

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА
Том 12 ● Номер 8 ● август 2018
ISSN 1994-6929
Journal of Creative Economy

издательство
Креативная экономика

Эволюция принципов менеджмента в организациях, вызванная технологическим бумом

Бикметов Р.Ш. [1]

[1] Башкирский государственный университет – Стерлитамакский филиал, Стерлитамак, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматривается эволюция принципов менеджмента, которая происходит из-за наблюдающейся технологической революции. Происходит переход от традиционных организаций к организациям с гибкой организационной структурой, производящим востребованную инновационную продукцию. В этих условиях основные принципы менеджмента ориентированы на повышение прозрачности управления, привлечение интенсивности и создание максимально творческой атмосферы в коллективе. В статье представлен план по переходу отечественных компаний к современным принципам управления, состоящий из 4 этапов. Подчеркивается, что управление изменениями в российских организациях может быть осложнено традиционной консервативностью, в этих условиях лучше освободиться от работников, сдерживающих перемены в компании. Автор также указывает на то, что осуществление плана по переходу к современному менеджменту может произойти только при содействии единомышленников, то есть менеджеру необходимо создать свою команду реформаторов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: принципы менеджмента, технологический бум, инновации, эволюция, внедрение, мотивация, творческий труд.

Evolution of management principles in organizations caused by a technological boom

Bikmetov R.Sh. [1]

[1] Sterlitamak branch of Bashkir State University, Russia

Введение

В мире началась и бурно набирает обороты новая технологическая революция. Прорывные технологии стремительно меняют сложившиеся представления о деятельности организаций. Технологический бум сегодня происходит в самых разных областях экономики: в торговле, автомобилестроении, станкостроении, ВПК, сельском хозяйстве, жилищном строительстве, сфере услуг. Заходишь сегодня в европейский или американский магазин и при всем желании не найдешь продавцов, их заменили автоматы самообслуживания, эти аппараты уже начали появляться и в отечественном ритейле («Лента», «Магнит»). Дома уже успешно печатают строительные 3D-принтеры.

Идет повсеместная роботизация, роботов используют на складах, на конвейере, везде, где требуется рутинный труд. Потрясающие разработки появляются на территории Кремниевой долины (электромобили Tesla, смарт-часы Apple, такси Uber), которые затем используются по всему миру. Люди сегодня используются для креативного труда, для творческих проектов, создания прорывных разработок. Влияние инноваций в экономике ощущается все сильнее и сильнее, игнорирование технологического бума менеджерами приводит к резкому снижению конкурентоспособности их компаний. Приходится менять весь сложившийся комплекс организационно-хозяйственных связей, производственный процесс, финансовые потоки. Но самое главное – управленцам необходимо кардинально пересматривать отношение к работнику, принципы работы с коллективом. Цель данной публикации – рассмотреть принципы современного менеджмента, а также выработать рекомендации, позволяющие использовать современные принципы менеджмента в работе отечественных организаций. Методами исследования станут экспертная оценка, стратегический анализ и метод аналогий.

Технологический бум как основа для изменения принципов менеджмента

Еще с советских времен в нашей стране укоренилось представление, что работнику нужно платить так, чтобы заработной платы хватало только на самое необходимое. Вспомним брежневский тезис – «Экономика должна быть экономной», причем дан-

ABSTRACT:
The article examines the evolution of management principles, which is due to the observed technological revolution. There is a transition from traditional organizations to organizations, with a flexible organizational structure that produces demanded innovative products. In these conditions, the basic principles of management are focused on increasing the transparency of management, attracting intensity and creating the most creative atmosphere in the team. The article presents a plan for the transition of domestic companies to modern management principles, consisting of 4 stages. It is emphasized that the management of changes in Russian organizations can be complicated by traditional conservatism, in these conditions it is better to get rid of employees who restrain changes in the company. The author also points out that the implementation of the plan for transition to modern management can occur only with the help of like-minded people, that is, the manager needs to create his own team of reformers.

