



270 МГУ

1755



2025



ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА АДАПТАЦИЮ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тищенко Е.Б.

Доцент кафедры экономики инноваций, к.э.н.

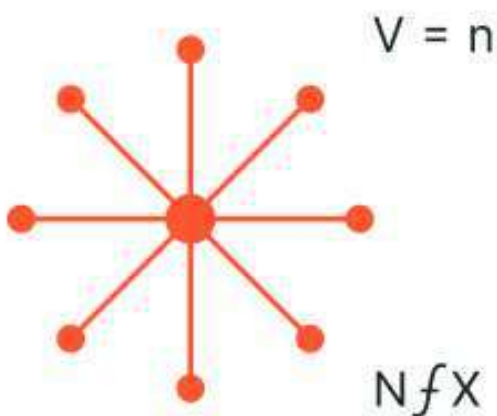


СЕТЕВЫЕ ЭФФЕКТЫ. ЦЕННОСТЬ

ЗАКОН САРНОВА

Полезность сети пропорциональна количеству её элементов.

Соедини элементы в сеть. Набери в сеть как можно больше элементов

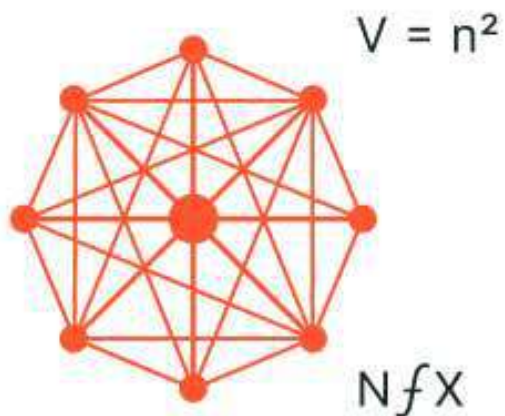


Примеры:
телевизионная сеть или радио

ЗАКОН МЕТКАЛФА

Полезность и ценность сети пропорциональна квадрату количества её узлов.

Сделай ставку на качество идей и позволь сети их совместно дорабатывать

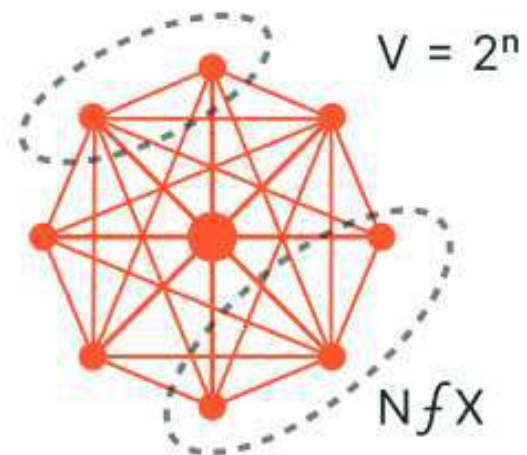


Примеры:
социальные сети (Facebook и пр.)

ЗАКОН РИДА

Полезность сети находится в экспоненциальной зависимости от числа её участников.

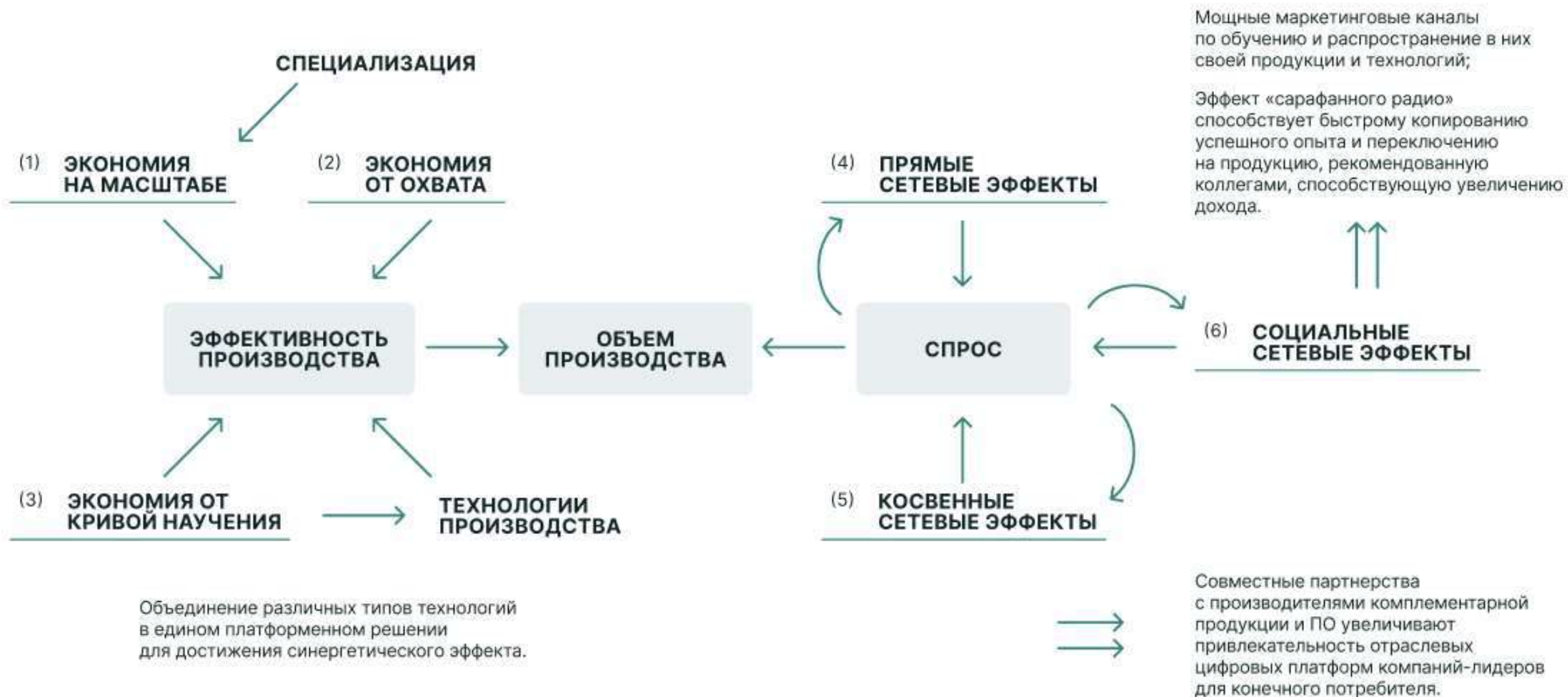
Позволь создавать группы и коммуницировать коллективно



Примеры:
платформы для сообществ (Reddit, Slack, Discord и пр.)

