

Специфика управленческих инноваций в постиндустриальном обществе

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Нигматянов Арслан Дамирович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: a.nigmatyanov@gmail.com

Одной из главных характеристик современного постиндустриального общества является его высокая степень изменчивости. Новые технологии, коммуникации и постоянно увеличивающаяся значимость информации в процессе работы организации вместе с повышением взаимозависимости между странами, регионами и отраслями производства значительным образом увеличили скорости изменений внешней среды бизнеса, чем вынудили его оперативно реагировать на трансформационные процессы, внедрять новые технологические и управленческие решения.

Вместе с тем информатизация, компьютеризация и цифровизация как процессы, характеризующие современность, неизбежно влияют на большинство сфер общественной жизни [2]. Структурные и качественные изменения в экономике приводят к необходимости реагировать на обстоятельства, внедрять новые технологии в работе организаций и предприятий. Более того, изменения в восприятии труда вынуждают работодателей пересматривать взгляды на систему мотивирования сотрудников и методы управления. Возникают новые типы трудовых отношений, новые системы мотивации [1].

В обозначенном контексте критическим фактором выживания и развития организаций становятся управленческие инновации, которые можно определить как «особую форму изменений существующих принципов, структуры, процедур, методов, техник и/или любых элементов системы управления организацией на кардинально новые, являющиеся результатами творческой деятельности» [3].

История управленческих инноваций неотделима от истории самого управления: общинного, государственного, корпоративного. Однако традиционно роли управленческих инноваций отводятся гораздо меньше внимания, чем инновациям техническим, а теоретическое осмысление феномена началось лишь в 70-е годы XX в.

Причина запоздалого теоретического осмысления кроется в конъюнктуре экономики и типах обществ: в индустриальных обществах максимальный экономический эффект достигался за счет технических инноваций в производстве, которые были тесно связаны с естественнонаучными открытиями. Значимый эффект от управленческих инноваций возникал в случаях, когда переставали работать простые рычаги технических инноваций. В связи с этим, управленческие инновации внедрялись в основном крупными корпорациями с отлаженным производственным процессом [4]. В то же время в постиндустриальных обществах, фокусирующихся на роли знания как средства производства, на передний план выходят управленческие инновации, призванные создавать более эффективные условия для работы технократического и интеллектуального классов.

Помимо того, что роль управленческих инноваций возрастает, меняется и их суть и степень радикальности приносимых ими изменений. Социологический анализ управленческой и научной литературы позволяет выделить ряд специфических черт управленческих инноваций, характерных для постиндустриальной эпохи.

Во-первых, специфика современных управленческих инноваций заключается в демократизации и раскрепощении инициативы, в то время как традиционный менеджмент

строился на жестком контроле и принуждении работников. Инновации предполагают переход от роли надсмотрщиков к модели «служащего лидерства», где цель лидера – поддерживать команды, устранять барьеры и создавать смыслы [7].

Во-вторых, распространяются инновации по созданию симбиоза человеческого и машинного интеллекта. Хотя внедрение искусственного интеллекта не означает полной автоматизации менеджмента, оно формирует новый формат распределения ролей. Суть нового формата взаимодействия заключается в том, что алгоритмы берут на себя обработку массивов данных (в т. ч., Big Data) и выявляют скрытые паттерны, что обеспечивает необходимые вводные для принятия управленческих решений. Человек же продолжает обладать монополией на целеполагание, эмпатию, этическую оценку и креативность [7].

В-третьих, управленческие инновации направлены на децентрализацию и создание гибридных сетей. Классические иерархические структуры оказались слишком медленными для среды с высокой неопределенностью. В постиндустриальном обществе управленческие инновации фокусируются на создании горизонтальных, кластерно-сетевых и модульных организационных структур. В результате инноваций решения принимаются не на вершине управленческой пирамиды, а делегируются на уровень автономных команд, приближенных к клиентам и пользователям, что радикально ускоряет реакцию на изменения рынка [6].

В-четвертых, инновации трансформируют организации из закрытых систем в открытые. Специфика современных моделей – выход за юридические контуры одной компании: развитие платформ, использование «краудсорсинга» и элементов гиг-экономики, а также вовлечение потребителей в совместное создание ценности [5].

Приведенные характеристики свидетельствуют о том, что управленческие инновации постиндустриального общества направлены на переопределение природы организаций в соответствии с новым типом общества. Демократизация лидерства, делегирование полномочий автономным командам, стирание корпоративных границ и внедрение искусственного интеллекта в процесс принятия управленческих решений превращают организацию из механистической структуры в органическую сеть, способную оперативно реагировать на вызовы современности.

Источники и литература

- 1) Барков С.А., Романцева Е.Е. Проектный работник как новый тип личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2021. Т. 21. №2. С. 403-414.
- 2) Добринская Д.Е. Цифровое общество в социологической перспективе // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2019. №4. С. 175–192.
- 3) Омельченко М.А. Управленческие инновации: сущность, виды, особенности внедрения // Вестник ГУУ. 2017. №3. С. 154–157.
- 4) Damanpour F. Footnotes to Research on Management Innovation // Organization Studies. 2014. P. 1265-1285.
- 5) Hamel G. The why, what, and how of management innovation // Harvard business review. 2006. Vol. 84. P. 72-84.
- 6) Man A. The Network Economy: Strategy, Structure and Management. Northampton: Edward Elgar, 2014. 352 p.
- 7) Zhao G. The End of Management and the Paradigm Shift Driven by Digital Technology // International Journal of Economics, Business and Management Research. 2025. Vol. 9. P. 226-246.