

РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА ПО МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОЙ КОМПАНИИ «БИРЮЗОВОГО» ТИПА: СТРУКТУРА И СЛОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ

Шаман В.М., магистрант,

Суворова Т.В., к.п.н., доцент,

Университет «Синергия», г. Москва, Россия

Аннотация. В статье исследуется структура модели развития бизнеса «бирюзовых организаций», предложенная Фредериком Лалу, который делит компании на разные типы в зависимости от их культуры. Бирюзовые структуры представляют собой высшую форму управления, отличающуюся самоорганизацией, инновационностью, креативностью и отсутствием жёсткой иерархии власти. Обсуждаются как положительные аспекты, такие, как возможность для сотрудников развиваться и принимать решения, – так и трудности реализации управления для владельцев, связанные с необходимостью делегирования и открытости. Приводятся примеры того, когда «бирюзовая» парадигма управления может быть эффективной в современном бизнесе.

Ключевые слова: модель, бизнес, структура управления, инновационность,

«бирюзовая» организация, проблемы внедрения.

Введение. «Приоритетность инновационной деятельности» компаний неоспорима и отражена в законодательстве [4, с.104]. Понятие «бирюзовая организация» появилось в результате исследования консультанта по менеджменту Фредерику Лалу (Frederic Laloux)[7, с.398]. Он разработал в 2014 году теорию цветового спектра, в которой классифицирует компании по шкале цветов, основываясь на их организационной культуре.

Многие авторы рассматривают данный тип организационной модели как инновационный, в частности, М.И.Аббосов[1] относит такой тип организационной культуры как тренд развития бизнеса; В.В. Великороссов анализирует такие формы организации как формы социального партнерства[3]; автор А.Р.Акапян и другие полагают, что «бирюзовые» компании наиболее приемлемы в креативных индустриях [2].

Несмотря на перспективы развития бизнеса по инновационной модели «бирюзового» типа, многие российские предприниматели и топ-менеджеры придерживаются более классических организационных систем управления, сомневаются в выживаемости подобных организаций, считая, что данная модель производства или бизнеса сложна к внедрению и реализации. Ставится вопрос о финансовой выгоде и о том, как управлять такими предприятиями, где каждый сотрудник – уверенная в себе личность, и авторитетность управляющего может пошатнуться.

В работе мы поставили цель: выявить структуру и специфику модели инновационного «бирюзового» типа управления и сложности внедрения в практику бизнеса. В исследовании применены методы анализа, сравнения управленческого опыта зарубежных и отечественных «бирюзовых» компаний и обобщения проблем, которые могут возникнуть при развитии бизнеса по данной организационной модели самоуправления.

Результаты исследования

Так, по Ф.Лалу, организации делятся на следующие типы: инфракрасная, сиреневая, красная, янтарная, оранжевая, зеленая, бирюзовая. Бирюзовые организации по этой системе обладают наивысшим уровнем развития, соответствуют креативным и творческим проектам, инновационным, исследовательским организациям, художественным мастерским. Сегодня «организации ищут методы управления, которые будут способствовать сотрудничеству между членами команды»[6]. Управление в бирюзовых организациях строится на принципах эмпатии, открытости, прозрачности, сотрудничества и доверия. Таким образом, именно в «бирюзовых» компаниях приветствуются свобода творчества и волеизъявления, ответственность каждого сотрудника за свою работу, отсутствие вертикальной иерархии. Сотрудники объединены общей целью, верят в миссию и идеи компании, разделяют их, занимаются любимым делом, добровольно развиваются.

Рассмотрим плюсы и минусы применения такой структуры как для сотрудников, так и для управляющего или владельца бизнеса. Одним из ключевых элементов управления в бирюзовых организациях является принцип самоорганизации. Сотрудники имеют свободу выбора методов работы, распределения обязанностей и принятия решений. Вместо того, чтобы диктовать сверху вниз, руководство поощряет и поддерживает инициативу и ответственность сотрудников. Это помогает развивать творческий подход

Автор: Шаман В.М., Суворова Т.В.
27.11.2024 15:18 -

к работе, повышает мотивацию и самооценку сотрудников. Именно этот принцип вызывает наибольшую часть сомнений в работоспособности бирюзовой парадигмы, так как поклонники классических методов считают, будто без контроля и принуждения человек работать не будет.

Модель «бирюзового» типа организации – это объединение творческих людей, альтруистов и новаторов. В настоящее время, в расцвет технологического прогресса, максимального доступа к информации, коммуникациям, интернету и чатам GPT, люди быстро образуются и достигают верхних ступеней пирамиды А. Маслоу, иногда даже перепрыгивая «фундамент». Если, к примеру, отлынивающие от работы рабочие на стройке находятся на ступени «Физиологическая потребность», то творческие личности реализуют этап «Самореализации», соответствующей идеологии «бирюзовых» организаций.

Соответственно, в пирамиде, «созданной международной консалтинговой компанией Bain&Co, новаторы реализуют этап ценностей, «оказывающих социальное воздействие, смысл жизни которых заключается в ...помощи другим людям или обществу в целом»[5, с.71]

. Если руководитель создаст комфортные условия и доверительные отношения для творческих сотрудников, то получит команду лояльных, креативных специалистов, способных эффективно развивать и фирму, и собственные навыки, и продукт. Каждый член команды будто отдельная организация, а многие из них, действительно, могут быть ИП или самозанятыми, что, во-первых, удобно с юридической точки зрения, а во-вторых, объективно наделяет участников проекта ответственностью за свою часть работы.

