

УДК 33

Н.В. Линькова, А.А. Меркушева**N.V. Linkova, A.A. Merkusheva**

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University

ВИДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА**VISION OF INNOVATIVE COMPANIES IN 21ST CENTURY**

Проведен анализ исторического развития управленческих парадигм, выявлены основные причины их смены, описаны основные принципы построения инновационной организации на этапе разработки стратегии, структуры и выстраивания взаимоотношений с персоналом.

Ключевые слова: менеджмент 1.0, менеджмент 2.0, управленческие инновации, устойчивость, конкурентоспособность.

Promoted analysis of the historical development of management paradigms identified the main reasons for their shift, as we have tried to describe the basic principles of building an innovative organization at the stage of development of the strategy, structure, and building relationships with the staff.

Keywords: management 1.0, management 2.0, management innovation, sustainability, competitiveness.

Первая промышленная революция началась в Великобритании в конце XVIII в. с механизации текстильной индустрии. Кульминацией второй промышленной революции стали заводы Ford с конвейерами в начале XX в. Сейчас мы живем в эпоху третьей промышленной революции, которая кардинально отличается от двух предыдущих, так как сегодня больше всего ресурсов тратится не на создание конечного продукта, а на то, чтобы его придумать, разработать. Если последние два века основная прибыль формировалась на этапе производства, то теперь – на этапе разработки. Ярким примером такой разработки являются гаджеты (iPhone, iPad), представленные мировому рынку Стивом Джобсом в 2010 г. До этого не было аналогов, а покупатель до последнего дня не знал, что вскоре он устремится в магазин Apple. Причем стоимость самой примитивной модели – около 500 долл., а совокупные затраты на сборку iPad не превышают 33 долл., так как он производится в Китае, где рабочие получают небольшую заработную плату. Логика новой реальности: именно в лабораториях Apple создается основная ценность iPad, а не на заводах ее китайских подрядчиков [1].

Модель организации бизнеса, определяющая парадигму «Менеджмента 1.0», по Г. Хэмелу, основывается на синтезе человека и организации, порождающем прибыль (рис. 1).



Рис. 1. Менеджмент 1.0

Основной задачей руководителей XX в. являлось достижение повышенной эффективности труда наряду с расширением производственных масштабов, для чего потребовалось:

- сделать так, чтобы неквалифицированные рабочие тщательно и с нужной производительностью выполняли монотонные действия;
- организовать работу так, чтобы можно было выпускать сложные продукты в большом количестве [2].

Для решения поставленных задач менеджмент использовал следующие инструменты: планирование производственных процессов, составление бюджета, анализ рентабельности инвестиций, управление проектами, выстраивание организационной структуры, развитие бренда. В результате, наряду с успешным выполнением задач и достигнутыми результатами возник ряд негативных последствий: слишком сложные организационные структуры, нечеткое разделение полномочий, ошибочные цели, согласие с условиями труда и сотрудничества только на словах. В итоге версия «Менеджмент 1.0» себя исчерпала, как парадигма индустриальной эпохи, которая держалась на принципах стандартизации, специализации, иерархии, контроля. По нашему мнению, основными предпосылками для перехода к новому типу управления, стали следующие факторы:

1. Внутренние:

- отсутствие надежного фундамента – культуры управления, ориентированной на долгосрочные приоритеты и учет интересов всех сторон;
- игнорирование интересов персонала, пусть даже и именуемого самым ценным активом;
- при возникновении спорных ситуаций в коллективе все ищут виновных, а не берут на себя ответственность;
- поведение, направленное на получение прибыли в краткосрочном периоде;
- ориентация собственников и управляющих на более быстрые и эффективные бизнес-процессы.

2. Внешние:

- нестабильные условия XXI в.;
- жесткая конкурентная борьба;
- развитие технологий, позволяющих организовать деятельность иначе;
- в традиционной системе управления;
- смена образа жизни людей, их ценностных ориентаций.

Современная организация должна не только хорошо работать и достигать поставленных целей, но и в равной мере легко подстраиваться под новые условия и быть жизнестойкой. Прибыль таких организаций зависит от разработок и внедрения инноваций для совершенствования предоставляемых товаров и услуг. Также не менее важным компонентом успешного бизнеса является высокая степень вовлеченности персонала в деятельность компании, его инициативность, трудовое рвение и предпринимательский талант [3].

