

Сообщества практики как ключевые компетенции территорий

П.В.Малиновский

экспертная дискуссия «Одно село – один бренд»

Воронеж, 19 сентября 2019 г.

Глобальный контекст.

Как обеспечить конкурентоспособность на мировых рынках, если не учитывать результаты глобальной управленческой революции?

- **Гэри Хэмел** – автор концепции Менеджмента 2.0.
- Основная миссия менеджмента 2.0 – развивать самих себя и других!
- Необходимость освоения технологий управления человеческим капиталом.



- Уроки реформы гос.управления в США в 90-е гг.: формирование двухконтурной системы.



- Вице-президент Эл Гор – архитектор реформ гос.службы США в 90-е гг.



- Роберт Крамер – «правая рука» Э.Гора в проведении реформы

Два управленческих контура: как их совместить?

Сложившиеся иерархические системы управления



Сообщества практики



Два типа сообществ практики, которые организуются

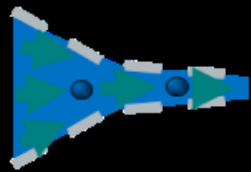
«Снизу-вверх»

- Осознание общности проблем и возможности решать их сообща
- Формирование «ядра»
- Присоединение участников
- Выделение или избрание лидеров
- Определение спонсоров
- Выбор наставников
- Назначение фасилитаторов, контент –редакторов
- Организация событий
- Технологическое обеспечение
- Разработка контента

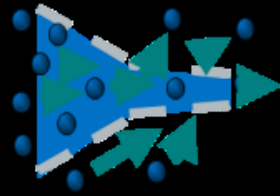
«Сверху-вниз»

- Определение спонсоров
- Определение лидера
- Привлечение «ядра»
- Выбор экспертов
- Организация событий
- Привлечение участников
- Выбор наставников
- Назначение фасилитаторов, контент –редакторов
- Технологическая поддержка
- Разработка контента

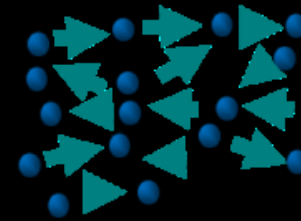
Парадигмы инноваций: 1.0, 2.0, 3.0...



**Centralized
inward looking
innovation**
Closed Innovation



**Externally
focused,
collaborative
innovation**
**Open
Innovation**



**Ecosystem
centric, cross-
organizational
innovation**
**Innovation
Networks/
Ecosystems**

Цифровые платформы – источник экспоненциального роста?

Экспоненциальные организации – глобальные лидеры последнего десятилетия (Амазон, Алибаба, Фейсбук и др.).