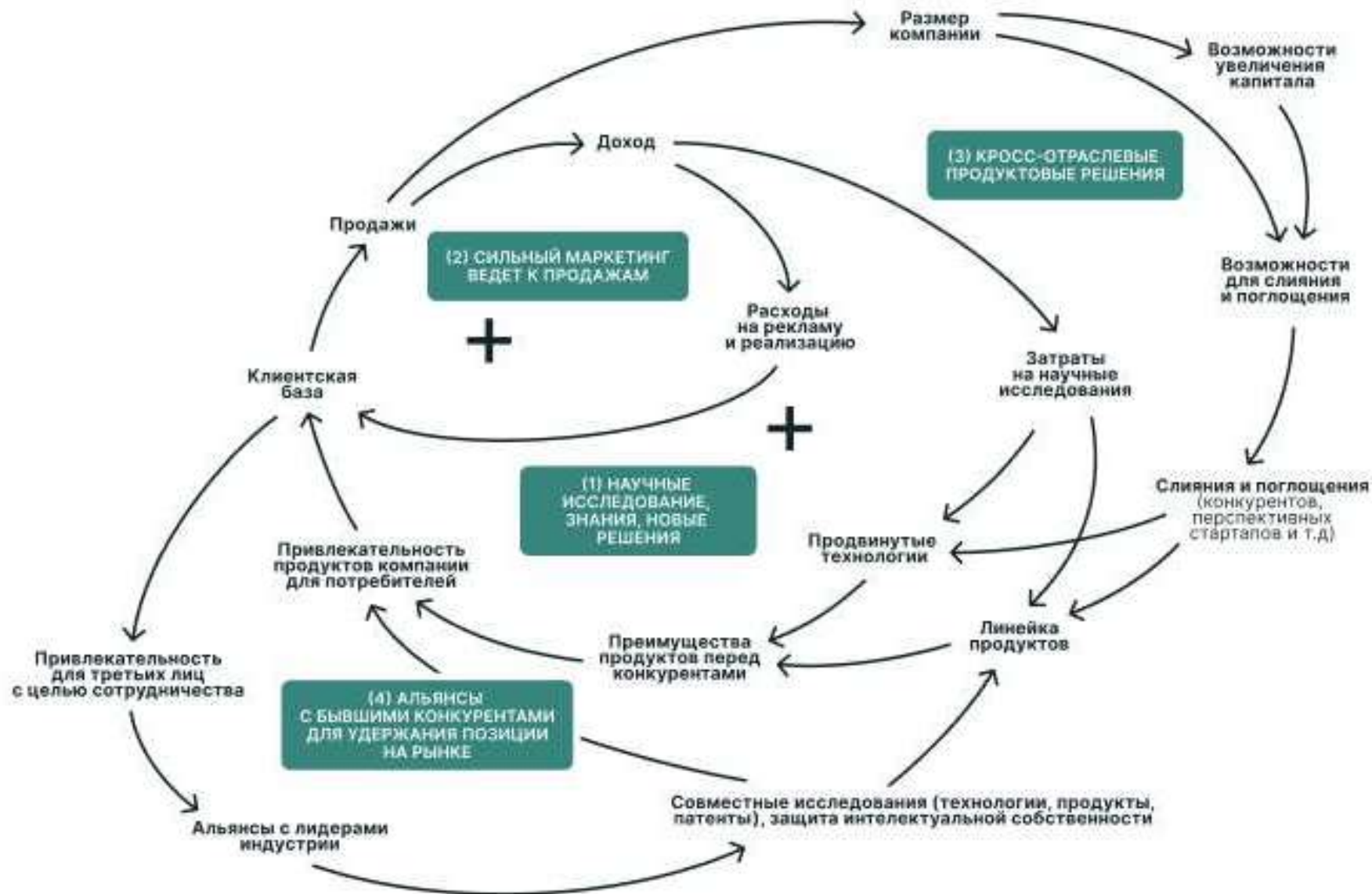


ИСТОЧНИКИ ВОЗРАСТАЮЩЕЙ ОТДАЧИ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ



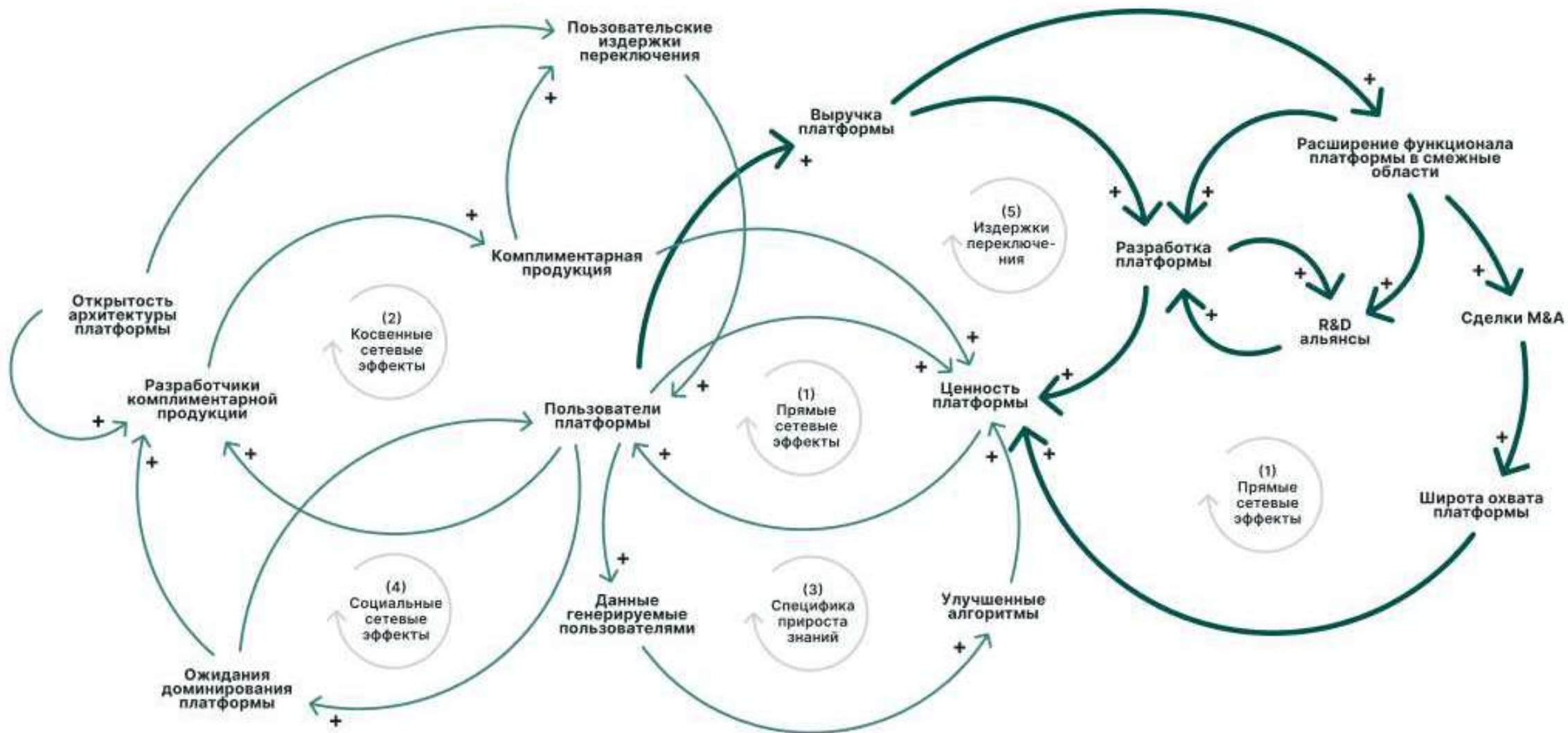


АКСЕЛЕРАТОРЫ РОСТА



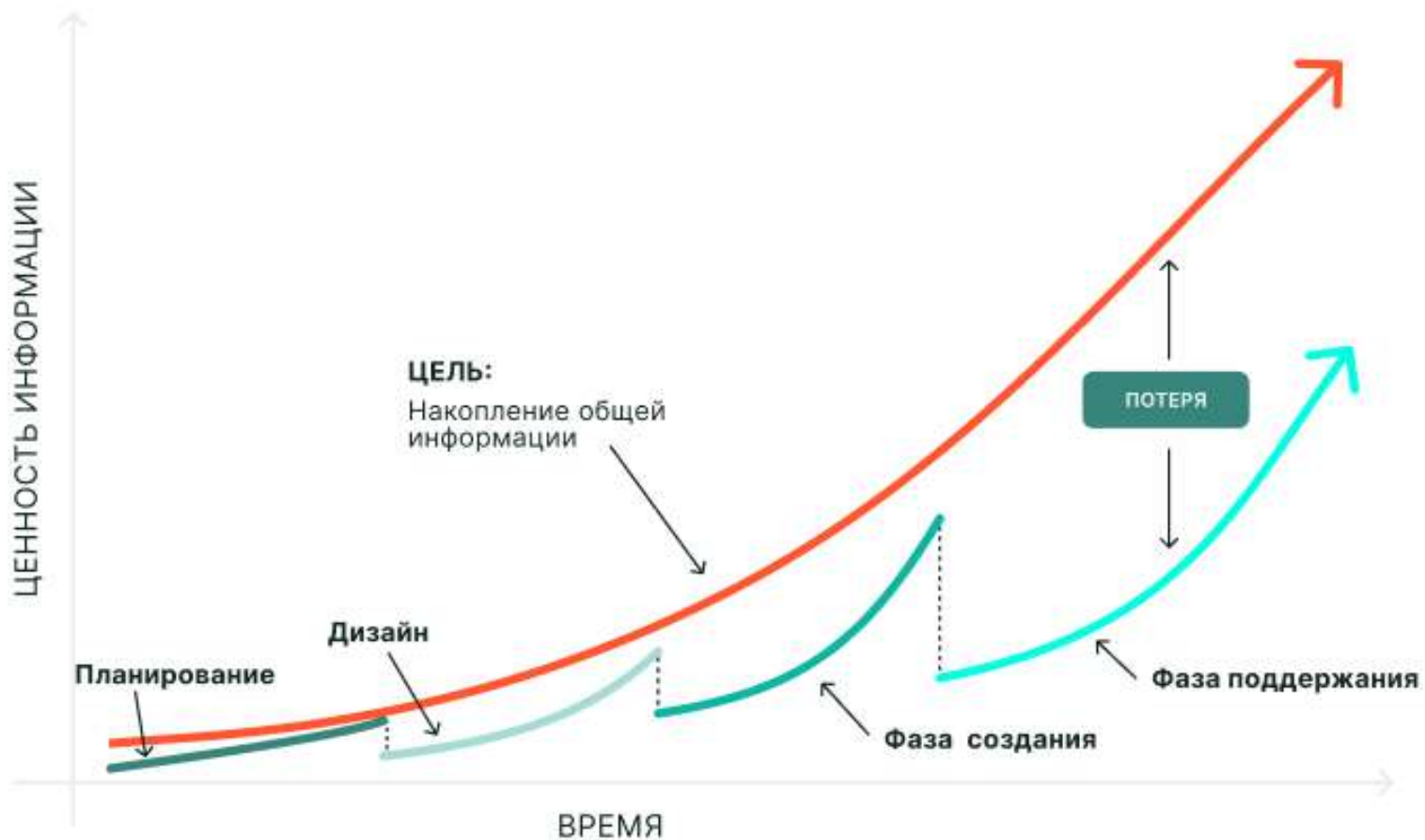


ОБОБЩЕННАЯ МОДЕЛЬ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЫ: ЭКОНОМИЯ ОТ МАСШТАБА И ОТ ОХВАТА





ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАКОПЛЕНИЕ ЗНАНИЙ



Информация накапливается в течение каждой фазы жизненного цикла и частично теряется при передаче, чтобы потом быть частично воспроизведенной, часто за добавленную стоимость.

Решение в использовании стандартизированной структуры сбора и обработки информации.



ПРИРОСТ ЗНАНИЯ ВСЛЕДСТВИЕ НАКОПЛЕННОГО ОБЪЕМА

1

Чем больше объем накопленных знаний в определенной области, тем больше количество возможных комбинаций (частей) этого знания, что позволяет прогнозировать появление нового знания в результате данного процесса.

[Weizman, 199843; Fagerberg, Mowery, 200544; Hu 202045]

ПРИРОСТ ЗНАНИЯ ВСЛЕДСТВИЕ ЭКСТЕРНАЛИЗАЦИИ «НЕЯВНОГО» ЗНАНИЯ В «ЯВНОЕ»

2

Данная модель предложена известными японскими исследователями Икудзиро Нонакой и Хиротакой Такеучи [Nonaka, Takeuchi, 1995]. При социализации персонала компании происходит постепенная передача «неявного» знания от ключевых сотрудников более широкому кругу работников.