Еще в 1912 г. Й. Шумпетер в своей книге «Теория экономического развития» описал основное отличие анализируемых парадигм менеджмента. В менеджменте 1.0 господствует «экономический детерминизм», сводящий бизнес исключительно к погоне за прибылью, победа в нем означает только «еще больше прибыли», а в менеджменте 2.0 страсть к победе первична при вторичности прибыли. Шумпетер отмечает особый спортивный, предпринимательский дух, присущий компаниям нового типа, для которых на первом месте стоит не прибыль, а стремление к победе, где прибыль выступает лишь показателем успешной деятельности [4]. С точки зрения бизнеса победа означает, что компания либо производит продукт (услугу), которого еще нет у конкурентов, либо производит уже известный продукт быстрее, лучше, дешевле. Компании, преходящие к новой управленческой парадигме, уделяют большое внимание культуре управления людьми, основанной на непрерывном совершенствовании и командном взаимодействии, высокой степени вовлеченности персонала в целеполагание, выявление и решение проблем. Также приоритетной целью данных компаний является построение отношений между сотрудниками на основе взаимного уважения и доверия. Основные принципы нового менеджмента – это разнообразие, инициатива и адаптация, гибкое распределение ресурсов, делегирование власти, внутренняя мотивация. Безусловно, успех и скорость распространения новой управленческой парадигмы зависят от уровня потребности в инновациях [2].

Что касается России, то на сегодняшний день базовая управленческая парадигма до сих пор не сложилась, хотя для поддержки и восстановления экономики нашей страны необходимы инновации. Российский научно-исследовательский институт системных исследований (РНИИСИ) выделяет ряд наиболее приоритетных инноваций: технологические, производственные, экономические, торговые, социальные, в области управления. Наиболее ин-

интересными для нас являются инновации сферы управления, они представляют собой то новое знание, которое воплощено в новых управленческих технологиях, в новых административных процессах и организационных структурах. Примером таких инноваций является введение новых методов организации работы, структурирования задач, распределения ресурсов, определения вознаграждения и т.д.

Г. Хэмел утверждает, что для разработки и внедрения управленческих инноваций необходимо собрать определенные компоненты:

- неразрешимая проблема, требующая свежих идей;
- новые принципы или система взглядов и понятий, которые дадут новые подходы;
- пересмотр традиций и догм, которые ограничивают творческое мышление;
- примеры и аналогии, которые помогут по-новому определить возможности [2].

По нашему мнению, для создания инновационной организации необходимо введение управленческих инноваций на трех уровнях: на этапе разработки стратегии, в процессе разработки структуры и в выстраивании взаимодействия с персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Принципы введения трехуровневых изменений

Таким образом, внедряя предложенные принципы во всех трех сферах (стратегия, структура, персонал), наряду с эффективно выстроенными внутренними процессами компания добьется явного преимущества в конкурентной борьбе. Ориентация на прибыль в долгосрочном периоде будет способствовать стабильному развитию.

Список литературы

1. Баранов А., Партин Р. Менеджмент 2.0, или Парадигма устойчивого развития для эпохи растущей конкуренции // Business excellence = Деловое совершенство. – 2012. – № 4. – С. 22–26.
2. Гэри Хэмел. Менеджмент 2.0: новая версия для нового века [Электронный ресурс] // Harvard Business Review – Россия. – 2009. – Октябрь. – URL: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/korporativnoe-upravlenie/a9996/> (дата обращения: 15.09.2014).
3. Лунев А.П., Акмаева Р.И. Становление и специфические особенности развития менеджмента в современной России // Вестник АГТУ. Сер. Экономика. – 2010. – № 2. – С. 44–52.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.

Получено 30.04.2015

Линькова Наталья Владимировна – магистрант, ПНИПУ, ГумФ, гр. МИ-13-1м, e-mail: Natali230891@mail.ru.

Меркушева Анастасия Аркадьевна – магистрант, ПНИПУ, ГумФ, гр. МИ-13-1м, e-mail: merkusheva.anastasiia@gmail.com.