

<https://mincult.samregion.ru/category/ministerstvo/> (дата обращения: 17.11.2021).

5 Паспорт регионального проекта "Культурная среда" [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития и инвестиций Самарской области.

URL:https://economy.samregion.ru/upload/iblock/c3d/RP_Kul_turnaya_sreda_Samarskaya_oblast_.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

6 Паспорт регионального проекта "Творческие люди" [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития и инвестиций Самарской области.

URL:https://economy.samregion.ru/upload/iblock/c2e/RP_Tvorcheskie_lyudi_Samarskaya_oblast_.pdf (дата обращения: 16.11.2021).

7 Паспорт регионального проекта "Цифровая культура" [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития и инвестиций Самарской области.

URL:https://economy.samregion.ru/upload/iblock/16e/RP_Cifrovaya_kul_tura_Samarskaya_oblast_-_1_.pdf (дата обращения: 16.11.2021)

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК НОВАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА

Ячная Любовь Александровна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Сегодня, в веке стремительно развивающихся технологий, бизнес проходит цифровую трансформацию. Изменения не только затрагивают часть предпринимательства, но и в значительной мере трансформируют его в новую систему, к которой требуется модернизированный подход. Этот подход описывается в данной работе, а также представляет новую школу менеджмента. В статье раскрываются все его свойства и особенности.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровизация, менеджмент, школа, soft skills.

¹Студент 1 курса бакалавриата Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Анисимова В.Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.

DIGITAL TRANSFORMATION AND DIGITALIZATION AS A NEW SCHOOL OF MANAGEMENT

Yachnaya L.A.

Samara University, Samara

Abstract. Today, in the age of rapidly developing technologies, business is undergoing a digital transformation. The changes not only affect a part of entrepreneurship, but also to a large extent transform it into a new system, which requires a modernized approach. This approach is described in this paper, and also represents a new school of management. The article reveals all its properties and features.

Keywords: digital transformation, digitalization, management, school, soft skills.

Менеджмент, как организация максимально эффективного управления и координации социальных экономических систем, был актуален всегда с момента возникновения человеческого труда. Однако помимо своего практического значения менеджмент также является наукой. В источниках данная социальная наука определяется как академическая дисциплина, а в роли предмета изучения выступает социальная организация. Безусловно, с развитием общества и техники менялись и подходы к менеджменту. Так, в этой науке стали выделять школы.

Первым направлением стала школа научного управления, которая появилась в 1885 году. Представители данной школы создали научные основы организации производства и труда: чёткое разделение этапа планирования, управления и саму производственную работу; отношение к управленческим действиям, как к отдельной сфере работы, которая позволяет достигать целей фирмы. Последователи данной школы также делали акцент на оптимальном отборе сотрудников. Было важным, чтобы интеллект и физическая сила работников удовлетворяли условиям конкретной работы. В качестве мотивации сотрудников (для выполнения производственных норм) применялись положительные санкции (в виде выплаты дополнительных платежей). [1]

Затем возникла административная, или классическая, школа, пик актуальности которой приходился на 1920-1950 годы. Было разработано 2 принципа организации. Первый заключался в том, что организация и координация действий включали в себя определённый набор взаимосвязанных между собой функций: финансы, маркетинг, производство. Второй – рациональная бюрократия Макса Вебера, которая

понималась им, как самая эффективная форма человеческой организации, в центре которой должен был находиться порядок, устанавливаемый правилами. [2] В качестве особенностей этой школы можно отметить непосредственный руководящий опыт представителей, стремление повысить эффективность работы всей фирмы и найти общие черты и закономерности, свойственные всем компаниям.

После появилась школа человеческих отношений, имеющая расцвет в 1930-1950 годах. Основной задачей руководителя, по мнению приверженцев школы, должно быть удовлетворение социальных потребностей подчинённых. основополагающими идеями школы были следующие: сотрудники коллектива есть отдельная социальная группа, в основе эффективности организации выступают отношения людей внутри предприятия, отношения типа «начальник - подчинённый» противоречат философии этой школы. Также были проведены хоторнский и другие эксперименты, которые усилили развитие школы человеческих отношений. Таким образом, школа ввела следующие новшества в организациях: уважение человека, как части коллектива; убеждение подчинённых, что они часть большого коллектива; руководство начинает рассказывать своим подчинённым о рабочих планах, обсуждать цели; наличие задач, которые сотрудникам необходимо разрешать самостоятельно; участие сотрудников в общении, что удовлетворяет их потребность в проявлении инициативы и признании. [3]

Последнее движение - школа науки управления, или количественный метод, которая начала своё существование в 1950 году и используется в современных реалиях. Формирование школы связано с появлением кибернетики и исследований операций. В это время появляются теории, способные помогать выбирать наиболее оптимальные управленческие решения. Всё это базируется на методах математического моделирования, алгоритмах выработки оптимальных решений, статистики, теории игр и т.д. Появляются модели экономических явлений (как прикладные, так и абстрактные): модели баланса производства и издержек, прогнозирование развития разных сфер (экономической, социальной, научно-технической и др.) и т.д.