Распространяющиеся таким образом «неявные» знания кодифицируются и становятся явными.

Комбинирование уже существующих и экстернализованных знаний приводит к появлению новых идей, которые в свою очередь пополняют копилку «неявных» знаний путем организационной интернализации (т.е. усвоением в рамках негласных организационных правил и рутин), и весь цикл повторяется снова.

ПРИРОСТ ЗНАНИЯ ВСЛЕДСТВИЕ СПОСОБНОСТЕЙ К ПОГЛОЩЕНИЮ «СОПУТСТВУЮЩИХ» ЗНАНИЙ

3

Данная модель предложена В. Коэном и Д. Левинталем [Cohen, Levinthal, 1990]. Исследователи ввели термин организационной «способности к поглощению знаний» (absorptive capacity) [Cohen, Levinthal 1990, с. 12846], понимая под этим способности фирмы выявлять новую внешнюю информацию, ассимилировать ее и далее успешно применять к созданию коммерческих продуктов или услуг. Они выявили, что способности организации по поглощению знаний из внешней среды в значительной степени зависят от уровня ранее накопленных знаний у самой компании.

При этом они обосновали, что скорость накопления знаний определяется не только собственными исследовательскими возможностями фирмы, но и ее способностью улавливать и поглощать знания из внешней среды (т.н. общедоступные «сопутствующие» знания), поскольку это способствует увеличению абсорбционных способностей компании.

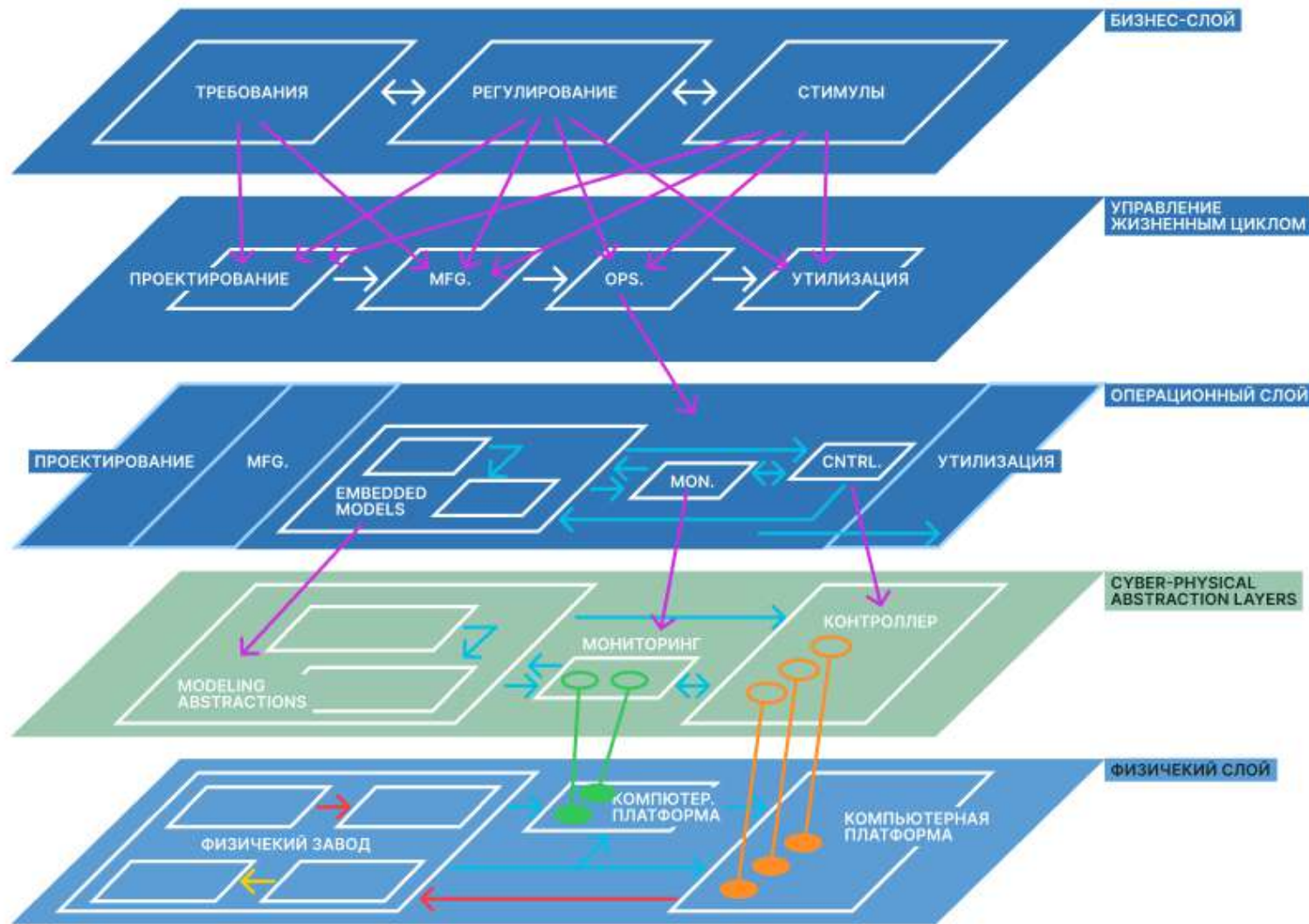
В. Коэн и Д. Левинталь предположили, что в подобном случае срабатывает механизм положительной обратной связи: наличие доступных избыточных знаний выступает стимулом к собственным научным исследованиям компании, увеличивая ее способность «поглощать знания», что еще больше увеличивает возможности компании в области R&D исследований: «При стандартном подходе, мотивация фирмы к R&D активности сокращается в случае, если результаты этой активности могут быть доступны конкурентам и, таким образом, снижают доходы самого инноватора.

Однако в нашем подходе эта негативная мотивация замещается положительной мотивацией, проистекающей из поглощающей способности фирмы. Чем больше имеется информации от конкурентов о побочных знаниях, тем сильнее мотивирована компания вкладывать средства в собственные исследования и разработки, которые позволяют ей эксплуатировать эти сопутствующие знания». [Cohen, Levinthal, 1990, с. 142].



СИСТЕМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК СИСТЕМА СИСТЕМ

БИЗНЕС
ТРЕБОВАНИЯ
РЕГУЛИРОВАНИЕ
СТИМУЛЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ
ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ПРОИЗВОДСТВО
БИЗНЕС-СЛОЙ
ЭКСПЛУАТАЦИЯ
ЛИКВИДАЦИЯ
ЭКСПЛУАТАЦИЯ
ВСТРОЕННЫЕ МОДЕЛИ
КОНТРОЛЬ
МОНИТОРИНГ
КИБЕР-ФИЗИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
ПОТОК ЭНЕРГИИ
МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПОТОКИ
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТОКИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И ВЫБОР ВРЕМЕНИ
ФИЗИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ И ПРОЦЕССЫ
УСТРОЙСТВА И ОБОРУДОВАНИЕ
ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА И СВЯЗЬ. ПЛАТФОРМА
ПЕРЕДАЧА МАТЕРИАЛОВ И ЭНЕРГИИ
ФИЗИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

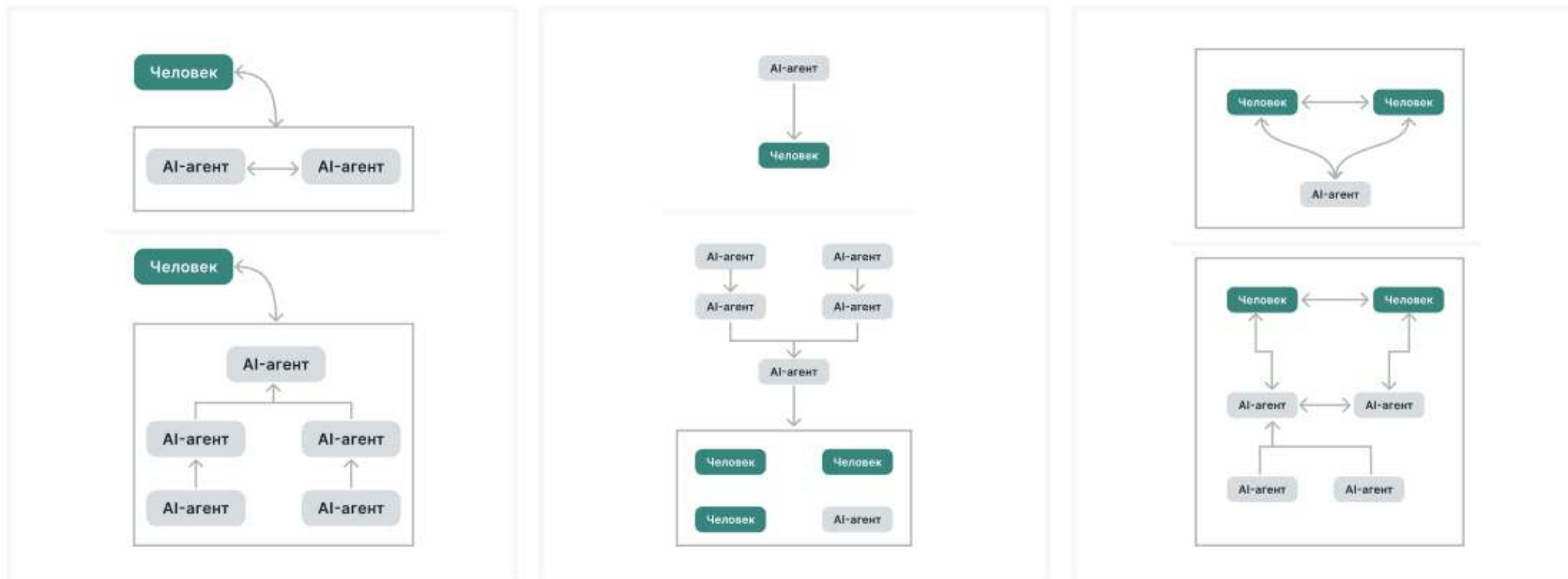


- МЕХАНИЗМ (Mechanism) - Orange circle
- СЕНСОРЫ (Sensors) - Green circle
- ПОТОКИ (Flows):
 - СИГНАЛЬНЫЙ (Signal) - Purple arrow
 - ИНФОРМАЦИОННЫЙ (Information) - Blue arrow
 - ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ (Energy) - Red arrow
 - МАТЕРИАЛЬНЫЙ (Material) - Yellow arrow



ВЛИЯНИЕ AI-ТРАНСФОРМАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

МЫ СМОЖЕМ ПРИЗНАТЬ AI-АГЕНТОВ ПОЛНОЦЕННЫМИ СОТРУДНИКАМИ



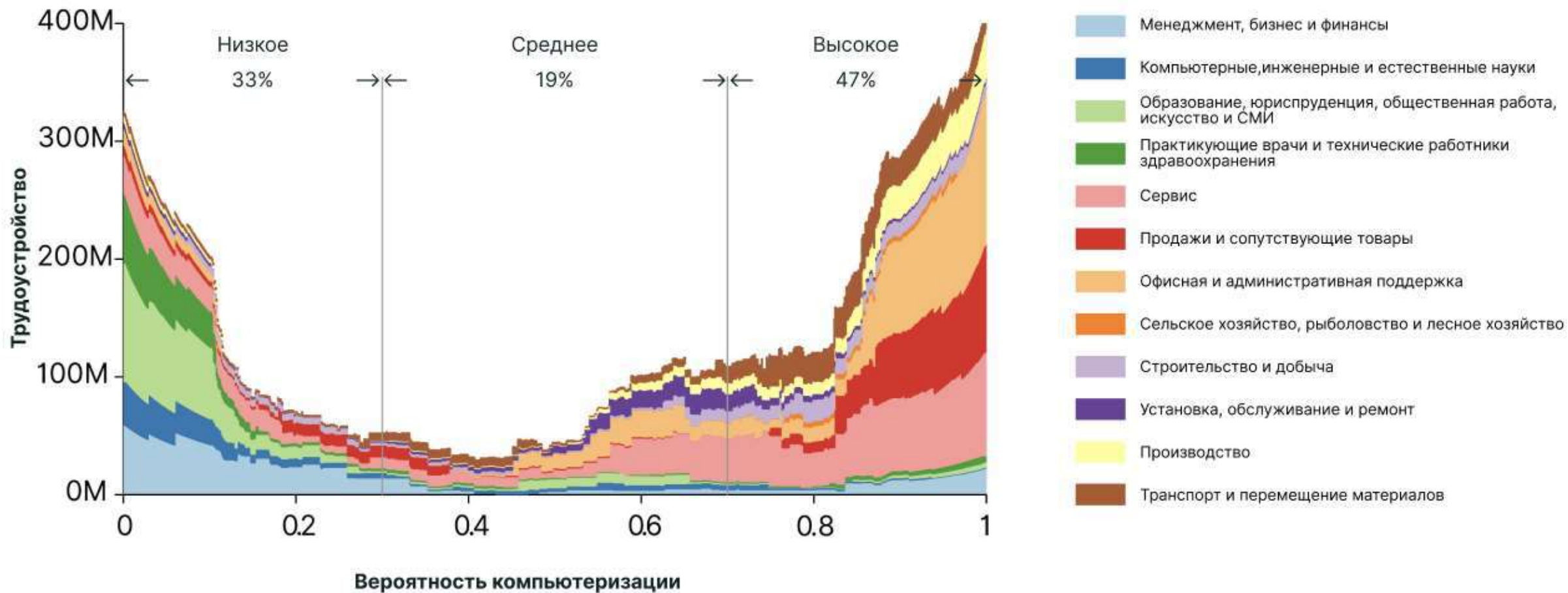
Варианты взаимодействия человека и AI-агентов

