(cc) BY

Садыкова Лилия Гайсаевна
канд. экон. наук, доцент
Айдарова Кира Ильясовна
студентка
Стерлитамакский филиал
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Аннотация*: в статье освещается вопрос направлений развития системы менеджмента в организации в условиях цифровой экономики. Авторами описана система методов Agile, с помощью которой можно адаптировать предприятие к изменениям и повысить эффективность системы менеджмента предприятия.*

Ключевые слова*: система менеджмента, цифровая экономика.*

Широко применяемые в настоящее время понятия «инновационная экономика», «высокотехнологическая цивилизация», «общество знаний», «информационное общество» близки по своему смыслу, раскрывают понятие «экономика знаний». К этому понятийному ряду можно добавить и появившийся позже термин «цифровая экономика», использованный в монографии [1].

Руководство страны уделяет большое внимание развитию цифровой экономики. Правительство РФ распоряжением от 28.07.2017 №1632-р утвердило программу «Цифровая экономика Российской Федерации». Этот документ разработан по указанию Президента РФ, озвученному им в ежегодном Послании Федеральному Собранию РФ 1 декабря 2016 года. Указом Президента Российской Федерации №215 от 15 мая 2018 года создано Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ (на базе Министерства связи и массовых коммуникаций РФ).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

При этом под цифровой экономикой понимается хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. Таким образом, цифровая экономика основана на интенсивном использовании информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении.

Изменяющееся внешнее окружение, конкурентная и рыночная среда заставляют компании вновь и вновь возвращаться к поиску оптимальной модели и стратегии бизнеса. Гибкость компании, умение формировать уникальные предложения для клиентов, отсутствие стереотипности мышления руководства, формирование новых источников конкурентных преимуществ становятся факторами развития, а иногда и выживания компании.

Пытаясь осмыслить направления развития и характер воздействия внешнего окружения на компании, эксперты столкнулись со сложностью и непредсказуемостью этих тенденций. Изменения имеют все более нелинейный и непредсказуемый характер, а будущее все меньше напоминает прошлое и отличается от прогнозов, которые были сделаны относительно его характера.

В результате в менеджменте появляется понятие сингулярности. Несомненно, что роль технологического фактора среды будет возрастать, что приведет к дальнейшему изменению и рынков, и производства, и характера потребления, а следовательно, и менеджмента. Бизнес и экономика все больше приобретают цифровой формат.

Технологическая сингулярность, главной особенностью которой является изменение роли машин в различных аспектах жизни человека, требует пересмотра подходов к целому ряду бизнес-процессов. Новая модель менеджмента будет основана на принципах гибкости, креативности и вовлеченности.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Наиболее перспективные направления, которые необходимо сегодня развивать, – это цифровое проектирование и моделирование, новые материалы, аддитивные технологии, индустриальный Интернет, робототехника.

В этой связи можно выделить два направления развития менеджмента предприятия. Одно связано с использованием цифровых технологий, возможностей интернета для повышения эффективности и качества управления, а другое связано с переходом от жесткой методологии управления к гибкой, базирующейся на мягком системном мышлении и партисипативном подходе, для соответствия изменениям в ожиданиях и предпочтениях сотрудников в новой цифровой реальности, что необходимо для достижения целей предприятия.

Первое направление предполагает использование достижений четвертой промышленной революции. Лежащие в ее основе цифровые технологии и потенциал интернета часто обозначают термином «Индустрия 4.0». Впервые концепция Индустрии 4.0 была представлена на Ганноверской промышленной ярмарке в 2011 году.

Согласно концепции, предприятие должно отцифровать данные о бизнес-процессах, обеспечить наличие цифровых датчиков для фиксации всех преобразований продукта или стадий оказания услуг и наладить систему управления данными таким образом, чтобы они были доступны широкому кругу потребителей.

Основатель и президент Всемирного экономического форума Клаус Шваб считает, что технологии, обеспечивающие четвертую промышленную революцию, оказывают кардинальное воздействие на способы ведения, организации бизнеса и обеспечение его ресурсами [1].

Компетенции доступа к международным экспертным знаниям, организации процессов коллективной генерации новых идей и скоростного использования их в процессе разработки и принятия управленческих решений становятся ключевыми для менеджмента предприятий.

Цифровизация общества, появление шеринговой экономики и экономики по требованию (sharing economy и on-demand economy) обусловливают измене-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ния на рынке в системе способов и технологий концентрации спроса и предложения. Бурно развивается интернет-торговля, способы продвижения товаров и услуг с использованием интернет технологий, возникают цифровые платформы для ведения бизнеса. Это вызывает потребность в адаптивных моделях управления бизнесом, способных адекватно реагировать на изменчивую внешнюю среду [2].

