
- REFERENCES**
1. Shmiggin I. *Filosofiya potrebleniya* [Understanding the consumer]. Kharkov, Gumanitarnyy tsentr Publ., 2009. 304 p.
 2. Fukuyama F. *Velikiy razryv* [The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order]. Moscow, AST Publ., 2004. 474 p.
 3. Kastels M. *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura* [Information era: economy, society and culture]. Moscow, GU VShE Publ., 2000. 606 p.
 4. Kotler F. *Manevry marketinga. Sovremennye podkhody k pribyli, rostu i obnovleniyu* [Marketing Moves: A New Approach to Profits, Growth & Renewal]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2003. 224 p.
 5. Kuznetsov Yu.V., Melyakova E.V. Emergence and development of the virtual organization. *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskiy menedzhment*, 2015, no. 4, pp. 248–256.
 6. Krivorotova N.F. Tendencies of development of network management mechanism in the electronic environment organization. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federalnogo universiteta*, 2015, no. 6, pp. 102–106.
 7. Uorner M., Vittsel M. *Virtualnye organizatsii. Novye formy vedeniya biznesa v XXI veke* [Managing in Virtual Organizations]. Moscow, Dobraya kniga Publ., 2005. 296 p.
 8. Mitrofanova E.A., Mitrofanova A.E. The problems and tendencies of application of digital technologies in human resource management. *Shag v budushchee: iskusstvennyy intellekt i tsifrovaya ekonomika: sbornik materialov 1-y Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Moscow, GUU Publ., 2017. Vyp. 3, pp. 264–271.
 9. Maloun T. *Trud v novom stoletii. Kak novye formy biznesa vliyayut na organizatsii, stil upravleniya i vashu zhizn* [The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2006. 272 p.
 10. Gradoselskaya G.V. *Biznes-seti v Rossii* [Business networks in Russia]. Moscow, Vysshaya shkola ekonomiki Publ., 2014. 589 p.
 11. Vyaznikova V.V. Special aspects of labor interrelations between the Russian IT-freelancers and their services' customer. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2008, vol. 9, no. 1, pp. 88–113.
 12. Markova V.D., Trapeznikov I.S. Modern forms of partnership in business. *Mir ekonomiki i upravleniya*, 2016, vol. 16, no. 4, pp. 109–119.
 13. Mizya M.S., Potudanskaya V.F. Modern trends of labour organization development on industrial enterprises. *Vestnik Sibirskoy gosudarstvennoy avtomobilno-dorozhnoy akademii*, 2017, no. 2, pp. 181–187.
 14. Rybakova M.V., Efimov V.A. Formation of an Innovative Model of Social Management Culture in Long-distance Employment Relationship. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik*, 2017, no. 62, pp. 267–276.
 15. Ismagilova L.A., Gileva T.A., Galimova M.P. The methods of investment project selection in innovative economy. *Innovatsionnaya deyatel'nost*, 2015, no. 1, pp. 63–73.

16. Orlov V.B., Buranshina E.I. Trends and prospects of telework in modern Russia. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2015, no. S3-2, pp. 124–127.
17. Somova T.G., Zaytseva N.A. The problems of utilizing outsourcing services by hotels. *Industriya turizma: vozmozhnosti, priority, problemy i perspektivy*, 2017, vol. 10, no. 2, pp. 167–175.
18. Talanova N.V., Alekseeva N.V. Interrelation between organization management strategy and human resources management strategy. *Vestnik Rossiyskogo universiteta kooperatsii*, 2015, no. 3, pp. 73–77.
19. Bondarevskaya E.A. Complexity of management of the modern entity: system analysis of business processes. *Ekonomika. Biznes. Informatika*, 2016, no. 4, pp. 120–130.
20. Taleb N.N. *Chernyy lebed. Pod znakom nepredskazuemosti* [The Black Swan. The impact of the highly improbable]. Moscow, KoLibri Publ., 2016. 736 p.

THE METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF CRITERIA FOR THE TRANSITION TO THE REMOTE MANAGEMENT OF AN “OPEN” ORGANIZATION

© 2018

Yu.E. Taran, postgraduate student of Chair of Industrial Logistics, Marketing and Commerce of the Institute of Industrial Economics and Management
S.V. Savanovich, PhD (Economics), Associate Professor, Head of Chair of Industrial Logistics, Marketing and Commerce of the Institute of Industrial Economics and Management
Kaliningrad State Technical University, Kaliningrad (Russia)

Keywords: remote management; “open” organizations; freelance; information economy; virtual management; remote activity.

Abstract: The success of any business depends on the rational management of the processes taking place in an organization. The optimal application of all types of the resources: material, intellectual, and technological, allows achieving the desired goals in the shortest and the most economical way. The information technologies transformed the understanding of a communication system, allowed managing the processes at a distance, forming and transforming the information in a new way. Despite the opportunities appeared, most top managers of the companies continue to rely on the traditional classical principles and methods of management. It is caused by the established long-standing habits and the unwillingness to change to keep up with the times. Moreover, there is still quite a few of practical information that could be taken as the basis for decision making in the sphere of modern management. The paper considers various approaches to the organization of distance activity in the conditions of the information economy, presents the characteristics of open-type organizations, their advantages, and disadvantages. The authors indicate the main reasons for the transition to the remote management, The main steps for the successful implementation of the activity in the modern conditions are listed, the criteria for the transition to the remote management, both for new and existing organizations, are identified. The restrictions on the types of activity hampering the process of a changeover from the traditional form of management to the remote (virtual) one are indicated. The paper displays the scheme of decision-making and the method of scenario analysis of the key factors for the successful implementation of the remote management mechanism by an “open” organization. The approbation of the results suggested was carried out by the operating company. The authors presented the expert assessment of the main criteria of the operating efficiency, raised the questions for the further study of the problem of effective management of an organization using the remote principles.