

ПРЕСС-РЕЛИЗ

Екатерина Куценко

Пресс-служба

Компания «Делойт», СНГ

Тел.: +7 (495) 787 06 00

Email: ekutsenko@deloitte.ru

Новое исследование «Делойта» выявило четыре типа руководителей, способных добиться успеха в условиях четвертой промышленной революции: сторонники социально ориентированного подхода к бизнесу, приверженцы информационно обоснованных решений, проводники радикальных изменений и активисты кадрового развития

- *Результаты, полученные в ходе международного исследования, проведенного среди представителей высшего руководства, помогут руководителям компаний управлять процессами трансформации и изменений в условиях четвертой промышленной революции.*
- *Первые позиции в списке приоритетов руководителей занимают вопросы развития персонала и социального вклада бизнеса.*

Давос, Москва, 21 января 2019 года, — Четвертая промышленная революция (Индустрия 4.0) изменяет условия труда и жизни людей, заставляя руководителей во всем мире задуматься о том, как подготовить свои организации и сотрудников к наступлению новой промышленной эры. Переход к Индустрии 4.0 определил целый ряд лидерских навыков, которые были выявлены в ходе анализа и представлены во втором по счету тематическом годовом отчете «Четыре типа руководителей, которые приведут свои компании к успеху в условиях четвертой промышленной революции». Вниманию читателей предлагается анализ характеристик, которые отличают наиболее эффективных руководителей и успешные организации.

В этом году участниками опроса стали свыше двух тысяч представителей высшего руководства из 19 стран мира. Результаты исследования показали, что руководители обладают подлинным стремлением изменить мир к лучшему, а их понимание предстоящих кадровых задач стало еще более четким. Однако выработка эффективных стратегий ведения деятельности в условиях четвертой промышленной революции затруднена из-за наличия организационных барьеров, а сами руководители по-прежнему избегают принятия смелых инвестиционных решений, которые могут стать двигателем инноваций и революционных изменений. По сравнению с результатами 2017 года во взглядах руководителей высшего звена произошли существенные изменения, которые относятся к двум ключевым областям — социальному вкладу бизнеса и развитию сотрудников. Это говорит о том, что понимание факторов успеха в условиях Индустрии 4.0 стало более реалистичным.

«В прошлом году руководители, несмотря на то что у них еще только начинало формироваться понимание того, как может измениться бизнес и жизнь общества с приходом Индустрии 4.0, уже демонстрировали уверенность в своей готовности к изменениям, — отметил Пунит Ренжен, генеральный директор международной сети «Делойт». — Однако их действия указывали на существенный разрыв между уверенностью в своих силах и фактической готовностью ко встрече с изменениями. Сегодня взгляд руководителей на то, что необходимо для достижения успеха, стал

более реалистичным. В частности, они активнее сосредоточились на вопросах социального вклада бизнеса и развитии персонала, которые являются двумя ключевыми факторами успеха в будущем».

«Россия является признанным лидером по качеству и уровню развития человеческого капитала во всем мире. Однако, уже сейчас мы видим, что руководители бизнеса в России столкнутся с теми же вызовами, которые возникают при адаптации к Четвертой промышленной революции», - отметил

Иан Коулберн, Главный исполнительный директор «Делойта», СНГ.

Четвертая промышленная революция и четыре типа руководителей, олицетворяющих успех в эпоху перемен и неопределенности

Универсального подхода, который позволил бы управлять стремительными изменениями, происходящими в промышленности, не существует. Однако понимание того, каким образом определенные руководители подходят к работе в постоянно меняющихся условиях, может оказаться полезным. Организации, руководители которых сочетают в себе характерные черты лидеров, действующих в условиях новой промышленной революции (стремление к общественной пользе, смелость, решительность, наличие долгосрочного видения в сфере технологий, принятие решений на основе данных и активный подход к развитию персонала), лучше подготовлены к тому, чтобы пройти через изменения и добиться успеха.

Исследование позволило выделить четыре типа эффективных руководителей: сторонники социально ориентированного подхода к бизнесу, приверженцы информационно обоснованных решений, проводники радикальных изменений и активисты кадрового развития. Также в рамках исследования рассматриваются области, в которых такие управленцы способны достичь наибольшего прогресса, и отличительные черты каждого типа. Данная классификация бизнес-лидеров может использоваться руководителями при выборе подхода к решению задач по трансформации бизнеса в условиях четвертой промышленной революции.

Можно ли измерить успешность социально ориентированных инициатив? Социально значимые цели ведут к появлению новых источников выручки

В этом году наиболее важным показателем успешности компании респонденты назвали социальный вклад бизнеса (34%). На два других фактора (финансовые показатели и удовлетворенность сотрудников) пришлось по 17% ответов, то есть в два раза меньше. Кроме того, более половины руководителей (53%) отметили, что предложенные ими социальные инициативы открыли их организациям доступ к новым источникам выручки, подтверждая тем самым, что прибыль и социально значимые цели могут успешно сосуществовать в рамках Индустрии 4.0.

