РАЗДЕЛ XXI. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Пригульный А.Г.

Трансформация бизнес-процессов: предпосылки и вероятная траектория развития организации*АНО ВО «Университет МПА ЕвразЭС»
(Россия, Санкт-Петербург)**doi: 10.18411/lj-08-2021-86***Аннотация**

Понятие трансформация бизнес-процессов связано с преобразованием бизнес-деятельности посредством кардинального изменения бизнес-процессов организации. Это происходит вследствие воздействия на компанию разнообразных факторов, как внешних, так и внутренних. При этом одним из самых важных факторов в последние годы является цифровизация и активное внедрение информационных технологий (мобильных, облачных, социальных сетей, искусственного интеллекта и др.) во все направления деятельности организаций. Благодаря информационным технологиям происходят изменения и в формировании клиентом ценностного предложения и в способах взаимодействия компании и клиентов. В статье рассмотрены подходы и предпосылки реализации проектов трансформации бизнес-процессов в организации.

Ключевые слова: организация, бизнес-процессы, трансформация бизнес-процессов.

Abstract

The concept of transformation of business processes is associated with the transformation of business activities through a fundamental change in the business processes of the organization. This is due to the impact on the company of various factors, both external and internal. At the same time, one of the most important factors in recent years is digitalization and the active introduction of information technologies (mobile, cloud, social networks, artificial intelligence, etc.) in all areas of organizations' activities. Thanks to information technology, changes are taking place both in the formation of a value proposition to customers and in the ways in which the company and customers interact. The article discusses the approaches and prerequisites for the implementation of projects for the transformation of business processes in an organization.

Keywords: organization, business processes, transformation of business processes.

Бизнес-процесс представляет собой последовательность действий, операций, а также необходимых ресурсов, которые требуются компании для создания ценности и доведения ее до потребителя. Такая ценность может быть представлена в виде определенного товара, продукта или услуги.

Действия, которые осуществляются в компании для производства продукта или услуги, обычно охватывают несколько функциональных направлений и подразделений [1,2].

Трансформация бизнес-процессов - это проект, который нельзя замкнуть только на отдельное подразделение. Обычно в таких проектах задействованы сразу несколько подразделений, либо вся организация. В этом случае говорят о процессно-ориентированной трансформации. При этом функции и задачи в рамках подразделений могут кардинальным образом измениться.

Как показывает опыт компаний, осуществивших трансформацию, для ее успешного проведения очень важно, чтобы такой проект был реализован

межфункциональной командой менеджеров и сотрудников, которые работают и взаимодействуют в творческой атмосфере [3].

Помимо процессно-ориентированного подхода для трансформации бизнес-процессов может также использоваться подход, предполагающий ориентацию на отдельное подразделение или функцию [4].

По своей сути проведение трансформации предполагает кардинальное переосмысление бизнес-процессов. Реализация проекта трансформации в компании обычно возникает, если возникли новые представления о выполнении бизнес-процессов, появились новые технологии и инструменты деятельности. Важно, чтобы были учтены все предложения, которые были сделаны сотрудниками и руководителями по изменениям бизнес-процессов [5,6].

Ограничения могут быть связаны только в связи с таким и факторами, как недостаток финансовых ресурсов, нарушение законодательства и положений стратегии и политики компании.

Как мы уже указали, проекты трансформации могут охватывать ряд подразделений организации. Кроме того, возможна реализация изменений бизнес-процессов и на уровне одного подразделения. Это может быть связано с новым взглядом на взаимодействие с клиентами и партнерами, работу на рынке и др.

Результатом трансформации может быть оптимизация распределения работ между этапами бизнес-процесса. Кроме того, возможно другое применение ресурсов, необходимых для выполнения работ: информационных, производственных, человеческих и др.

Анализ показывает, что трансформация предполагает новый взгляд на сложившиеся процессы в организации, которые стали привычными для сотрудников и руководителей. Для того чтобы успешно реализовать проект трансформации необходимо собрать большое количество информации о существующих и перспективных технологиях в производстве и управлении.

Мы считаем, что целесообразно придерживаться системного подхода и сформировать план необходимых изменений. Реализовывать изменения необходимо последовательно и постепенно для того, чтобы сохранить управляемость компанией, контролировать финансовые риски, поддерживать персонал [7].

Целесообразно провести углубленный анализ возможных рисков до начала процесса трансформации, чтобы не потерять те инвестиции, которые были произведены в проект. При подготовке проекта трансформации следует учитывать факт того, что стандартные инструменты и технологии необходимо адаптировать к особенностям компании. Это касается всех направлений деятельности организации: производство, сбыт, развитие персонала и т.д.

Компании имеют различия в организационной культуре, традициях менеджмента, возможностях ИТ – инфраструктуры, производственном потенциале, отраслевых условиях и т.д. У тех компаний, которые не провели углубленный анализ выгод и возможных рисков трансформации, стремились просто копировать чужой опыт, а не адаптировать его под собственные нужды, возникли огромные проблемы с реализацией проекта трансформации.

Анализ показывает, что поэтапный подход к реализации проекта трансформации наиболее эффективен. Для каждого этапа следует определить сроки, результаты, исполнителей, ресурсы, эффективность. Когда проект распланирован, утвержден акционерами, можно приступить к его реализации.

Наиболее стандартными этапами выполнения работ по трансформации бизнес-процессов являются следующие:

1. Проведение анализа существующих бизнес-процессов и определение ключевых процессов, подлежащих трансформации.
2. Разработка моделей бизнес-процессов, которые претерпят изменения.

3. Формирование команды сотрудников, которые будут реализовывать проект трансформации в компании.
4. Выявление тех подразделений, которые будут вовлечены в проект трансформации.
5. Определение тех процессов и работ, которые сохраняют актуальность в будущих бизнес-процессах.

