

УДК: 331.107.8:005.93

Шестак Я.І., директор інформаційно-обчислювального центру
Головного центру інформаційних технологій
Київський національний торговельно-економічний університет

Голуб. К.В., студентка
Національний авіаційний університет
(м. Київ, Україна)

ПІДПРИЄМСТВА МАЙБУТНЬОГО В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МОДЕЛІ БІРЮЗОВИХ ПРАКТИК

Анотація: створення підприємств майбутнього – це складний, безперервний, динамічний і, в певному сенсі, нескінченний процес, який складається з постійних спроб та помилок.

Ключові слова: підприємства майбутнього, інновації, бірюзове підприємство, бірюзові практики.

Топ-менеджмент підприємств, що вирішує побудувати: сильне, сучасне, мобілізоване підприємство, яке здатне протистояти будь-яким складнощам, необхідно ризикувати та створювати щось інноваційне [1] (виграш від імплементації цієї моделі може бути більшим з точки зору: фінансових показників, продуктивності праці, задіяності працівників у процесах підприємства та ряду інших переваг).

Слід зазначити, що в роботі обґрунтована концепція доцільності розробки бірюзових підприємств, тобто формування стилю людських відносин, що розгортаються на підприємстві. Цей стиль передбачає усунення фіксованої ієрархії, одночасно забезпечуючи повне залучення робітників до розвитку та діяльності підприємства. Окрім цього, в роботі буде порушуватися питання, можливості реалізації моделі бірюзових підприємств на ДП «Міжнародний аеропорт Бориспіль».

Досліджуване підприємство є основним і найбільшим пасажирським міжнародним аеропортом України, який обслуговує Київську агломерацію та інші регіони України, забезпечуючи майже дві третини авіапасажирських перевезень в країні. Єдиний аеропорт України, який має трансконтинентальний статус.

Щоб підвищити ефективність підприємств майбутнього в контексті запровадження бірюзових практик у діяльність ДП «Міжнародний аеропорт Бориспіль» необхідно дослідити саму сутність та основні аспекти цієї моделі.

Бірюзові підприємства — це наступний рівень розвитку свідомості, коли стандартним концепціям та підходам кидається виклик, а підприємство починає сприйматися, як певний «живий організм», а не просто «машина». Є три основні ознаки бірюзових підприємств [2]: самоорганізація, цілісність і еволюційна мета.

1. Самоорганізація – це коли певні жорсткі ієрархічні структури управління замінюються колективним інтелектом. На підприємстві, яке управляється без фіксованої системи ієрархії, існують належні відносини між менеджментом та персоналом, які мають базуватися на взаємній довірі всіх співробітників підприємства. Нижче ми розпишемо характеристики, які описують цю довіру: усі працівники – це команда, що орієнтується на мету існування підприємства (створюючи товари, послуги, які приносять користь суспільству та є життєздатними для підприємства та окремо для кожного члена команди); кожен працівник свідомо вважає себе незамінною ланкою у ланцюжку, який пов'язує команду в реалізації концепції досягнення мети; незалежно від виконуваного завдання, кожен працівник поважає працю інших; кожен керує своїми завданнями самостійно, немає певної ієрархії підпорядкування, тобто немає керівника у класичному розумінні цього слова.

2. *Цілісність*. Цілісним слід називати особу, яка є відвертою з іншими особами і з самим собою. А саме, коли особа перестає сприймати співробітників у якості ресурсів і починає сприймати їх як живих людей з усіма потребами і емоціями, навіть якщо вони не дуже потрібні для роботи. Точно відомо, що дрес-код, незмінний графік роботи і плани, що встановлюються безпосередніми керівниками заважають формуванню цілісної картини і тому не вітаються на бірюзових підприємствах.

3. *Еволюційну мету* багато хто плутає з місією. Різниця проявляється у момент прийняття підприємством управлінських рішень, коли місія або

еволюційна мета розходяться з можливістю отримання прибутку. Тобто, суб'єкт господарювання з еволюційною метою не займається діяльністю, що не потребує досягнення мети. Наразі, місію звичайне підприємство формує для задоволення та реалізації своїх власних потреб, тоді як підприємство з еволюційною метою – підлаштовує свою діяльність під цю мету.

Проаналізувавши наведені ознаки, можна провести певне узагальнення, що адаптувати модель бірюзових підприємств під діяльність аеропорту є реальним завданням. Для цього слід відійти від стандартної ієрархічної системи та намагатися застосовувати командну роботу [3]. Для початку слід створити спільні чати для співробітників підприємства, де кожен з них міг би ділитися власним досвідом, здобутими навиками – щоб працівники мали змогу навчатися працювати в команді, на результат підприємства.

Звісно, на початковому етапі упровадження цієї моделі можуть виникати певні труднощі, але їх реально подолати. Наприклад, можна влаштовувати бізнес-тренінги для співробітників, щоб вони могли розкрити у повному обсязі свій потенціал (свою цілісність), а також показати себе справжніх, а не лише певну сукупність професійних характеристик.

Отже, реалізація моделі бірюзових підприємств, безумовно, є цікавим проєктом і тому її слід впроваджувати на підприємстві, оскільки вона веде до гуманізації відносин між працівниками. Робота в командах має стати нормою ведення бізнесу, а створення та підтримка команд будуть головним завданнями для топ-менеджменту підприємств.

Підприємства, які впровадять модель «бірюзових підприємств» можуть запропонувати співробітникам динамічні можливості для розвитку особистої кар'єри, що позитивним чином може вплинути на загальний стан самого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Білявський В.М., Шепута М.М. Реалізація інноваційних проєктів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток*

економіки. 1'2018. № 38. С. 131–140.

2. Білявський Ю.В. Бірюзові організації : майбутнє менеджменту та маркетингу в контексті еволюції поколінь. *Первый в Украине маркетинговый журнал «Маркетинг и реклама»*. НВФ «Студцентр». 2018. № 11-12 (266-267). С. 44–49.

3. Білявський В.М., Білявська Ю.В. Вплив пандемії *COVID-19* на розвиток вендингового бізнесу. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка». 2021. № 20 (48). С. 31–37.