

УДК 330.101

БИРЮЗОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТЫ «НОВОЙ ЭКОНОМИКИ» РОССИИ

Бабкина Е.Д., студент гр. ГКБ-191, II курс

Научный руководитель: Шутько Л.Г., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева,
г. Кемерово

Основными чертами формирующейся «новой экономики» в изменяющемся мире являются «рост ценности связей между экономическими субъектами, увеличение гибкости трансакций (К. Келли), виртуализации бизнес-процессов, возрастание полезности, не дефицитных, а повсеместно распространенных благ. Предельная полезность от совместного потребления благ может нарастать по мере нарастания количества потребителей, что способствует развитию конкуренция между производителями»[1]. В современном обществе, нацеленном на расширении границ во всех сферах жизни, в том числе и бизнесе, все чаще встречается тенденция развития «бирюзового» принципа управления в компаниях и организациях, нацеленных на оптимизацию и мотивацию рабочих процессов. Бирюзовые организации ассоциируются с организациями «будущего» или «живыми» организациями, включающими в себя идеологию высших целей – корпоративного сотрудничества, самоуправления и социальной ответственности.

Зарождение концепции бирюзовых организаций связано с теорией спиральной динамики. В 1966 году американский доктор психологических наук Клер Грейвз выдвинул теорию о развитии спиральной динамики ценностей, несущей в себе идею представления человеческих возможностей и их развития в работе, как «подъем по лестнице» [2]. Всего существует пять ступеней ценностей К. Грейвза, которые закрепляют за собой определенный цвет. Начиная от первоначальных ступеней, символизирующих основные ценности и идеологию, имеющих бежевый цвет, заканчивая высшими ценностями, нацеленными на глобальные цели и оптимизацию, получившие бирюзовый цвет. Начиная с 1990 года идея «спиральной динамики» стала использоваться в управление организациями и бизнесе. В 2014 году Фредерик Лалу распределил существующие виды организационных устройств по цветам данной спиральной динамики, таким образом, появился термин бирюзовая организация[3]. Бирюзовая организация, как ступень в организационном развитии является наивысшей и сочетает в себе достоинства предшествующих видов организационных структур.

Сам термин «бирюзовая система управления» является относительно молодым, его истоки берутся в совмещении основных принципов предше-

ствующих систем управления, получивших зеленый и оранжевый цвета. «Зеленая» организация нацелена на приоритеты в пользу человека, с целью сохранения отношений внутри компании. «Оранжевая» стратегия развития, является противоположностью «зеленой», так как ее основополагающими управленческими принципами являются жесткая конкуренция и системы санкций. Из анализа опыта управления зарубежными корпорациями следует, что данные концепции управления стали пережитками прошлого из-за своей неэффективности, но положили начало «бирюзовой» системе управления, включив в нее лучшие стороны каждой из систем, учитывая ошибки предшествующего развития управления организациями.

Бирюзовая управленческая система, являющаяся наиболее распространенной в Европе, все более становится популярнее в российских компаниях. Бирюзовая стратегия основана на самоуправлении, целостности и эволюционных целях, которые имеют положительные черты, привлекающие множество талантливых личностей для развития бизнеса в стране и повышения качества управления организациями. Политика «каждый сотрудник-руководитель» позволяет каждому человеку в организации свободно обмениваться личными профессиональными знаниями [5], чувствовать себя важным составляющим команды, мотивируя приносить больше, и воспринимать всю свою деятельность как неотъемлемую часть общего дела. Управление организацией путем выстраивания иерархической системы уходит в прошлое, поскольку ограничение и жесткие рамки зачастую влияют в худшую сторону, не позволяя компаниям выйти на новый уровень доходности. В свою очередь в бирюзовых организациях с демократизацией рабочего процесса данных проблем нет.

