

Секция «Предпринимательство и управление бизнесом»

**Идеология организации как путь к устойчивости и выживанию бизнеса в условиях цифровизации**

**Научный руководитель – Кочетков Павел Никитович**

***Мылова Полина Евгеньевна***

*Студент (бакалавр)*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт бизнеса и делового администрирования, Москва, Россия

*E-mail: mylovapolina99@gmail.com*

Разные объекты оказывают влияние друг на друга. Влияние одних ограничивается конкретной ситуацией, а эффект от их воздействия пропадает через несколько дней. Воздействие других, напротив, становится основой для фундаментальных изменений в мире, где мы живём. В этом контексте можно говорить о том, что существуют глобальные явления и процессы, формирующие новые условия окружающей среды, и люди, приспосабливающиеся к наступившим преобразованиям. Адаптация - это процесс изменения формы существования некоторого объекта. Во все времена основной целью адаптации было повышение выживаемости организмов. Именно это являлось двигателем прогресса и источником развития.

Данное исследование нацелено на изучение процесса адаптации применительно к частным организациям. Основной задачей является попытка понять и описать ту форму бизнеса, которая обладает наибольшей выживаемостью в условиях цифровой трансформации как процесса, формирующего современные реалии. Организация в ходе исследования будет рассматриваться как живой организм, способный к трансформации и развитию.

Сама по себе адаптация предполагает отказ от прежнего формата существования и выработку нового. Выработываемый подход должен соответствовать новым условиям в том смысле, что должен позволять своему носителю справиться с задачами, которые ставит перед ним внешний мир. Соответственно, для успешной осознанной адаптации (а именно о такой идёт речь в контексте организаций и людей) необходимо исследование и осмысление наступивших изменений, соотнесение текущего похода с новыми условиями и понимание, какие элементы в структуре организации следует изменить и как.

В прошлом для организаций была характерна стабильность и упорядоченность. В силу того, что предприятий было меньше и условия среды изменялись медленно, компании, добившиеся успеха однажды, устойчиво закреплялись в своей позиции. Единство и цельность организаций поддерживались формальными правилами. Так, люди, являющиеся основой бизнеса, рассматривались как грубая рабочая сила, а управление ими базировалось на рационализации, выработке чётких норм для каждого и материальной мотивации, призванной обеспечить максимальную производительность труда [3]. С точки зрения выживаемости, наиболее эффективными организациями считались крупные компании, обладающие наибольшим числом сотрудников и широким масштабом деятельности.

Современный мир характеризуется динамичными условиями с высокой долей неопределённости и непредсказуемости [1]. В связи с этим для компаний возрастает важность адаптации как способности изменять свой подход, чтобы справляться с новыми задачами. В условиях цифровизации необходимо уметь быстро удовлетворять запросы клиентов, учитывая изменения в их требованиях и запросах [2].

В то же время в эпоху цифровизации, когда в виртуальном пространстве царит свобода мнений, многие из которых вступают в противоречия друг с другом, людям в отдельности и организациям в общем надо уметь сохранять цельность - не быть разрываемыми

изнутри разными идеями, так как это забирает силы и энергию. Иными словами, компании должны иметь внутреннюю устойчивость. Устойчивость - это способность организма сохранять своё состояние под воздействием новых условий. Это означает, что при способности изменять свои внешние параметры - формат деятельности, способы взаимодействия с миром, организации должны сохранять свои внутренние параметры - суть деятельности, ценности. Таким образом, в современной бизнес-среде акцент переносится с формальных аспектов, на внутренние параметры компаний, такие как, её культура и идеология.

Организация как организм состоит из множества сотрудников, у каждого из которых есть свои собственные мотивы, жизненные принципы и устремления. Чтобы обеспечить внутреннюю целостность организации, необходима общая идеологическая база для всех её сотрудников. Идеология - это система взглядов и принципов некоторого объекта. Под идеологией организации далее будет пониматься такая система взглядов, которая является мировоззренческой концепцией всех её сотрудников.

Предлагаемый подход базируется на мысли о том, что формирование цельной и непротиворечивой идеологии организации позволяет обеспечить ей наибольшую выживаемость в динамичных условиях цифровой трансформации.

С прикладной точки зрения, работа людей в рамках организации может быть выстроена любым способом, в зависимости от принятой идеологии - командная работа, основанная на доверии, или индивидуальная работа с ценностью самостоятельности. Важно, чтобы такой фундамент был общим для всех, а сформированная культура компании была самым удачным местом самореализации для каждого сотрудника.

С точки зрения эффективности, предлагаемый подход означает следующее:

- Снижение текучести среди сотрудников, что даёт возможность компании вкладываться в долгосрочное развитие персонала с целью повышения компетентности;
- Возрастание у сотрудников вовлечённости, мотивации, желания прилагать все усилия для процветания компании;
- Повышение уровня гармонии между сотрудниками и снижение числа конфликтов, что сохраняет внутреннюю энергию людей и оставляет больше времени на непосредственное выполнение задач;
- Повышение уровня понимания между сотрудниками, что позволяет придерживаться общих подходов при выполнении задач (в контексте разделения или взятия ответственности, например).

Подводя итоги, цифровая трансформация бросает новые вызовы компаниям и ставит совершенно иные задачи перед их сотрудниками. Предлагаемая концепция призвана превратить организацию в единый организм с людьми, обладающими общей идеологией и совершенно разными талантами, навыками и компетенциями. Это обеспечивает компании масштаб и цельность, а синергетический эффект внутри компании - эффективность и конкурентоспособность.

### **Источники и литература**

- 1) Кочеткова А. И. Основы управления в условиях хаоса. Антикризисное управление. В 2-х частях. Часть 2. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 18 с.
- 2) Сафрончук М.В. Влияние цифровой трансформации на бизнес и деловую среду // Цифровая экономика. Февраль 2018. № 2 том 3
- 3) Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. Пер. с англ. - М.: Контроллинг, 1991. - 58 с.