

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ

Быков А.В.¹, Майорова И.А.²

¹РАНХиГС, Россия, Москва, e-mail: 147391@mail.ru

²ФГОУ ВПО «СамГТУ», Россия, Самара, e-mail: ladoshehka@mail.ru

Рассмотрены особенности инновационной трансформации предприятий. Проведен анализ развития организации с точки зрения теории спиральной динамики. Даны рекомендации предприятиям высокотехнологического сектора с учетом положения теории спиральной динамики для необходимой трансформации организационной культуры до оранжевого, а может быть и до бирюзового уровня.

Ключевые слова: высокотехнологичные проекты, инновации, тренды, трансформация, спиральная динамика.

TECHNOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP AS A DRIVER FOR THE DEVELOPMENT OF HIGH-TECH BUSINESS IN RUSSIA

Bykova A.V.¹, Maiorova I.A.²

¹RANEP, Moscow, e-mail: 147391@mail.ru

²SamGTU – Samara State Technical University e-mail: ladoshehka@mail.ru

The features of innovative transformation of enterprises are considered. The analysis of the development of the organization from the point of view of the theory of spiral dynamics is carried out. Recommendations are given to enterprises of the high-tech sector, taking into account the position of the theory of spiral dynamics, for the necessary transformation of the organizational culture to the orange, and maybe to the turquoise level.

Keywords: high-tech projects, innovations, trends, trend-making, transformation, spiral dynamics of the organization.

Введение

В настоящее время описание нашего мира лучше всего отражает аббревиатура VUCA — это осмысление новой реальности, означающее что мы живем в мире, который непредсказуем, многозначен, в котором крайне сложно что-либо прогнозировать. В этом мире 90% стратегий организаций не реализуются так, как они были написаны. Реализуется что-то другое и по-другому. Поэтому давно пора признать, что мы ничего не можем предсказать про завтрашний день. Хотя есть возможность строить прогнозы, математические модели, десяток сценариев, но необходимо признать ограниченность нашей прогностической способности в современном мире и это тоже часть характеристики современности. Поэтому актуальным становится вопрос какими должны быть высокотехнологичные предприятия, чтобы они были адекватны этим вызовам.

Основная часть

Для предприятий работающих в сфере высоких технологий важно не просто улавливать основные современные тренды, но важнее переходить к трендхантингу, то есть вовремя

увидеть тренд в живом прототипе организации. Надо уметь видеть тренды в конкретных организациях, в самом зародыше, когда ещё о них не начали говорить. И дальше надо двигаться к трендмейкингу, то есть создавать тренды в личных и организационных практиках, а не только наблюдать за ними.

Уровень создания трендов соответствует самому высокому уровню развития организации, если рассматривать с точки зрения теории спиральной динамики. В которой в целом выделяют следующие виды организаций: красные импульсивные, конформистские или янтарные, конкурентные или оранжевые, плюралистические — зелёные и эволюционные — бирюзовые. И есть новый тип организаций, проявляющийся в прогностических инновациях.

Согласно данной теории, красные организации — это узнаваемая, очень многими нашими производственными компаниями, история. Во многих наших предприятиях абсолютная вертикальная иерархия, постоянная демонстрация власти супермонстра. Страх — это основа таких организаций. Как правило, организации реактивно быстро реагируют на какие-то изменения; лидерский стиль — хищный; исторические открытия: это разделение труда и власть большинства. Красной культуры очень много в России. Если ты не демонстрируешь этого паттерна — ты не выживаешь в ситуации агрессивной внешней среды.

Дальше янтарные организации, в них базовая идея — это структура и порядок. Примерами являются любые крупные структуры, которые должны быть достаточно, устойчивы к изменениям или потрясениям, например, государственные учреждения. Это культура правил, регламентов и процедур. Стабильность ценится в данном случае иногда даже больше порядка — не надо раскачивать лодку, надо держаться тех процедур, которые работают, но и будущая репетиция прошлого. То есть, лучшее будущее — это чуть такое улучшенное прошлое, изменения не приветствуются. Лидерский стиль отеческий, авторитарный. Ну, и ключевые открытия: формальные роли. И при этом предельно структурированные расписанные процессы.

Оранжевые организации — это вся инноватика, всё предпринимательство. Оранжевые организации интересуют большинство современных транснациональных корпораций, большинство успешного современного мирового бизнеса — это оранжевая культура. Такие организации интересуют в первую очередь прибыль. Поэтому, если деньги не делают деньги — нам не нужен такой бизнес, нам не нужны такие люди. Давайте уберём лишних людей, ключевые слова — эффективность, прибыль. Для этого организациям нужны лучшие люди, они борются за таланты, за хайп и так далее. Соответственно, ориентация на цель, и KPI система должна быть отработана сверху донизу. На этом уровне ключевые зоны: открытые инновации, ответственность, высокоинтеллектуальные люди. Сегодня в бизнес-мире лучшие мировые компании с оранжевой культурой.