Одним из контраргументов, определяющих успех реализации модели инновационного «бирюзового» типа, является сложность поиска и подбора креативных людей, для руководителя это может оказаться проблемой. Однако именно это и является основной работой для управляющего: найти и отобрать правильных людей, создать им достойные условия, снабдить их проектами, сделать так, чтобы они не сомневались в порядочном отношении к себе со стороны компании. Иначе, даже если такие люди и найдутся, они всё равно уйдут. Творческие люди не держатся на работе исключительно за зарплату,

Автор: Шаман В.М., Суворова Т.В.
27.11.2024 15:18 -

или даже приятную компанию с печеньем. Ответственность руководителя заключается в создании пространства, где сотрудники будут чувствовать, что их мнение важно, что они не являются винтиками в системе, а становятся полноценными участниками проекта. Члены трудового коллектива должны быть окружены единомышленниками, которые их слышат, понимают, вступают в дискуссию, и что в итоге идея каждого члена компании влияет на весь проект. Если со стороны руководителя такой ответственности нет, то «бирюзовая» парадигма руководителю просто не подходит, и для него в ней нет смысла.

В классических фирмах нередко бывает, что руководитель, пусть даже компетентный в проектном менеджменте и управлении, осуществляя контроль, может не давать специалисту возможностей для успешного осуществления закрепленной части работы; или же, наоборот, не имея понимания, может поддаться влиянию неграмотного сотрудника, теряя при этом деньги и качество продукта.

Важным аспектом управления в бирюзовых организациях является принцип равноправия и открытости. Все решения принимаются коллективно, после обсуждения. Руководство не остаётся в стороне, а становится частью команды, участвует в процессах принятия решений и поддерживает открытый диалог со всеми участниками процесса. Таким образом, руководитель не только не препятствует полноценному креативному процессу, но и сам развивается в данной области, повышая свои компетенции в узких направлениях выбранной сферы деятельности, что может повлиять на дальнейшее развитие фирмы.

Тип модели «бирюза» используется и на производствах, и в фермерстве, и в сфере

Автор: Шаман В.М., Суворова Т.В.
27.11.2024 15:18 -

услуг, и даже в медицине. Примером успешной «бирюзовой» организации является компания *Buurtzorg* в Нидерландах. Компания предлагает инновационные методы оказания медицинской помощи, основанные на принципах самоорганизации и содействия. *Buurtzorg* добилась высоких показателей качества обслуживания и удовлетворённости как сотрудников, так и клиентов. Приведем еще примеры бирюзовых компаний за рубежом: «*Valve*», «*Patagonia*», «*Netflix*»; в России: «*ВкусВилл*», «*Аскона*», «*Фабрика окон*». Нельзя утверждать, что все попытки сделать компанию бирюзовой успешны. Существуют и негативные примеры, такие, как: магазин «*Магнит*» (изменения в руководстве и стратегии, а также давление со стороны конкурентов привели к снижению эффективности); сеть кофеен «*Кофемания*»: в условиях высокой конкуренции и необходимости поддержания стандартов качества возникли проблемы с управлением и контролем. Сотрудники, обладающие высокой автономией, не всегда следовали установленным стандартам обслуживания, что приводило к неоднородному качеству и негативным отзывам клиентов.

Заключение

Таким образом, система управления инновационного типа – «бирюзовая» парадигма – имеет свои плюсы и минусы как для сотрудников, так и для владельца организации. Для сотрудников это означает большую свободу самовыражения, возможность развития своих уникальных способностей и проявления инициативы, что особенно важно для молодых специалистов. Они чувствуют себя ценными членами команды, что способствует укреплению морального духа и коллективной ответственности. Однако для владельца организации может быть сложно приспособиться к такой системе управления. Необходимо обладать высоким уровнем доверия к сотрудникам, умением делегировать полномочия и принимать решения коллективно, что требует большой открытости, гибкости и готовности к изменениям.

Поскольку подавляющее большинство любых творческих проектов, таких, как: кино, блогинг, выставки являются примерами «бирюзовых» организаций, мы видим направления дальнейших исследований именно в данных сферах.

Литература

1. Аббосов М. И., Ястребова Т. Е. Бирюзовые организации как тренд развития деловых организаций // Sciences of Europe. – 2020. – №. 47-4 (47). – С. 13-15.
2. Акопян А. Р., Воронцова Ю. В. Использование концепции бирюзовой организации для оценки показателей управления творческой командой // Вестник университета. – 2022. – №. 5. – С. 203-209.
3. Великороссов, В. В. "Бирюзовые" организации как новая форма социального партнерства / В. В. Великороссов, А. В. Бутов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 4, № 2. – С. 27-35.
4. Голдыбаев, Д. И. Маркетинговый аудит в управлении инновационной деятельностью компании: методология и метрики / Д. И. Голдыбаев, Т. В. Суворова // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2024. – Т. 10, № 3. – С. 97-110. – DOI 10.18413/2408-9346-2024-10-3-0-7.
5. Жукова, Е. Е. Маркетинг услуг : учебное пособие / Е.Е. Жукова, Т.В. Суворова. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 364 с. — (Высшее образование). –DOI 10.12737/2125940.
6. Жукова, Е. Е. Методы и факторы влияния в управлении проектами / Е. Е. Жукова, А. Р. Маашев // Современные тенденции развития науки и мирового сообщества в эпоху цифровизации, Ростов-на-Дону, 10 июня 2023 года. – Махачкала: ООО "Издательство АЛЕФ", 2023. – С. 347-350.
7. Лалу Ф. Открывая организации будущего. / Фредерик Лалу; пер. с англ. В. Кулябиной ; [науч. ред. Е. Голуб]. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 432 с.