Однако современный бизнес активно переходит на дистанционное управление, а также проходит цифровую трансформацию, которая представляет собой абсолютное преобразование функционирования компании: её структуры, культуры, взаимодействия с клиентами, а также продуктов и услуг. В некотором смысле цифровую трансформацию можно рассмотреть, как революционную модель организации. [4] Это связано со стремительным развитием технологий. Но очень сильно ускорила процесс

цифровой трансформации компаний пандемия, начавшаяся в 2020 году. Из-за необходимости соблюдать карантинные меры и находиться преимущественно у себя дома многие организации запустили дистанционное обслуживание. Но даже когда эпидемиологическая ситуация начала улучшаться, спрос на дистанционные продукты и услуги не снизился (или снизился на незначительный процент). Рынок, переходящий в режим онлайн, отличается от реального, так же как и маркетинговые стратегии онлайн сервисов имеют ряд отличий от маркетинговых стратегий оптовых организаций. Основным изменением является смена платформ продаж. Если раньше в качестве платформ выступали киоски, то сейчас это социальные сети, агрегаторы, дистрибуторы, call-центры и т.д. Всё это в значительной мере повлияло на маркетинговые стратегии. Сегодня небольшим компаниям для достижения успеха достаточно, например, сайта или аккаунта в социальных сетях, однако для крупных фирм требуется многоуровневый план, включающий в себя целый ряд каналов и различных цифровых инструментов. И поскольку рынок трансформируется, меняются и покупатели. Итак, возникает понятие «цифровой потребитель». К его ключевым отличиям от обычного покупателя можно отнести следующие: положительное отношение преимущественно к таргетированной рекламе, осуществление покупок с помощью гаджетов, склонность переплачивать за инновационные продукты, использование социальных сетей для принятия решений.

Все эти глобальные изменения непосредственно влияют и на структуру менеджмента. Сегодня одними из ключевых навыков менеджера должны быть не только *hard skills*, но и преимущественно *soft skills*. К *hard skills* в цифровом мире относятся умение работать с новейшими технологиями, анализ данных, владение методами управления проектами и т.д. *Soft skills* необходимы для наиболее эффективного взаимодействия с командой, партнёрами и клиентами. К *soft skills* можно отнести коммуникационные навыки, эмоциональный интеллект, адаптивность, ориентацию на пользователя при разработке товара и т.д.

Меняется полностью структура управления. Теперь руководитель обязан отвечать за разработку цифровой стратегии. Важнейшим элементом является составление мощной команды. И лишь после этого встаёт вопрос о разработке продукта. Для того, чтобы фирма была конкурентоспособной, при разработке продукции требуется наличие облачных технологий, промышленных коммуникаций, аналитики и обеспечение безопасности. И даже при успешном выходе на рынок, для того, чтобы держаться на плаву, нужно постоянное обучение, совершенствование и обеспечение динамики всей организации.

Всё это характеризует цифровой менеджмент (процесс управления, в основании которого лежат информационные технологии сбора и обработки больших данных для принятия эффективных решений в управлении). Практически все решения компании принимаются на основе анализа данных, которым занимается аналитик данных. Цифровые профессии уже нужны не только для создания компьютерных программ, но и для обеспечения безопасности, помощи в принятии решений и т.д. Большинство сотрудников многих фирм – программисты. Такая профессия позволяет работать из дома, однако, несмотря на это, в менеджменте делается упор на создание дружелюбной обстановки и приятной атмосферы. Акцент идёт на личные предпочтения сотрудников и их комфорт. Такое отношение к работникам схоже со школой человеческих отношений. Но также существует и ряд особенностей данной школы менеджмента. В первую очередь, постоянные изменения во всех сферах общества вынуждают работников внимательно отслеживать уровень своих навыков и при необходимости учиться чему-то новому. Во-вторых, помимо профессиональных навыков, ключевую роль играют стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект, многозадачность, а также коммуникабельность. Если раньше эти навыки были плюсом при устройстве на работу, то сейчас это одни из самых необходимых качеств работника.

Одними из ключевых задач менеджеров сегодня являются постоянное отслеживание динамики рынка, технологий и тенденций, грамотное составление рабочих команд, раскрытие личностного потенциала работников и безостановочное самосовершенствование.

Список использованных источников

- 1 Школы управления в менеджменте (discovered.com.ua) сайт. – 2019. – URL: <https://discovered.com.ua/management/shkoly-upravleniya-v-menedzhmente/> (дата обращения: 25.10.21).
- 2 Концепция рациональной бюрократии Вебера (odiplom.ru) сайт. – 2018. – URL: <https://odiplom.ru/lab/konceptsiya-racionalnoi-byurokratii-vebera.html> (дата обращения: 25.10.21).
- 3 Школа человеческих отношений: описание, создатель и представители, основные положения (fenix.help) сайт. – 2016. – URL: <https://wiki.fenix.help/management/shkola-chelovecheskih-otnoshenij> (дата обращения: 25.10.21).
- 4 Что такое цифровая трансформация? | РБК Тренды (rbc.ru) сайт. – 2020. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/5d695a969a79476ed81148ef> (дата обращения: 25.10.21).