

СООТВЕТСТВИЕ КОМПАНИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ПРИНЦИПАМ БИРЮЗОВОСТИ

© Баймачева Т. Е., Балашов Н. А., Грошева Е. К., 2021

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматриваются причины, которые привели к появлению бирюзовых организаций (а именно, запросы со стороны общества и самих сотрудников к изменениям), а также основные характеристики самих бирюзовых организаций и их сотрудников: большая самостоятельность сотрудников, повышение уровня ответственности, смещение фокуса мотивации: с денежной мотивация переходит в нематериальную область. Кроме того, в статье приводятся результаты исследования в строительной отрасли на предмет соответствия организаций стандартам бирюзовых организаций (анализ проводился по 6 блокам: лидерство, командный подход, коммуникации и конфликты, самоорганизация, мотивация, стратегия развития).

Ключевые слова: исследование, бирюзовые организации, строительство

В настоящее время традиционные методы управления становятся неадекватны тем условиям, в которых работают предприятия (например, сейчас наблюдается общий переход к «зеленой» экономике — экономике, которая

направлена на закрытие экологического долга перед новыми поколениями [1]). Более того, традиционно управляемые компании обычно говорят о так называемом методе «кнута и пряника», то есть о

системе вознаграждения, основанной на бонусах и комиссионных).

Со стороны компаний был запрос к развитию, запрос к «осозанным» действиям, что привело к появлению новой модели управления — модели бирюзовой организации. Этот цвет относится к номенклатуре, используемой в интегральной теории американского социолога Кена Уилбера; он связан с теорией удовлетворения потребностей. В этом стиле управления нет иерархии власти. Более того, команды внутри компании могут принимать полностью самостоятельные решения (каждый может принять любое решение, а также реализовать его; у каждого сотрудника есть право вето).

Сотрудники в бирюзовых компаниях характеризуются следующим образом [2]:

- их мировоззрение открыто, терпимо и ожидает от мира, включая компанию, партнерство и баланс между работой и личной жизнью;
- они хотят работать, чтобы развиваться и заниматься своими увлечениями. Они хотят быть гибкими, преодолевать разные проблемы;
- для них важны не деньги, а самореализация, честность, подлинность.

Такое изменение сотрудников невозможно без изменения самих компаний — бирюзовые компании также должны обладать рядом особенностей, а именно [3]:

- у компании есть эволюционная цель — цель, которая важнее компании, и которая направлена на общее благо;
- целостность — бирюзовые компании воспринимают сотрудников не просто как «бизнес-единиц», а как комплексных личностей со своими потребностями;
- самоуправление — бирюзовые сотрудники дают сотрудникам возможность реализовывать свои проекты.

С целью выявления степени «бирюзовости» компаний строительной отрасли было проведено исследование «Компания мечты», которое в свою основу положило принципы бирюзовых организаций. Опрос проводился анонимно, в виде бумажной анкеты. Опросник представляет собой 60 вопросов по шести блокам: лидерство, командный подход, мотивация, организация деятельности и дизайн работ, организационные коммуникации и конфликты, стратегия развития. Оценку степени соответствия готовности сотрудников к компании бирюзового типа определялась по шкале от 1 до 10, где «1» — совсем не соответствует идеальной компании, «10» — полное соответствие.

В опросе приняли участие сотрудники 3 компаний, общей численностью в 100 человек из 3 разных сфер, связанных со строительством: само строительство, аренда, продажа строительных материалов.

Рассмотрим общую статистику по отрасли. В отрасли (по результатам исследования) работают 72 % мужчин и 28 % женщин; распределение сотрудников по возрасту выглядит следующим образом: менее 1 % сотрудников в возрасте от 18 до 26, 15 % сотрудников в возрасте от 26 до 30; 72 % сотрудников в возрасте от 31 до 45, и 11 % сотрудников в возрасте от 45 до 55. По признаку полученного образования отрасль выглядит следующим образом: 46% сотрудников имеют среднее полное образование, 15 % имеют среднеспециальное образование, 39 % — высшее законченное образование. Наконец, по «структуре» отрасль классифицируется следующим образом: 57 % — сотрудники производства, 29 % — офисные сотрудники; остальные проценты равномерно распределены среди руководителей, собственников и топ-менеджмента.

Совокупный анализ по всем 60 вопросам по всем 3 компаниям выглядит следующим образом (рис. 1):