Будет разработана система, которая позволит официально признать AI-агентов полноценными сотрудниками. Эта система охватит весь спектр HR-процессов: от найма и обучения до постановки целей, оценки производительности и других аспектов.

В результате сформируется новая многоуровневая система управления, включающая чередующиеся уровни контроля: людей над людьми, людей над машинами, машин над людьми и машин над машинами. Как отмечает a16z, у каждой второй должности белого воротничка появится копилот, а затем и AI-агент.



СКВОЗНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ





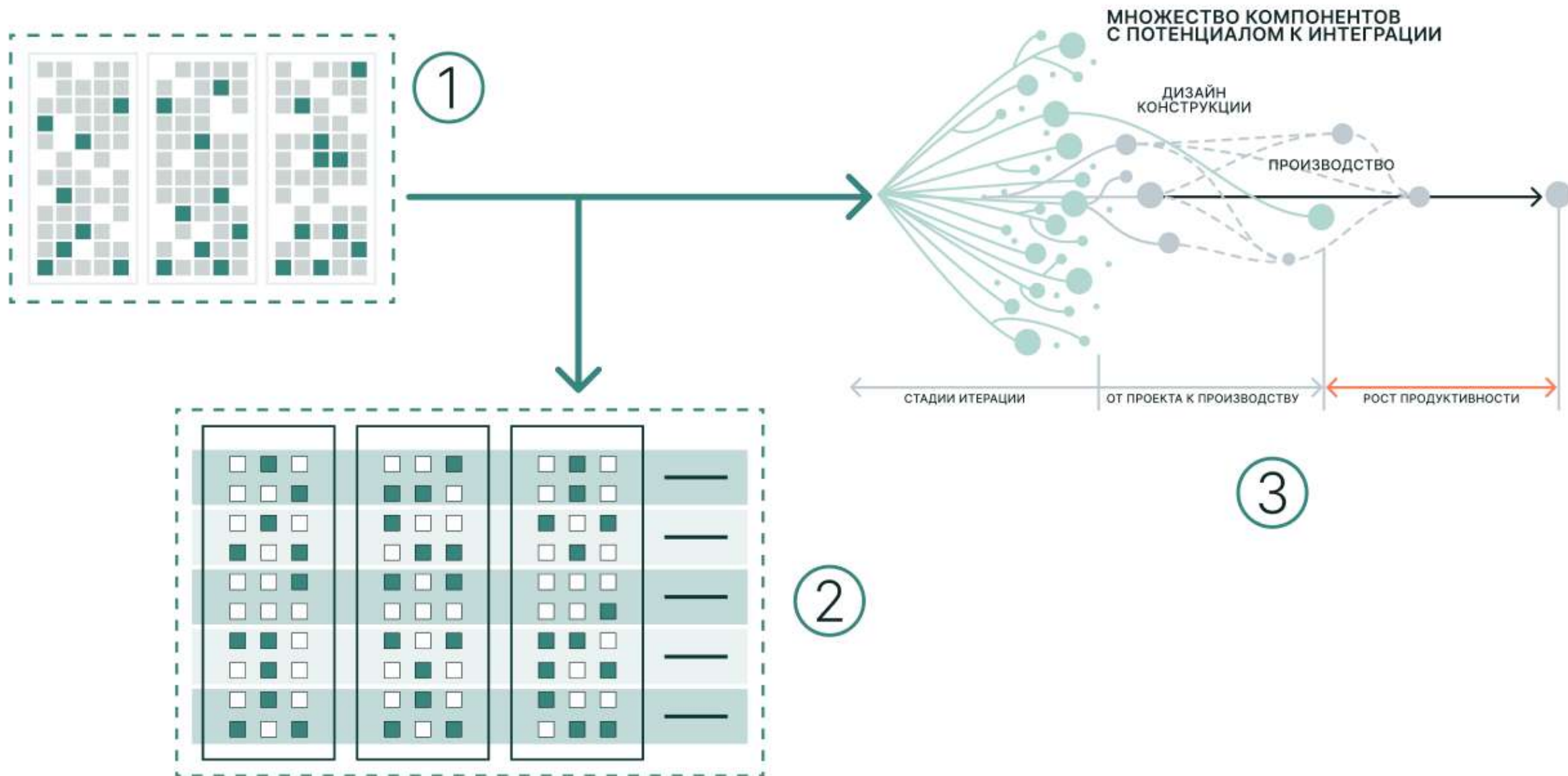
КРОССОТРАСЛОВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПО СЛОЯМ