Тип руководителя: сторонник социально ориентированного подхода к ведению бизнеса

К сторонникам такого подхода относятся руководители, которые рассматривают социально значимые инициативы как основу бизнеса. Такие руководители смогли добиться успеха, создав новые источники выручки за счет экологичных и социально ориентированных продуктов и услуг.

Управленцы этого типа также указывают на то, что в большинстве случаев социальные инициативы способствуют прибыльности компании. Кроме того, они в большей степени уверены в своей подготовленности к решению кадровых задач, которые четвертая промышленная революция ставит перед бизнесом. При этом они чаще других респондентов (на 12 п. п.) заявляют о готовности кадровых структур своих организаций к решению задач в рамках цифровой трансформации и активнее работают над развитием персонала (54% против 37%).

Проблемы своевременности формирования стратегии в условиях четвертой промышленной революции

Треть опрошенных руководителей отметили недостаток управленческого стратегического видения в качестве основной проблемы, с которой они сталкиваются при адаптации бизнес-стратегии с учетом будущих потребностей своих организаций. Трудности, связанные со стратегией, дают о себе знать и в том случае, когда речь заходит о внедрении новых технологий. Так, респондентов беспокоят вопросы удержания темпов изменений и необходимости выбора среди слишком большого разнообразия технологических решений. Лишь 29% руководителей полагают, что в их организациях сформированы четкие процессы принятия решений. Этот результат только подчеркивает трудности, связанные с удержанием организациями темпов внедрения изменений.

Тип руководителя: приверженец решений, основанных на анализе данных

В ходе стратегического планирования руководители организаций могут наталкиваться на барьеры, которые усложняют процессы принятия решений и затрудняют внедрение инноваций. Одним из таких препятствий является организационная раздробленность. Тем не менее приверженцы решений, основанных на анализе данных, умеют преодолевать эти препятствия за счет принятия более смелых решений и методичного сбора информации. Руководители этого типа (64%) отмечают у себя высокую степень уверенности в своей подготовленности к управлению процессом реализации возможностей, открывающихся благодаря четвертой промышленной революции. При этом среди бизнес-лидеров других типов этот показатель почти в два раза ниже — 32%.

Внедрение прорывных технологий: стоит ли спешить?

Несмотря на неоспоримый социальный и экономический потенциал четвертой промышленной революции многие организации при инвестировании средств в технологии выбирают путь удержания существующих позиций, что создает для них определенные риски. Так, количество руководителей, склоняющихся в пользу охранительного подхода к инвестициям в технологии в рамках «Индустрии 4.0» (т. е. подхода, направленного на защиту от радикальных изменений), почти в два раза выше числа руководителей, выбирающих путь радикального преобразования рынка или других отраслей, — 67% и 33% соответственно. В чем же заключается причина предпочтения охранительного подхода? По мнению респондентов, главными препятствиями на пути инвестиций являются чрезмерная сосредоточенность на краткосрочных результатах, слишком

широкий спектр возможных технологических решений и недостаточно хорошее понимание самих технологий.

Тип руководителя: проводник радикальных изменений

Руководители, которых характеризуют как проводников радикальных изменений, знают, что инвестиции в инновационные решения необходимы для обеспечения роста, поэтому их подход к инвестированию средств имеет целью полное преобразование рынков, на которых они ведут свою деятельность. Они приняли смелые решения, которые уже окупились: вложенные инвестиции принесли запланированные результаты или даже превзошли их. Проводники радикальных изменений чаще руководителей других типов отмечают уверенность в своих силах касательно управления организацией в эпоху четвертой промышленной революции (45% против 32%). Они также демонстрируют более высокую степень уверенности относительно подготовленности своих организаций к реализации возможностей в новых условиях.

Кадровое обеспечение в эпоху четвертой промышленной революции: нанимать или обучать?

Руководители международных компаний хорошо понимают, какие навыки необходимы в условиях новой промышленной революции. Однако это не обязательно означает, что развитие технологий и автоматизации заставит их с удвоенным усердием заниматься обучением своего персонала. Так, притом что 55% руководителей отметили наличие существенного разрыва между навыками, которыми обладают их сотрудники, и навыками, необходимыми в будущем, 25% предпочитают нанимать новых работников, а не удерживать текущих. Кроме того, 57% руководителей считают, что в рамках существующей системы образования новые работники не получают необходимой подготовки. В 2017 году число таких респондентов составляло 35%. В ситуации, когда система образования не может подготовить квалифицированных специалистов, руководителям компаний самим придется решать, что им делать: нанимать новых сотрудников или обучать существующий персонал.