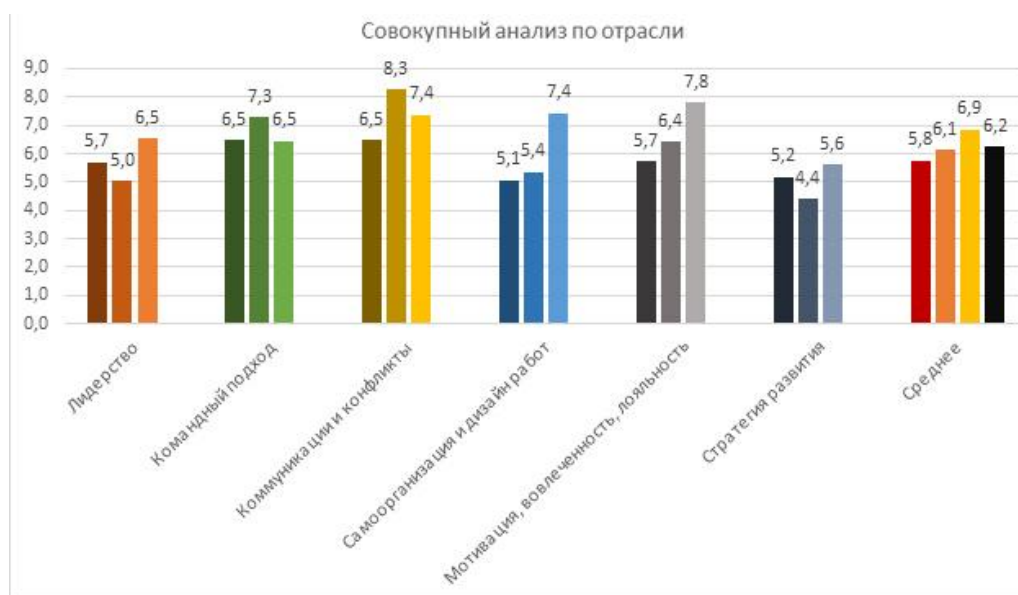


Рис. 1. Совокупный анализ по всем 3 компаниям

Как можно увидеть, средний балл как по компаниям, так и по отрасли, колеблется от 6 до 6,9 баллов; уже одно это позволяет сделать предварительные выводы о том, что отрасль, на текущий момент, не готова принять и поддерживать стандарты бирюзовости.

Если же рассматривать показатели в отдельности, то можно увидеть, что минимальные баллы набрали такие категории, как «лидерство», «самоорганизация», «мотивация», а также «стратегия развития».

Такие показатели объясняются следующим образом: возможности проявления лидерства в строительной отрасли жестко регламентированы: каждый рабочий следует определенному регламенту работ, который не может быть изменен. Блок «самоорганизация» также получил такую оценку из-за того, что существует четкий регламент (и срок выполнения того или иного этапа в строительстве), который не подразумевает ни изменений, ни возможности гибкой работы.

Блоки «мотивация» и «стратегия развития», на самом деле, взаимосвязаны: по результатам исследования у всех компаний нет разработанных систем нематериальных мотиваций, не развиты коммуникации внутри организаций; кроме того, у компаний нет «миссии» и долгосрочной «цели» — компании существуют ради денег, а не ради «счастья для всех» (что вызывает дополнительные проблемы, связанные с мотивацией — сотрудники не понимают, для чего они работают, какова их конечная цель, результат).

Мы предполагаем, что строительная отрасль, на ее текущем периоде развития, не может принять стандарты бирюзовости; однако приблизиться к этим стандартам (а также поднять общий уровень мотивации) через разработку и внедрение социальных целей в свою деятельность. ■

1. Понятие и сущность зеленой экономики. – Текст : электронный // Green Economy : [сайт].– URL: <http://greeneconomy.kg/theory/ponyatye-i-sushhnost-zelenoy-ekonomiki/> (Дата обращения: 10.03.2021).

2. Turquoise Management Model -Teal Organizations. – Текст : электронный // ResearchGate : [сайт].– URL: https://www.researchgate.net/publication/342708110_Turquoise_Management_Model_-Teal_Organizations (Дата обращения: 10.03.2021).

3. Бирюзовые организации: разбираемся в понятиях. – Текст : электронный // VC.ru : [сайт].– URL: <https://vc.ru/future/49613-biryuzovye-organizacii-razbiraemysya-v-ponyatiyah> (Дата обращения: 10.03.2021).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Turquoise Management Model -Teal Organizations. – Текст : электронный // ResearchGate : [сайт].– URL: https://www.researchgate.net/publication/342708110_Turquoise_Management_Model_-Teal_Organizations (Дата обращения: 10.03.2021).

Бирюзовые организации: разбираемся в понятиях. – Текст : электронный // VC.ru : [сайт].– URL: <https://vc.ru/future/49613-biryuzovye-organizacii-razbiraemysya-v-ponyatiyah> (Дата обращения: 10.03.2021).

Понятие и сущность зеленой экономики. – Текст : электронный // Green Economy : [сайт].– URL: <http://greeneconomy.kg/theory/ponyatye-i-sushhnost-zelenoy-ekonomiki/> (Дата обращения: 10.03.2021).

Compliance of the construction industry companies of the irkutsk region with the principles of turquoise

© **Baimacheva T., Balashov N., Grosheva E., 2021**

The article discusses the reasons that led to the emergence of turquoise organizations (namely, requests from society and employees themselves for changes), as well as the main characteristics of turquoise organizations themselves and their employees: greater independence of employees, increased responsibility, a shift in the focus of motivation: from monetary motivation goes to the intangible area. In addition, the article presents the results of research in the construction industry on the compliance of organizations with the standards of turquoise organizations (the analysis was carried out in 6 blocks: leadership, team approach, communication and conflicts, self-organization, motivation, development strategy).

Keywords: research, turquoise organizations, construction