Трансформация бизнеса значительным образом меняет процесс ведения бизнеса. Трансформация предполагает готовность руководителей выделять ресурсы и финансирование на долгосрочной основе, публично демонстрировать поддержку проекту.

Кроме того, осуществление проекта трансформации бизнес-процесса может вызвать споры и конфликты приоритетов участников процесса. Трансформация может оказать влияние на изменение культуры ведения бизнеса. Изменения такого уровня должны опираться на поддержку руководителей, определяющих смысл новой культуры.

Очень часто руководители компаний, которые успешно функционируют на рынке, выступают против проектов трансформации и предлагают меры по совершенствованию бизнес-процессов. Вместе с тем, следует учитывать, что поддерживать конкурентоспособность на высоком уровне, особенно при быстрой смене цифровых технологий, не всегда возможно. Поэтому необходимо рассматривать трансформацию, как вопрос стратегический.

Руководителям важно провести оценку того, как трансформация повлияет на достижение долгосрочных целей компании.

Анализ показывает, что успешная реализация проектов трансформации бизнес-процессов напрямую зависит от того, насколько руководители высшего уровня организации готовы уделять достаточно времени для руководства такими проектами, а также предоставлять требуемый объем ресурсов (производственных, информационных, человеческих и др.).

Проекты трансформации часто приводят к возникновению конфликтов между сотрудниками и подразделениями, поэтому у руководителей проектов должны быть полномочия для того, чтобы разрешать такие конфликты.

Важно обеспечить поддержку проектам трансформации руководителями организации на всех уровнях управления, а также вовлеченность всех сотрудников.

Опыт реализации проектов трансформации показывает, что поддерживать заинтересованность сотрудников и руководителей возможно, если разработать поэтапный план изменений. При этом мероприятия в рамках каждого этапа следует увязывать с требуемыми ресурсами.

Большую важность приобретает последовательность в выполнении работ и постоянный мониторинг результатов изменений. Многие руководители готовы согласиться с изменениями, если работы выполняются по нарастающему принципу. Таким образом, важен накопительный эффект и видимые результаты трансформации.

Плановый подход к реализации проекта трансформации позволяет увязать краткосрочные и долгосрочные цели изменений бизнес-процессов.

Выводы.

Трансформация бизнес-процессов представляет собой сложный проект, который может затрагивать деятельность как отдельных подразделений и сотрудников, так и всей организации в целом. Анализ показал, что руководителям компании можно добиться успешной реализации проекта трансформации, если использовать плановый подход, а также добиться высокой степени вовлеченности персонала и руководителей всех уровней организации в необходимых изменениях.

1. Свод знаний по управлению бизнес-процессами: BPM СВОК 3.0 / Под ред. А.А. Белайчука, В.Г. Елифёрова. Москва: Альпина Паблишер, 2016.

2. Рыбаков М.Ю. Бизнес-процессы. Как их описать, отладить и внедрить. Москва. Издательство Михаила Рыбакова, 2019.
3. Ротер М., Шук Д. Учитесь видеть бизнес-процессы: Построение карт потоков создания ценности. Москва: Альпина Паблишер, 2015.
4. Шенталер Ф., Карле Т., Обервайс А., Фоссен Г. Бизнес-процессы. Москва: Альпина Паблишер, 2019.
5. Kovalenko B.B., Kovalenko E.G., Yakovleva T.V. Digital business models and company growth opportunities in the energy market // E3S Web of Conferences 250, 06006 (2021) TRESP 2021.
6. Okrepilov V.V., Kovalenko B.B., Getmanova G.V., Turovskaj M.S. Business process transformation: impact mobile technology and social networks on the business dynamics of the company // JOP Conference Series: Metrological Support of Innovative Technologies. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. Krasnoyarsk, Russia, 2020. С. 032049.
7. Kovalenko B.B., Kovalenko E.G. Approaches to Organizational Leadership in the Digital Age // 5th International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership.

Чечурина М.Н., Артюх К.Л.

Коммерциализация интеллектуальной собственности вуза в области цифровой трансформации электроэнергетики

*ФГАОУ ВО «Мурманский государственный технический университет»
(Россия, Мурманск)*

doi: 10.18411/lj-08-2021-87

Аннотация

Статья посвящена коммерциализации интеллектуальной собственности вуза как результата интеллектуальной деятельности (РИД), использующего технологию предиктивной аналитики, в области цифровой трансформации электроэнергетики.

Ключевые слова: коммерциализация, результаты интеллектуальной деятельности, предиктивная аналитика, цифровая трансформация, малое инновационное предприятие.

Abstract

The article is devoted to the commercialization of the intellectual property of a university as a result of intellectual activity (REED) using technology of predictive analytics, in the field of digital transformation of the electric power industry.

Keywords: commercialization, intellectual performance, predictive analytics, digital transformation, small innovative enterprise.

В докладе Всемирного банка о состоянии цифровой экономики «Цифровые дивиденды», сделанном в 2016 году, подчеркиваются следующие выгоды цифровизации [2]:

- рост производительности труда;
- повышение конкурентоспособности компаний;
- снижение издержек производства;
- создание новых рабочих мест;
- увеличение степени удовлетворенности человеческих потребностей;
- преодоление бедности и социального неравенства.

Однако, цифровизация несет следующие потенциальные риски:

- несанкционированный доступ к информации и другие угрозы кибербезопасности;
- массовая безработица;
- цифровое неравенство – разрывы в уровне образования и условиях доступа к цифровым услугам и продуктам между гражданами и бизнесами внутри стран, а также между государствами.