

Деловая культура в гибридном формате *phygital*

Научный руководитель – Лылова Елена Викторовна

Магомедова Нина Алексеевна

Студент (магистр)

Российский университет дружбы народов, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: ninaantoshkina@gmail.com

Цифровизация, информационная этика, моральная ответственность, цифровое неравенство и коммуникационная свобода - с конца XX века и по настоящее время эти направления получили колоссальное развитие. Переход в *online* расширил возможности для взаимодействия в *digital*-среде: начали развиваться новые форматы, коммуникация стала быстрее, а действия клиента проще отслеживать, чем в *офлайн*-пространстве. Сейчас очень популярен становится мир *phygital*, где цифровые возможности (*digital*) и физические коммуникации (*Physical*) интегрируются, при этом объем, глубина и направленность знаний остается прежней, как это было и очно. Изменения в деловом укладе под влиянием *phygital* среды, несомненно, происходят благодаря новому поколению - поколению Z. Это поколение родилось и живет в цифровом мире, имея свой цифровой эквивалент, благодаря чему оно лучше приспособлено к новациям. Анализируя ценностные ориентиры поколения, выявляются его мировоззренческие и коммуникативные характеристики.

«Культура ест стратегию на завтрак» - это легендарная фраза, которая означает, что компании способны реализовывать только те планы, которые созвучны их организационной культуре. Большинство миллениалов не устраивает организационная культура в компаниях в том виде, в каком она есть сейчас. Необходимы новые более гибкие подходы, ориентация на более широкие круги заинтересованных лиц, новые способы вовлечения сотрудников и т.д.

Во многих компаниях, следуя тенденциям растущего поколения и современного мира *phygital*, произошел переход на новую систему управления - *холократию*. Современному бизнесу, если он хочет выжить и успешно развиваться, работая с новым поколением Z, необходимо быть более быстрым, легким, гибким. Например, хочу отметить тот факт, что бизнес сегодня не нуждается в помещениях, прежде всего из-за развития ИТ. Ретейлеры разоряются, молы, аутлеты и продуктовые магазины пустеют: люди заказывают товары по интернету. Особенно интернет-магазины стали популярны в период пандемии. Это означает, что менеджеры должны учиться управлять сотрудниками удаленно. Должна появиться новая деловая культура и новые деловые коммуникации.

Холократия - это уникальная идея, которая объединила людей, поставила цель, заставив поверить в себя, в свой проект - изменить структуру организации таким образом, чтобы принятие решений контролировалось целой командой. В современном мире осмысленность работы, люди ценят выше денег. Новое поколение Z, молодых специалистов, не просто работают ради прибыли. Их невозможно мотивировать только деньгами, а значит, директивный подход работает не в полной мере. Нужно уметь заряжать их миссией, целью, в которую бы они верили. Не нужно мыслить стандартно и ограничивать себя рамками, боясь за них выйти. Необходимо помочь выйти за эти рамки и искать то, что будет отличать тебя от всех, не боясь изменить свою жизнь к лучшему.

В *холократии* распределение полномочий не сводится к тому, чтобы забрать власть у руководителей и передать кому-то еще или даже целой группе. При *холократии* каждый может проявить инициативу, чтобы открыто и свободно проработать свою точку напряжения. Когда полномочия ясны и распределены, никому не приходится замалчивать свою

проблему, чтобы приобрести поддержку или заставить окружающих согласиться со своей точкой зрения. Благодаря этому каждый может проявить свою инициативу, зная, что установленный в законном порядке процесс уполномочивает его на это. В это же время сотрудник, имеет право обратиться за помощью, советом, а остальные имеют право оказать данную помощь и высказать свое мнение, причем нет риска, что процесс застопориться на недостижении необходимого консенсуса.

Благодаря новой деловой культуре в гибридном формате phygital, стать личностью и выразить свою индивидуальность стало проще. Ведь он даёт большие возможности для выражения индивидуальности. Холократия широко используется в IT компаниях, где до сих пор показывает свою эффективность.

Подводя итог, можно сказать, что мир phygital подталкивает компании на изменения. Уже сейчас эволюционируют бизнес-модель, а начиналось все с малого. Вспоминается фото в сети, на которых бездомные люди держат карточку с напечатанным QR-кодом для материальной помощи. Эта форма пожертвований существует в Китае, где фиатами платить сложно. Все это является прямой демонстрацией того, как люди выражают свою индивидуальность и осуществляют коммуникацию в мире phygital.

Источники и литература

- 1) Мамина Р.И. Толстикова И.И., Phygital поколение в условиях свободной глобальной коммуникации, *International Journal of Open Information Technologies*, 2020
- 2) Робертсон Брайан Дж., Холократия. Революционный подход в менеджменте, 2015
- 3) Талскотт Д., Вырасти в цифровую эпоху: как сетевое поколение изменяет твой мир. *Grown Up Digital: How tne Net Generation is Changing Your World McGraw-Hill*, 2009
- 4) Шамис Е., Никонов В. Теория поколений. Стратегия Беби-Бумеров. Синергия, 2017
- 5) Ahmad Ali Al-Asmari. Virtual and Traditional Classes of English Language at UQU: A Comparative Study of Learning Outcomes. *Journal of Humanities and Social Sciences* May 2019. P. 311-315