KEYWORDS: management principles, technological boom, innovation, evolution, implementation, motivation, creative work

JEL Classification: J01, M12, M14, M16, O33 **Received: 13.07.2018 / Published: 31.08.2018**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Bikmetov R.Sh. (ramilrussia@rambler.ru)

CITATION:
Bikmetov R.Sh. (2018) Evolyutsiya printsipov menedzhmenta v organizatsiyakh, vyzvannaya tekhnologicheskim bumom [Evolution of management principles in organizations caused by a technological boom]. Kreativnaya ekonomika. 12. (8). – 1135-1144. doi: 10.18334/ce.12.8.39270

ная экономия касалась зачастую именно персонала предприятий. В то время еще не было массовой компьютеризации и гаджетизации, но вот, например, автомобиль был роскошью для большинства советских семей. В США автомобиль стал не роскошью, а средством передвижения, его стоимость была относительно низкой, и это принесло впечатляющий эффект – массовое строительство скоростных дорог с хорошим покрытием, появление субурбий. Причина такого явления – разное отношение менеджеров компаний к своим работникам, к их потребностям и проблемам. Большинство «советских директоров» слабо реагировали на необходимость внедрения инноваций, новых технологических решений, в результате мы получили неконкурентоспособную продукцию, которая не в состоянии была конкурировать с западными аналогами. В качестве примера можно назвать продукцию советских автомобильных заводов, отечественную электронику. Современный российский менеджмент, к сожалению, унаследовал все эти недостатки. Мизерная заработная плата на предприятиях, всемерная экономия на работнике приводит к массовому рестрикционизму, снижению производительности труда, текучести кадров, отсутствию инициативы на местах. Российская продукция на сегодняшний день слабо представлена на внешних рынках, многие высокотехнологичные изделия российскими компаниями на территории нашей страны массово практически не производятся – электромобили, микроволновые печи, стиральные машины-автоматы, смартфоны, ноутбуки. Для появления конкурентных российских образцов в самых разных сферах необходимо стимулировать творческий, креативный труд. Высказывание «инициатива наказуема», родившееся в недрах советских предприятий как парадокс стремления к всеобщей жесткой дисциплине в коллективе, должно быть выхолощено в системе отечественного менеджмента. В современных условиях такая организационная схема не работает, время жесткой дисциплины и мизерных зарплат уходит безвозвратно. На данный момент технологический бум, который происходит в мире, диктует другие основные принципы менеджмента: свободу трудовой деятельности, эффективный мотивационный механизм, комфортные пространства для работы, то есть все, что стимулирует творческие идеи и проекты. Эволюция принципов менеджмента объясняется именно технологическим бумом, лавинообразное количество инноваций меняет всю организационную структуру предприятия и методы управления человеческими ресурсами.

В связи с этим можно выделить два разных типа компаний с разным форматом менеджмента. Первый тип компаний – традиционные компании, ориентированные

ОБ АВТОРЕ:

Бикметов Рамиль Шамилевич, доцент кафедры экономики и управления, кандидат социологических наук (ramilrussia@rambler.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Бикметов Р.Ш. Эволюция принципов менеджмента в организациях, вызванная технологическим бумом // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 8. – С. 1135-1144. doi: 10.18334/ce.12.8.39270

на устаревший подход рутинного труда, жесткой дисциплины, выпуск неконкурентоспособной продукции. Второй тип – инновационные компании, которые ориентированы на творческий труд и максимальную свободу в принятии решений, а также партисипативное управление, основанное на привлечении работников всех звеньев организационной структуры к процессу выработки и принятия решений. Особенности современного менеджмента – это особенности менеджмента в инновационных компаниях, поскольку в условиях технологической революции только компании такого типа могут быть конкурентоспособными. Примером традиционных компаний можно считать советские, американские и японские индустриальные предприятия (кроме организаций Кремниевой долины) 50-60-х годов, в том числе градообразующие, а в качестве инновационных компаний можно назвать компании Alphabet, Amazon, Apple, Facebook, Яндекс, Kaspersky Lab.

Рассмотрим принципы менеджмента, которые используются в традиционных организациях [1-3] (*Akmaeva, Lunev, Mineva, 2015; Vasilieva, 2014; Dokukina, 2014*). Сюда можно отнести график работы, жесткий контроль, отсутствие творческой атмосферы, преобладание рутинного труда, направленного на выполнение поставленных четко очерченных задач, ограниченная мотивация. Недостатками традиционной организации будут являться рестрикционизм, отсутствие прорывных разработок, слабая конкурентоспособность на внешних рынках, огромный разрыв в зарплатах сотрудников разных уровней организационной структуры. Традиционные организации постепенно исчезнут совсем, ведь их функционирование приводит к выпуску устаревшей продукции, не учитывающей мнение потребителей.