Любая система управления включает в себя достоинства и недостатки. Бирюзовая система организации, являющаяся наивысшей степенью развития спиральной динамики, не является исключением, так как содержит в себе некоторые минусы, что не принижает ее достоинств по сравнению с другими видами организационных структур. Одним из таких минусов является сложность в подборе хорошего персонала для организации. Сама идеология бирюзовой организации основывается на том, что каждый сотрудник является руководителем. Качество работы сотрудников в данных структурах влияет напрямую на получение прибыли и место компании на рынке. Большая ответственность, возлагаемая на сотрудников, и их роль в структуре организации, влияет так же и на доход. Отсутствие фиксированной заработной платы дает не только возможность высокого роста, но и не дает гарантий, что при невыполнении поставленных планов сотрудник получит оплату труда в полном объеме. Возможность доверить самоорганизацию рабочих процессов своим сотрудникам, является достоинством и содержит в себе некоторые недостатки, проявляющиеся в рисках. Именно поэтому команда сотрудников, их организация, цели и ценности, совпадающие со стремлениями компании, является основополагающими компонентами, влияющими на ее развитие. Формирова-

ние общих ценностей и организационной культуры направляет коллектив на получение прибыли.

Наиболее сильно бирюзовая система управления проявляет себя в организациях, нацеленных на продажи или сферы обслуживания. Ряд российских компаний, придерживающихся данной стратегии управления, являются лидерами рынков. Примером компании с бирюзовой системой управления является «Askona» – российская компания, занимающаяся оптовой продажей товаров для сна и поставкой своей продукции в лучшие на рынке магазины для дома. Структура самореализации рабочих процессов позволила компании в короткие сроки подняться на рынке и крепко удерживаться в лидирующих позициях. Вторым примером компании с бирюзовой концепцией является «ВкусВилл» – интернет-магазин здорового питания. В период перехода большинства компаний в онлайн-продажи в связи с пандемией «ВкусВилл» набрал наибольшую популярность на рынке в короткие сроки путем правильной организации рабочих процессов и общих целей в развитии среди сотрудников. Команда «ВкусВилл», состоящая из единого компонента, а не иерархических подразделений, смогла увеличить свою прибыль путем быстрого реагирования на изменения предпочтений потребителей, развития неформального мышления в решении проблем и четкой слаженной работе каждого из сотрудников.

Концепция «бирюзовой организации» подходит не всем компаниям. В развитии ряда отраслей, в сфере промышленности, добычи и использовании природных ресурсов, необходимо придерживаться иерархического подхода в управлении для реализации четкого контроля рабочих процессов. Деятельность, не нацеленная на реализацию получения прибыли путем оптовых продаж и обслуживания обычного потребителя, содержит в себе строгий регламент, структуру подразделений, занятые строго своей деятельностью и требующие постоянный контроль качества. Учет всех нюансов приводит к тому, что к идеологии самоорганизации рабочего процесса среди сотрудников подобного рода компании перейти не могут. Но и для них в «новой экономике» остро стоит вопрос социализации деятельности, особенно в ресурсодобывающих регионах России [6; 7].

Итак, по мере расширения границ «новой экономики» растет популярность «бирюзовой» концепции в управлении организациями в России. Демократизация рабочих процессов, самоорганизация коллектива благотворно влияют на развитие организаций, обеспечивают их конкурентные преимущества, получение прибыли в короткие сроки, по сравнению с компаниями, придерживающимися иной системы корпоративного управления в одной и той же сфере деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Стрелец И.А. Новая экономика: гипотеза или реальность? // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 2. – С. 16–23. – URL:

<https://mgimo.ru/upload/iblock/294/294de5d8f7632f9f52d3bf2452ea3749.pdf> (дата обращения: 03.03.2021)

2. Спиральная динамика на практике: Модель развития личности, организации и человечества, 2019. – 384 с.

3. Лалу Ф. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной; [науч. ред. Е. Голуб]. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.

4. Шутько Л.Г. Философия конкуренции и трансформация корпоративной культуры / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты: сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (первый выпуск). Под редакцией В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова; Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. 2019. С. 90-94. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41408272> (дата обращения: 28.03.2021).

5. Жернов Е.Е. Антропосоциальность обмена профессиональными знаниями в фирме // Идеи и идеалы. – 2017. – Т. 2. – № 1 (31). – С. 102–113.

6. Жернов Е.Е., Нехода Е.В. Концепция социализации экономики знаний в ресурсодобывающем регионе // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – № 2 (34). – С. 163–174.

7. Жернов Е.Е., Нехода Е.В. Технологии социализации экономики знаний в ресурсодобывающем регионе // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 399. – С. 188–198.