В какой-то момент появляется мысль, что все же деньги — это не главное, прибыль — не единственная ценность, а вопрос — какую землю ты оставишь после себя, а какие люди рядом с тобой, а может стоит немножко меньше работать, но больше заботиться о культуре и гармонии этого мира и твоих сотрудниках? И под действием этих тенденций появляются зелёные организации. С одной стороны, возникает чуть больше заботы о внешней среде, а с другой стороны возникает чуть больше ориентации на горизонтальную иерархию. Например, в целом ряде современных организаций не стало HRов, а сотрудников подбирают сами сотрудники. Три года назад Майкрософт отменил HRов как класс. Кто занимается сейчас функцией? Линейный менеджмент. Что такое зелёные организации? Это организации, построенные на культуре, которые отличаются уровнем доверия, открытости, самостоятельности сотрудников, которые принимают решения. Лидерский стиль: я стал лидером не потому, что я самый крутой или я самый властный, а, я — лидер, потому я заглядываю своим людям в глаза и спрашиваю: «Как вы себя чувствуете? Что я могу для вас сделать? Давайте, я вам помогу».

На смену зелёным приходят бирюзовые организации, как продолжение зелёного спектра, хотя там есть ряд отличий. Есть три основных открытия бирюзовых организаций — это организации, также построенные на культуре, но это горизонталь становится важнее вертикали. Одна из наиболее бирюзовых организаций в чистом виде — это компания Berdзор в Голландии. Это компания патронажных сестер, которые помогают пациентам, оказывают услуги младшего медицинского персонала. В компании 14 тыс. патронажных сестер и они уже стали европейским стандартом обслуживания в сфере медицинской помощи. И 20 человек в офисе. Сёстры организованы в бригады по 10-12 человек, которые сами определяют какой график с пациентами им установить и раз в месяц дают один листочек отчётности в центральный офис предельно стандартизованный, всё остальное они делают сами. Так исчезает менеджмент как класс, он не нужен — люди сами управляют своей работой. Это реальность сегодняшнего дня в нескольких сферах и уже в некоторых организациях. Многослойный менеджмент, который оказывается ненужной прослойкой между людьми, которые дела делают и создают ценности, и между теми, кто пытается что-то делать. Ключевые открытия: это реальное самоуправление и целостность. Форд в свое время говорил: «Почему, когда мне нужно всего лишь пара рабочих рук, я получаю всего рабочего в придачу. Ну, он весь мне не нужен, мне нужны две руки на конвейере. Зачем мне всё остальное?» Оранжевым организациям уже нужны не только руки, но и мозги уже нужны. Но эмоции сотрудников еще не очень. А бирюзовым организациям, им нужен человек целостный, со всеми его эмоциями, со всем тем, что он может принести или не принести на работу. Ну, и

эволюционная цель, это такой усиленный вариант, так как эволюционной целью может быть только такая миссия, которая приносит добро всему миру.

Учитывая положения теории спиральной динамики, предприятиям высокотехнологичного сектора необходима трансформация организационной культуры как минимум до оранжевого уровня, а может быть и до бирюзового. То есть постепенно нужно искать место следующим принципам:

1. Ищите возможности, а не разрабатывайте стратегию.
2. Дайте людям выбирать себе рабочие роли, выбросьте должностные инструкции.
3. Пусть работник сам поставит себе цели.
4. Лучше платите по справедливости или рискните и позвольте работнику самому назначить себе зарплату.
5. Положите на бумагу ценности, а не правила.
6. Иерархия больше не нужна, менеджеры, вы свободны от ответственности за других.

Заключение

Предприятиям, разрабатывающим высокотехнологичные проекты в первую очередь необходима очень сильная ориентация на уникальный клиентский опыт, то есть создание для клиента что-то, что было бы неповторимым и не воспроизводимым. Второе, тема поиска своих людей. Например, принцип 8 чашек кофе, то есть 8 разных людей должны с человеком, кандидатом на должность побеседовать и все 8 должны сказать – да, что это наш человек. То есть лучше сделать длинный процесс подбора, но зато набирать людей, которые соответствуют по духу и ценностям предприятию.

Дальше важно создать прозрачность, много автоматизации, позволяющей получать данные в реальном режиме времени, позволяющей анализировать, что происходит. Она нужна, потому что если убирается средний менеджмент, то должны появиться какие-то инструменты, которые делают прозрачной всю систему взаимодействия.

Ну и, конечно, другое рабочее пространство гораздо более креативное, живое, веселое, в котором так сказать есть какие-то приятные мелочи, все это вместе формирует совершенно другую культуру, в которой легко появляются новые инновационные идеи и тренды.

Список литературы:

1. Красильникова И.С. Научные представления о "бирюзовых организациях"// Журнал: «Modern science», № 6-4, — 2020. — С. 119-123.

2. Куткович Т.А., Кушнир Я.О. Бирюзовая организация — организация будущего // Сб.тр.конф «Научные исследования актуальных проблем: теория и практика». — 2016. С. 34-40.

3. Попова М.С. Новые тенденции в организации управления: бирюзовые организации // Материалы VIII международной научно-практической конференции «Современные тенденции развития теории и практики управления в России и за рубежом». — Изд-во: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина (Тамбов). — 2017. С. 295-298.

4. Мандыч И.А., Быкова А.В. Тренды инновационно-инвестиционного развития высокотехнологичных предприятий // Российский технологический журнал. 2019;7(5):79-92. <https://doi.org/10.32362/2500-316X-2019-7-5-79-92>

5. Голубев А.С., Быкова А.В. Технологическое предпринимательство как драйвер развития высокотехнологичного бизнеса в России // Международный вестник фундаментальных исследований. – 2019. – № 1.