Ключевые принципы менеджмента в инновационных организациях

Инновационные организации быстро завоевывают рынки по всему миру, достаточно вспомнить громадные очереди в магазины Apple Store или бум продаж электромобилей от компаний Tesla Motors и Mitsubishi. Попробуем дать определение инновационной организации. Это организация, обладающая адаптивной организационной структурой, занятая выпуском высокотехнологичных востребованных товаров. Менеджмент в такой организации очень эффективен, в его основе лежит создание условий для творческой работы, в том числе за счет хорошей мотивации и особого корпоративного духа. Инновационная организация – это сумма характеристик эдхократической и самообучающейся организации плюс выпуск конкурентной инновационной продукции. Таких организаций сейчас очень много в Кремниевой долине (США), но они появляются и в других точках планеты. Профессор Высшей школы экономики В. Радаев пишет про компании в Кремниевой долине следующее: «Здесь на малых по размеру территориях происходило взрывное по характеру развитие малых фирм, часто производящих одну и ту же или сходную продукцию. Соседствующие фирмы находятся в состоянии жесткой конкуренции, которая заставляет их постоянно учиться друг у друга, перенимать технологические и организационные иннова-

ции в процессе институционального изоморфизма. Они взрастают на интенсивном обмене знаниями и информацией, на горизонтальной мобильности квалифицированных кадров, мигрирующих между фирмами, и на общей поддерживающей инфраструктуре» [4] (*Radaev, 2005*). В России такие компании тоже есть, и их количество стремительно увеличивается. Появляются разнообразные платформы для деятельности таких организаций – это, к примеру, инновационный центр «Сколково», иноград «Иннополис» под Казанью, инновационный научно-исследовательский и образовательный комплекс на базе кампуса Московского Государственного Университета им. Ломоносова «Технологическая долина МГУ». Такие компании очень привлекательны для инвесторов, не случайно инновационные организации находятся на лидирующих позициях в рейтинге компаний по капитализации. Каковы же основополагающие принципы менеджмента в инновационных организациях?

Базисом развития инновационных организаций является непрекращающееся движение вперед, перманентная адаптация под множащиеся вызовы внешней среды [1-3] (*Akmaeva, Lunev, Mineva, 2015; Vasilieva, 2014; Dokukina, 2014*). Принципы менеджмента в инновационных организациях должны быть ориентированы на постоянную творческую активность работников, поиск новых катализаторов для появления прорывных идей. Таким катализатором может стать хорошая зарплата или комфортный коворкинг, менеджер может использовать весь арсенал инструментов по созданию сплоченной творческой работы. Кроме этого, менеджер инновационной организации должен стремиться к привлечению инвестиций, к повышению прозрачности управления и производственного процесса, финансовых потоков. Можно организовать еженедельные экскурсии всех желающих по некоторым подразделениям организации, пригласить известные телекомпании для записи документального сюжета. В качестве менеджера компании или консультанта рекомендуется пригласить известного специалиста в области управления, даже переманив его из другой компании (так в свое время поступила компания Крайслер, пригласив в качестве менеджера Лидо Якокку, которого, правда, в тот момент уже уволили из компании Форд [6] (*Iacocca, 2017*)). Еще один аспект – менеджмент в инновационной организации должен стремиться к повышению своей эффективности. В качестве показателей эффективности можно назвать финансово-экономические показатели, ключевые показатели эффективности (KPI) сотрудников, инвестиции в компанию.

Из этих основных базисных аспектов управления в инновационной организации выведем ключевые принципы современного менеджмента.

Принцип прозрачности. Современный менеджмент должен быть прозрачен для инвесторов и работников организации. Иначе в такую компанию никто ничего не вложит, а высококвалифицированные сотрудники предпочтут не связываться с компанией, которая управляется неэффективно. Под прозрачностью мы будем понимать широкий доступ в организацию и ее документации для большинства контрагентов. Потенциальные инвесторы должны иметь возможность увидеть деятельность компа-

нии изнутри. Компании только «для своих» теряют инвесторов и в перспективе неконкурентоспособны.

Принцип системности. Менеджер в современной организации должен владеть системным видением всей организации и вызовов со стороны внешней среды. Он должен учитывать риски, наступающие в результате технологического бума. Исходя из этих рисков, менеджеру нужно принимать необходимые решения об изменениях в организации.