НА ПРИМЕРЕ РЫНКА GENAI



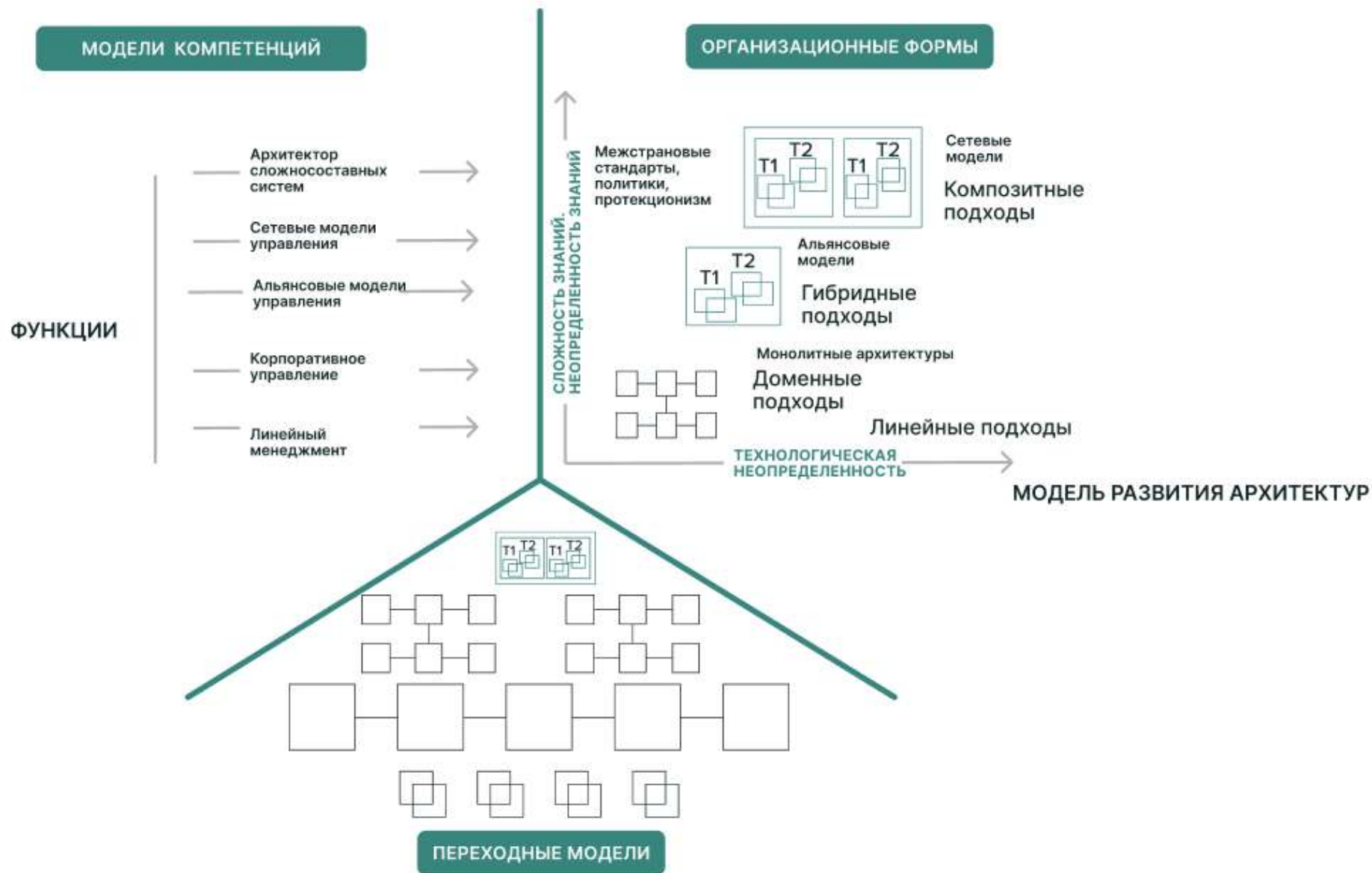


ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ БИЗНЕСА



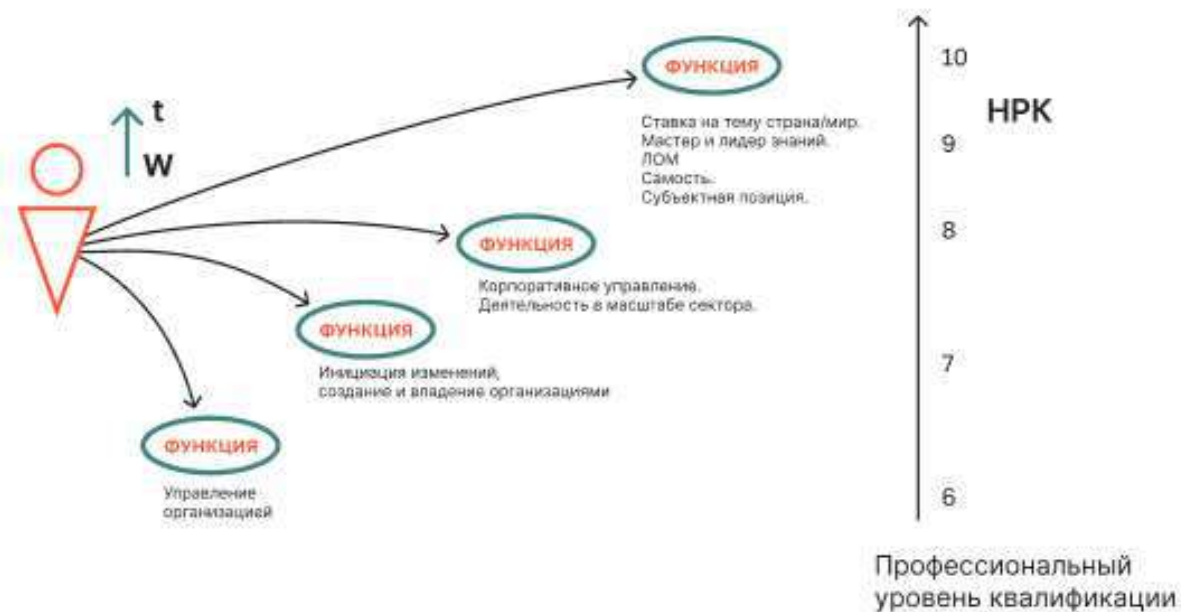
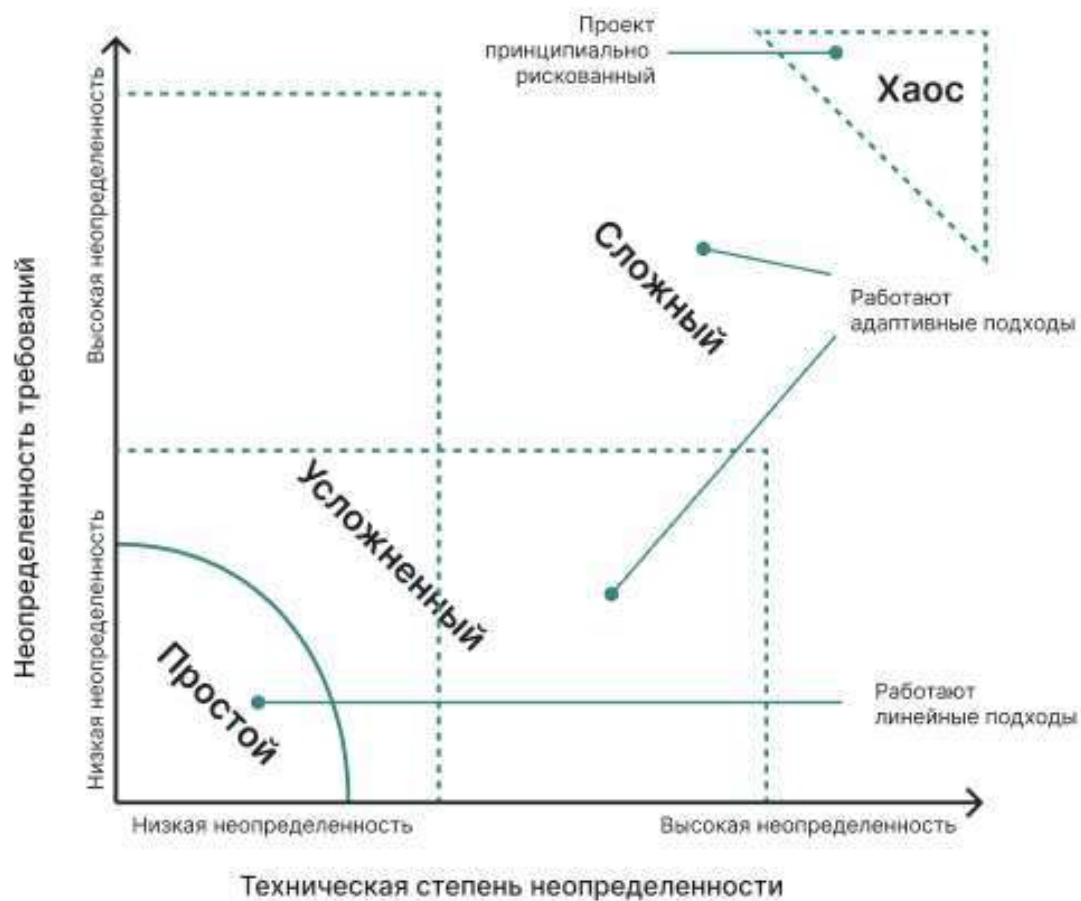


ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛИ БИЗНЕСА





КОНТЕКСТ И ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ

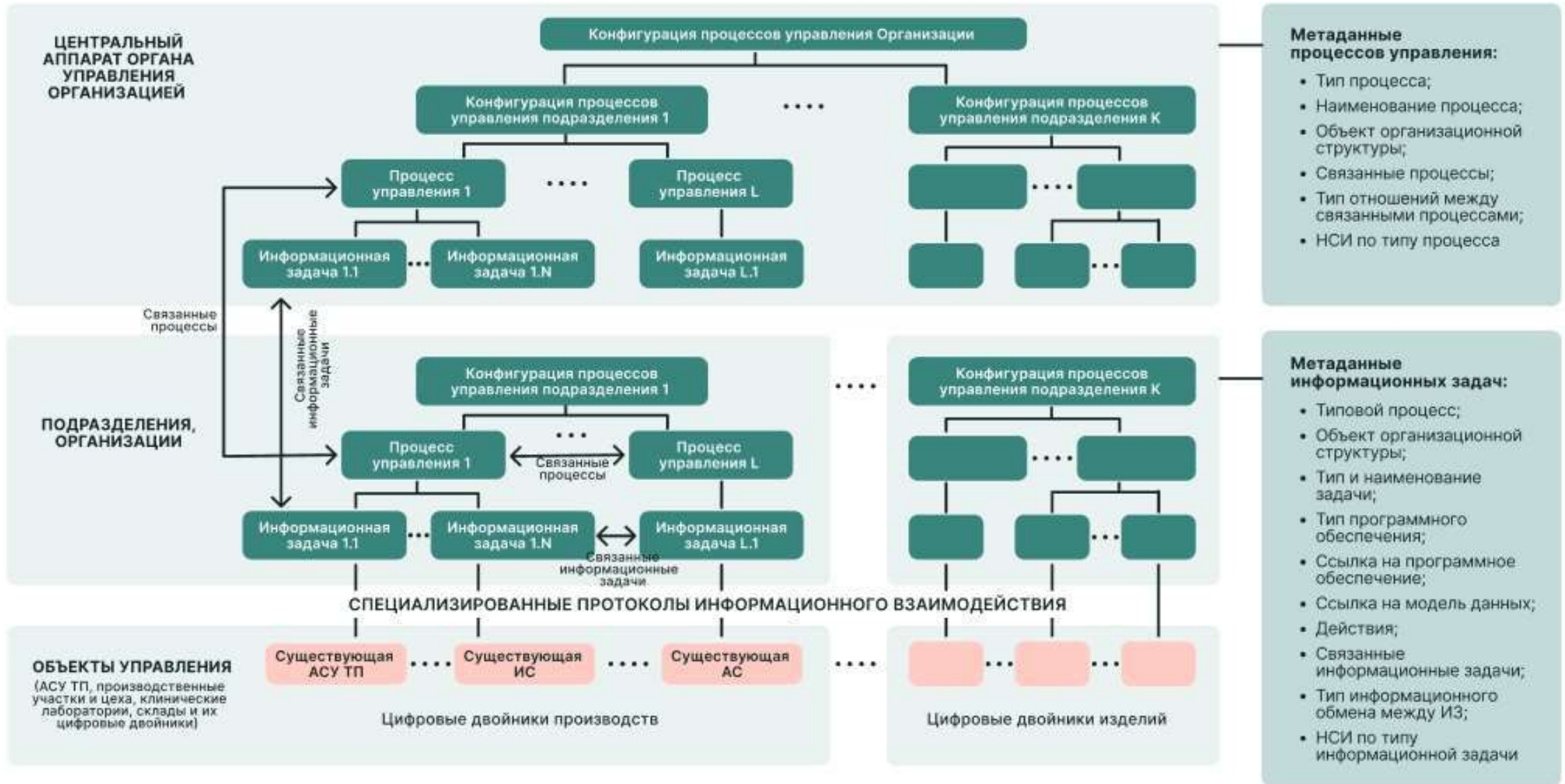


От квалификации управляющего зависит:

- Объективность и логичность
- Насколько проблема полностью понята
- Насколько была четко и полно сформулирована
- Насколько способен определить полностью проблему



КОНФИГУРАЦИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ (NO-CODE)





КОНТЕКСТ И ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ



Кривая хайпа Gartner-2024 (Фото: gartner.com)



| 270 МГУ
1755  2025

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!