Предпринимаются попытки выработать новую парадигму для менеджмента в условиях цифровой экономики, в основе которой лежит отказ от авторитарного стиля руководства и жесткой организационной структуры. В мае 2008 г. в США 36 ведущими учеными и специалистами по менеджменту на международной конференции, организованной «The Management Lab» при поддержке «McKinsey& Company» была предложена концепция «Менеджмент 2.0» [4].

Новая управленческая идеология нацелена на очеловечивание организации для повышения ее адаптационных возможностей. Концепция исходит из необходимости отказа от традиционной иерархии в пользу гибких структур, в которых место сотрудника определяется его вкладом в работу и уровнем компетентности.

Идеологи менеджмента «новой эры» считают необходимым отказ от контроля как основного занятия большинства менеджеров и переход к оценке работы сотрудников их коллегами и развитие самоуправления и самодисциплины. Представляется, что это может быть достигнуто в результате перехода от административной модели управления к партисипативному менеджменту [5].

Партисипативный подход проявляется в вовлечении стейкхолдеров в процесс разработки и принятия решений при определении целей предприятия, формировании его продуктового портфеля. Наиболее полно, по мнению автора, требованиям концепции «Менеджмент 2.0» отвечает система методов Agile, с помощью которой можно адаптировать предприятие к изменениям и повысить эффективность системы менеджмента предприятия. Agile как система гибких методологий, позволяющая за счет декомпозиции проблемы, привлечения широкого круга сотрудников для разработки ее решения в тесном контакте с кли-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ентами быстро и с меньшими затратами реагировать на флуктуации внешней среды, зарождается в недрах ИТ-отрасли.

В 2001 году 17 профессионалов-разработчиков программного обеспечения, убежденных в необходимости разработки альтернативного сложившемуся подходу к управлению документацией в ИТ-программировании (так называемой каскадной управленческой модели), сформулировали Agile Manifesto – Manifesto for Agile Software Development («Agile-манифест разработки программного обеспечения») как программный документ для создания адаптационной модели управления.

Термин «Agile» может быть переведен с английского языка как «живой, подвижный, проворный, верткий», но в деловой лексике обычно трактуется как «гибкий». Agile Manifesto представляет собой систему фундаментальных ценностей и принципов для создания качественных и востребованных программных продуктов.

В качестве ценностей, которые разделяют сторонники этой методологии, в «Agile-манифесте» провозглашены:

1) люди и характер их взаимодействия определяют необходимые процессы и инструменты;

2) работающий продукт важнее исчерпывающей документации;

3) сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта;

4) готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.

Исходя из провозглашенных ценностей, авторами манифеста были сформулированы 12 принципов, в соответствии с которыми провозглашается приоритет удовлетворения потребностей клиента, даже если его требования в процессе выполнения его заказа изменяются, в связи с чем приветствуется постоянное взаимодействие с потребителем в процессе выполнения его заказа.

Согласно принципам полное удовлетворение клиента от выполненного заказа может быть достигнуто, если работали мотивированные профессионалы, объединенные в самоорганизующуюся команду, получившую широкие полномочия по внесению изменений в первоначальный проект, возможность обмена информаци-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ей, между всеми вовлеченными в выполнение заказа, включая потребителя для повышения качества и эффективности разрабатываемого продукта.

Принципы Agile могут быть положены в основу системы менеджмента предприятия на основе партисипативного подхода. Все методики, опирающиеся на принципы Agile-философии, включают процессы по изменению плана через регулярные интервалы на основе обратной связи с клиентом или его представителем. Такой гибкий план призван обеспечивать наивысшую ценность создаваемого продукта для заказчика.

В настоящее время Agile-философия эффективна в управлении проектами. Вместе с тем высказываются мнения и имеется опыт ее использования в корпоративном менеджменте.

Список литературы

1. Виханский О.С. Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства / О.С. Виханский, А.Г. Миракян // Российский журнал менеджмента. – 2018. – №16 (1). – С. 131–154.

2. Цветков А. Н. Парадигма современного менеджмента: проявление в организациях // Стратегии бизнеса. Электронный научно-экономический журнал. – 2016. – №6. – С. 30–34.

3. Брабандер Л. Думай в других форматах / Л. Брабандер, А. Ини. – М.: Эксмо, 2019.

4. Адизес И. На пороге управленческой революции // Harvard Business Review – Россия. 2017. – Февраль. – С. 11–15.

5. Третьяк О.А. Новый подход к анализу бизнес-моделей / Третьяк О.А., Климанов Д.Е. // Российский журнал менеджмента. – 2016. – Т. 14. №1. – С. 115–130.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)