Принцип уважения. Менеджер должен любить и уважать своих сотрудников, знать их проблемы, учитывать их компетенции при формировании команд. Такое возможно только при постоянной работе с коллективом, в «поле». Бумажная работа не заменит непосредственную работу с коллективом. Если менеджер позволяет себе получать зарплату, в 100 раз превышающую зарплату его подчиненного, при этом уровень зарплаты подчиненного на грани выживания, это очень плохо для всей схемы менеджмента. Такой менеджер столкнется с рестрикционизмом, увольнениями хороших специалистов, постоянными конфликтами.

Принцип саморазвития. Менеджер инновационной организации должен постоянно самосовершенствоваться, повышать уровень своих компетенций. Сюда можно включить использование новых методов мотивации, формирования команд и проектных групп, выявление талантливых и творческих сотрудников. Сюда же можно отнести и поиск новых теоретических знаний, которые способны улучшить систему управления в организации. Кроме этого, менеджер должен быть в курсе последних разработок в сфере деятельности своей организации.

Принцип разнообразности. Менеджер инновационной организации должен всегда быть готов к изменению номенклатуры выпускаемой продукции. Все зависит от предпочтений потребителя и гибкости производственных линий. Разнообразная номенклатура выпускаемой продукции снижает технологические риски. К примеру, куда делись заводы, выпускающие цветную фотопленку? Практически все обанкротились и закрылись. Произошло это из-за начавшегося технологического бума – все перешли на цифровые фотоаппараты. Цветная фотопленка оказалась нужна только редким экспертам и ценителям. Если бы эти заводы вовремя подстраховались, они сумели бы выжить.

Принцип изменений. Менеджер всегда должен быть готов начать радикальные изменения в компании. Это необходимо из-за постоянно возникающих новых вызовов. Изменения должны преследовать конкретную цель и быть своевременными. Концепция изменений компании вполне может соотноситься с циклами Ицхака Адизеса [7] (*Adizes, 2014*).

Эти принципы менеджмента универсальны, и их необходимо использовать при принятии управленческих решений в инновационных организациях разных сфер деятельности. Менеджмент как наука постоянно развивается, и вскоре появятся новые принципы менеджмента, которые, вполне возможно, потребуют новых компетенций. Это абсолютно нормально, ведь любая наука не стоит на месте.

Использование современных принципов менеджмента при принятии решений в российских организациях

Теперь зададимся вопросом – можно ли интегрировать вышеуказанные принципы в управленческие контуры отечественных предприятий? Здесь необходима небольшая предыстория. Отечественные предприятия вполне могут перенимать лучший опыт управления, но есть определенные нюансы. Эти нюансы касаются динамики изменений. Советские, а позже российские предприятия отличаются своей консервативностью, стремлением любой ценой сохранить «статус-кво». И поэтому любой менеджер-новатор обязательно столкнется с жесточайшим сопротивлением при попытке начать серьезные перемены в отечественной организации. Особенные сложности возникнут с менеджерами старой эпохи, людьми, которые привыкли к советской системе управления. В случае жесткого игнорирования перемен в компании таких консервативных управленцев «старой волны» лучше уволить. В любом случае сегодня любая российская компания нуждается в изменениях, это связано с потребностью выхода на внешние рынки, где необходимо представить действительно конкурентоспособную и востребованную продукцию. Международная конкуренция усиливается, появляются транснациональные гиганты (Apple, Alphabet, Amazon, Microsoft, Oralce, Cisco), которые обостряют эту конкурентную борьбу, выдавливают с рынков компании с неэффективным менеджментом. Также данные изменения назрели в связи с необходимостью привлечения инвестиций. Ведь в эпоху СССР само государство инвестировало в отечественные предприятия, а теперь такие инвестиции государство осуществляет только в ряд компаний стратегического значения. Вообще можно перечислить традиционные слабые места менеджмента в отечественных организациях:

Чрезвычайно низкая зарплата в организациях (как правило, менее 3 долларов в час). Согласно рекомендациям рекомендации Международной организации труда, за час работы должны платить минимум три доллара (примерно 180 рублей) [8] (*Nevinnaja, 2014*).

Огромный, невообразимый разрыв в заработных платах между менеджерами и работниками нижестоящих уровней организационной структуры. Такая ситуация практически повсеместно встречается в российских компаниях с любой формой собственности, несмотря на попытки регулирования потолка зарплат в госсекторе [9] (*Kurevina, 2017*).