Тип руководителя: активист кадрового развития

Активисты кадрового развития хорошо понимают, сотрудники с какими навыками необходимы в современных реалиях бизнеса. При этом они отмечают, что в настоящий момент их организации обеспечены необходимыми кадрами. В отличие от руководителей других типов (41%) руководители-активисты (51%) самым активным образом готовят свои организации к цифровой трансформации и с энтузиазмом подходят к подготовке сотрудников для работы в новых условиях. Кроме того, активисты кадрового развития чаще, чем руководители других типов, демонстрируют готовность инвестировать в новые технологии с целью подрвать конкурентоспособность бизнес-моделей других компаний на своем рынке (42% против 32%).

Руководитель 4.0

«Наше исследование выявило четыре ярко выраженных типа руководителей, успешно работающих в условиях четвертой промышленной революции. Они способны добиться сравнительно более высокого роста выручки своих компаний отчасти благодаря тому, что уже преуспели в одной, а иногда сразу в нескольких областях, необходимых для достижения успеха. Руководителям, которые хотят подготовиться к работе в непростых условиях четвертой промышленной революции, предложенная классификация эффективных управленцев поможет выстроить свою стратегию успеха», — отметил Пунит Ренжен.

Подробнее ознакомиться с результатами исследования и полным отчетом можно [здесь](#).

Методология исследования

В основу исследования положен опрос, проведенный агентством Forbes Insights в июне и августе 2018 года среди 2 042 руководителей международных компаний. В опросе приняли участие представители компаний всех основных отраслей из 19 стран мира (Азия, Европа, Северная и Южная Америка). Все респонденты входят в состав высшего руководства и занимают различные высшие посты, включая пост генерального директора, президента, директора по операционной деятельности, финансового директора, директора по информационным технологиям и технического директора. Все руководители, принявшие участие в опросе, представляют организации с объемом выручки не менее 1 млрд долл. США. При этом половина респондентов (50,1%) являются представителями организаций, объем выручки которых превышает 5 млрд долл. США. Кроме того, Forbes Insights и международная сеть «Делойт» провели интервью с ведущими мировыми участниками отрасли и представителями научных кругов.

Об общественном вкладе «Делойта»

Сегодня компании могут и должны решать сложные задачи, стоящие перед обществом, для этого им необходимо выработать новое мышление.

В настоящее время «Делойт» реализует социальную инициативу *WorldClass*, цель которой — создать к 2030 году возможности для 50 млн человек. Инициатива призвана обеспечить формирование траекторий развития, которые позволят людям воплотить свою мечту и найти интересную работу в новых экономических реалиях. Наряду с этим международная сеть «Делойт» работает над повышением роли женщин во всем мире, устойчивым экологическим развитием, поиском новых знаний и методологий, оказывая клиентам услуги, которые помогают им в достижении поставленных целей.

«Делойт» намерен следовать принципам ответственного ведения бизнеса, соблюдая интересы общества и внося вклад в его развитие. Получить дополнительную информацию о целях нашей деятельности можно [здесь](#).

О «Делойте»

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, совместно входящих в компанию «Делойт Туш Томацу Лимитед» (ДТТЛ), и их аффилированным лицам. ДТТЛ (также именуемая международная сеть «Делойт») и каждая фирма-участник ДТТЛ является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ не предоставляет услуги клиентам напрямую. Более подробную информацию можно получить на сайте www.deloitte.com/about.

###

О компании «Делойт», СНГ

«Делойт» объединяет свыше 263,9 тыс. специалистов и на сегодняшний день является крупнейшей в мире фирмой, оказывающей аудиторско-консультационные услуги и ведущей деятельность более чем в 150 странах. «Делойт» предлагает глубину, широту и качество профессиональных знаний, которые не имеют аналогов и позволяют отвечать потребностям клиентов в различных отраслях экономики.

Компания «Делойт», СНГ — одна из ведущих международных фирм, предоставляющая услуги в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками и консультирования по налогообложению и праву с использованием профессионального опыта около 3,7 тыс. сотрудников в 20 офисах в 11 странах региона. На сегодняшний день офисы «Делойта» открыты в Москве, Санкт-Петербурге, Уфе, Екатеринбурге, Южно-Сахалинске, Новосибирске и Владивостоке (Россия), Киеве (Украина), Минске (Беларусь), Тбилиси (Грузия), Баку (Азербайджан), Актау, Алматы, Астане и Атырау (Казахстан), Бишкеке (Кыргызстан), Ташкенте (Узбекистан), Душанбе (Таджикистан), Ашхабаде (Туркменистан) и Ереване (Армения).