

## Бимодальная модель управления персоналом инновационных организаций

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

*Белых Татьяна Петровна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: BelykhTP@sps.msu.ru*

В современном мире наиболее внушительный вклад в экономику страны вносят инновационные компании, поскольку они разрабатывают, внедряют, производят новые технологии, продукцию и услуги, зачастую не имеющие аналогов за рубежом, а, значит, обладающие долгосрочным спросом. Инновационное развитие невозможно без развития человеческого капитала. Именно люди в результате своей совместной целенаправленной деятельности рождают передовые идеи, инициируют проекты, организуют их выполнение, повышают эффективность разработок и производства, увеличивая тем самым конкурентоспособность компаний, в конечном итоге способствуя экономическому росту страны.

Бимодальная модель организации корпоративных IT-подразделений впервые была предложена в 2014 году аналитиками Gartner - крупнейшей исследовательской и консалтинговой компанией в мире информационных технологий. В 2016 году было выявлено, что около 40% компаний начали использовать данную модель, в свою очередь остальные компании рассчитывают её внедрить в течение трёх последующих лет.

Бимодальная модель управления представляет собой разделение разработки IT-систем на два отдельных и логически связанных режима:

- Первый режим, то есть традиционные IT или по-другому “run”, фокусируется на стабильности и поддержании текущих бизнес-процессов. Здесь делается акцент на результативность, точность, а также безопасность.
- Второй режим или “change” фокусируется на гибкости. Он является исследовательским, предполагает адаптивную работу, вывод продуктов на рынок в ускоренном режиме, эволюцию приложений с высокой скоростью, значительную степень взаимодействия с бизнес-подразделениями.

В управлении персоналом объектом инноваций выступают, во-первых, процессы развития и обновления персонала, отталкиваясь от общего плана развития организации, а также учитывая жизненный цикл определенной организации, во-вторых, трудовой потенциал и возможности организации.

Метод бимодального управления - это внедрение проектного управления в работу традиционной функциональной организации как функционирующей работающего на постоянной основе, а не временного способа поиска и внедрения «уникальности» и развития основных компетенций в структуре «run» при минимально возможном противодействии переменам не только лишь в структуре, а также в культуре.

Применение усовершенствованной бимодальной модели на практике

Успех любой организации будет гарантирован сочетанием трех совершенно разных режимов работы, которые были заявлены главой Сбербанка Германом Грефом. Подход «Run, change, disrupt» подразумевает сохранение текущих позиций компании, и вместе с тем - ее развитие и создание новейших продуктов.

Тримодальная структура организации дает возможность любому работнику использовать свои таланты и сильные стороны более эффективно, а также осваивать требуемые в будущем компетенции для работы.

Рассмотрим каждый из этих режимов Сбербанка более детально:

Режим 1 - Run

Это процессное управление текущей деятельностью сотрудников и сохранение стабильности. Модель формирования коллектива вовлеченных сотрудников показывает логику обеспечения кадровой безопасности всей компании через создание команды приверженных работников.

Режим 2 - Change

Это проектное управление при внедрении новых продуктов и технологий. Для персонала, работающего в данном режиме, естественными являются постоянная работа в команде, проведения мозговых штурмов, гибкость мышления и совместное преодоление креативной фрустрации.

Режим 3 - Disrupt

Это создание кардинально новых бизнес-моделей и прорывных идей, которые способны "перевернуть" бизнес. Люди, которые работают в таком режиме, ставят во главу угла своих целей лидерство на рынке. Они внедряют инновации, которые не удастся никому удержать на рынке в данный момент. Для этого необходимы такие навыки, как критическое мышление, то есть умение анализировать и оценивать идеи, и стратегическое мышление - способность прогнозировать возможные результаты и последствия.

Данная модель управления персоналом прекрасно функционирует в инновационных организациях, потому что создает условия непосредственно для инновационной деятельности и стимулирует ее. Компании, которые ее уже внедрили, получили отличные результаты, поэтому можно надеяться, что в ближайшем будущем другие организации так же займутся ее внедрением.

### Источники и литература

- 1) 1. Стоит ли внедрять бимодальную модель управления ИТ. [Электронный ресурс] URL: <https://www.orange-business.com/ru/blogs/stoit-li-vnedryat-bimodalnuyu-model-upravleniya-it> (дата обращения 15.02.2019).
- 2) 2. Бимодальные ИТ от Gartner: что недоговаривают аналитики. [Электронный ресурс] URL: <https://www.osp.ru/itsm/2015/03/13045086.html> (дата обращения 25.02.2019)
- 3) 3. Шаг в другую реальность: как конкурируют модели управления. [Электронный ресурс] URL: <http://www.up-pro.ru/library/strategy/management/modeli-upravleniya.html> (дата обращения 01.03.2019)
- 4) 4. Половинко В.С. Система управления персоналом организации: Теоретико-методологические подходы к развитию: Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / В.С. Половинко. - М., 2002.
- 5) 5. Потемкин В.К., Прозоровская К.Е. Инновационный менеджмент в кадровой работе: учебное пособие. СПб.: Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та экономики и финансов, 2003
- 6) 6. Экономика инноваций: Учебное пособие. — М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016.