Слабая инвестиционная привлекательность российских компаний

Устаревание основных фондов, использование устаревшего оборудования.

Попробуем представить план интеграции принципов инновационной организации в работу отечественных организаций. Данный план может быть использован менеджерами отечественных организаций при переходе от традиционной организации к инновационной организации.



Рисунок. Этапы интеграции принципов современного менеджмента в управленческий контур российских организаций
Источник: составлено автором

Заключение

Реализация плана по использованию принципов управления в инновационной организации позволит перейти к современному менеджменту в отечественных организациях, повысить KPI отдельных топ-менеджеров, избавиться от управленцев, не желающих изменений. Этот план необходимо претворять в жизнь, опираясь на команду единомышленников, в одиночку любому менеджеру будет достаточно сложно что-то поменять в российских компаниях. Ключевым моментом в появлении взрывной идеи, которая будет направлена на повышение конкурентоспособности организации, может быть запуск инновационной продукции, революционный реинжиниринг предприятия, выход на внешние рынки.

ИСТОЧНИКИ:

1. Акмаева Р.И., Лунев А.П., Минева О.К. Развитие менеджмента от традиционной системы управления к самообучающимся и самоуправляемым организациям // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2015. – № 2. – с. 223-230.
2. Васильева А.К. Проблема диапазона контроля в традиционных и современных организациях // Экономика. – 2014. – № 2(29). – с. 27.

3. Докукина И.А. Развитие концептуальных аспектов менеджмента современной организации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2014. – № 4. – с. 106-111.
4. Радаев В.В. Экономическая социология. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005. – 603 с.
5. Марченкова Л.М., Плотников В.А., Рудакова О.В. Человеческий и интеллектуальный капитал как основа инновационного развития промышленности // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. – № 1-2(40). – с. 205-210.
6. Якокка Ли Карьера менеджера. / Монография. – М.: Издательство «Попурри», 2017. – 528 с.
7. Адизес И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни. / Монография. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2014. – 368 с.
8. Невинная И. Час от часу не легче. Почему в России не вводят почасовую оплату труда. Российская газета. [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2014/01/21/rabota.htm.
9. Куревина Л.В. // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2017. – № 3. – url: https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a101771/901265.html.

REFERENCES:

Adizes I. (2014). Upravlyaya izmeneniyami. Kak effektivno upravlyat izmeneniyami v obschestve, biznese i lichnoy zhizni [Managing change. How to effectively manage changes in society, business and personal life] M.: Mann, Ivanov i Farber. (in Russian).

Akmaeva R.I., Lunev A.P., Mineva O.K. (2015). Razvitie menedzhmenta ot traditsionnoy sistemy upravleniya k samoobuchayuschimsya i samoupravlyaemym organizatsiyam [Management development from the traditional system of management to self-learning and self-governing bodies]. Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura. (2). 223-230. (in Russian).

Dokukina I.A. (2014). Razvitie kontseptualnyh aspektov menedzhmenta sovremennoy organizatsii[Development of the conceptual aspects of the modern organization management]. Bulletin of the Saint Petersburg State University of Economics. (4). 106-111. (in Russian).

Kurevina L.V. (2017). Zarplata rukovodyaschego sostava po novomu [Salary of the managerial team in a new way]. Otdel kadrov gosudarstvennogo (munitsipalnogo) uchrezhdeniya. (3). (in Russian).

Marchenkova L.M., Plotnikov V.A., Rudakova O.V. (2012). Chelovecheskiy i intellektualnyy kapital kak osnova innovatsionnogo razvitiya promyshlennosti [The human and intellectual capital as the basis of innovative progress of industry]. Proceedings of the Southwest State University. (1-2(40)). 205-210. (in Russian).

Radaev V.V. (2005). Ekonomicheskaya sotsiologiya [Economic sociology] M.: Izdatelskiy dom GU VShE. (in Russian).

Vasileva A.K. (2014). Problema diapazona kontrolya v traditsionnyh i sovremennyh organizatsiyakh [Span of control problems in traditional and contemporary organizations]. Economics. (2(29)). 27. (in Russian).

Yakokka Li (2017). Karera menedzhera [Manager career] M.: Izdatelstvo «Popurri». (in Russian).