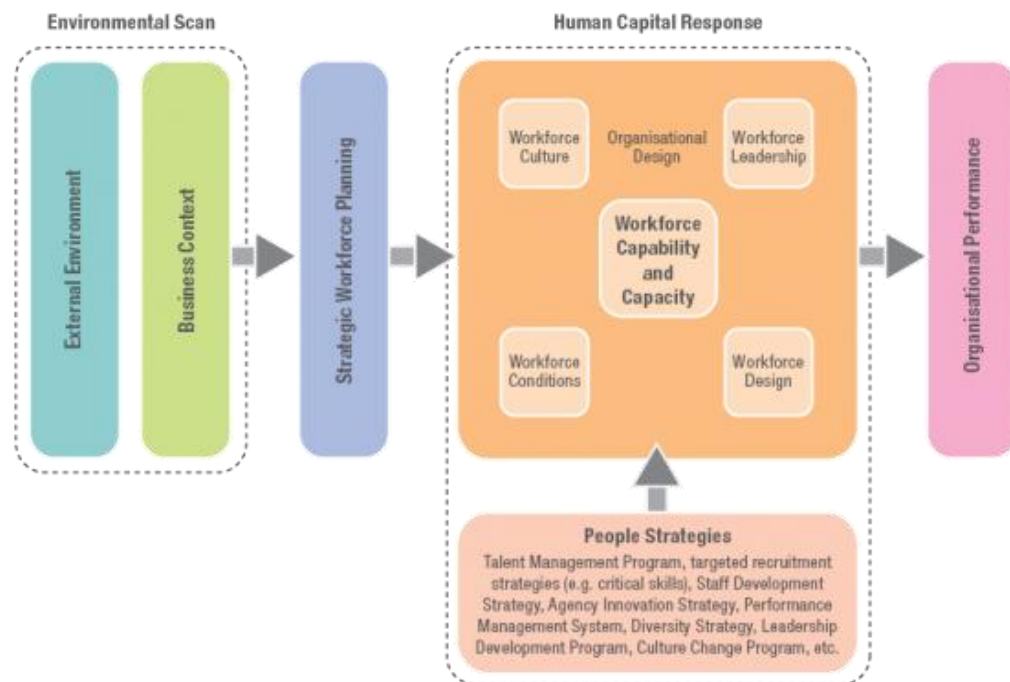


Сообщества практики – стержневой элемент цифровых инновационных экосистем

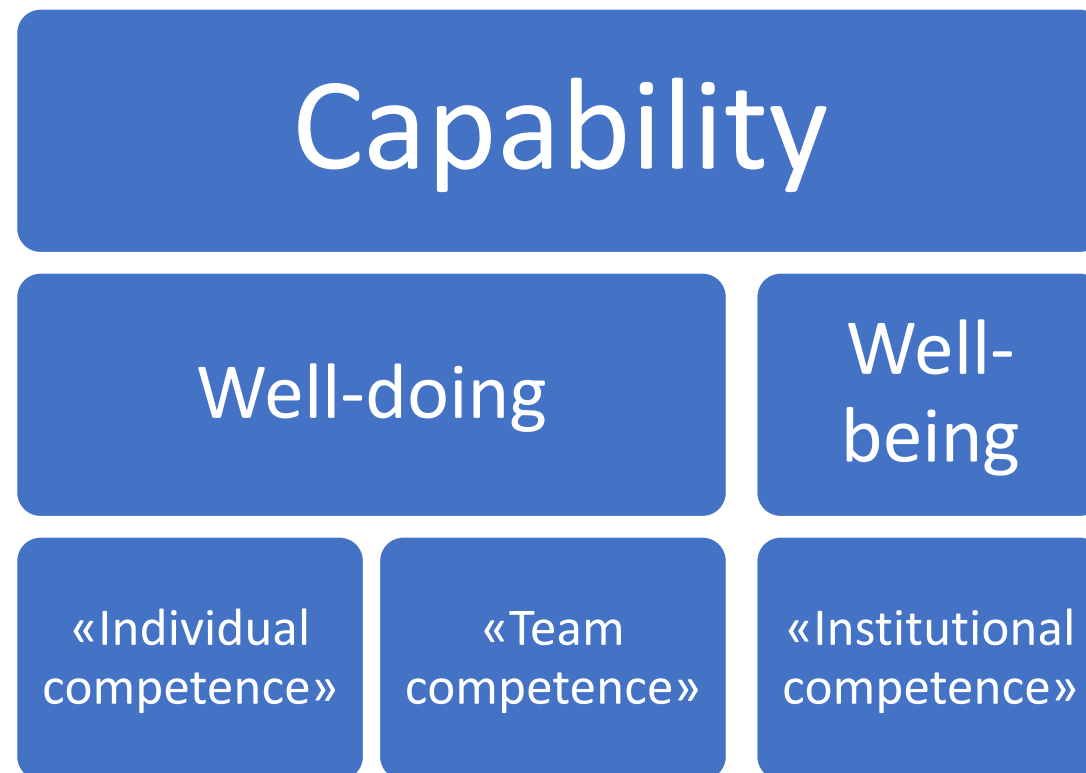
- Открытые инновации включают в соиздание новых ценностей также и потребителей-новаторов продукции, что обеспечивает персонализированную клиенто-ориентированность.
- Проектирование, разработка и использование продуктов идут непрерывно, поэтому потоки новых знаний делают линейные схемы организации не конкурентоспособными.
- Постоянная саморефлексия, саморазвитие и соорганизация всех участников позволяет совместно оперативно управлять инновационными проектами.
- Созидание открытой партнерской культуры обеспечивает освоение и постоянное развитие форм организации совместно-творческой деятельности.

Компетенции как регуляторы процессов капитализации

Как включить в работу человеческий капитал?



Где и какие компетенции работают?



Как измерить инновационный потенциал территориальных сообществ практики?

What do we mean by capability?

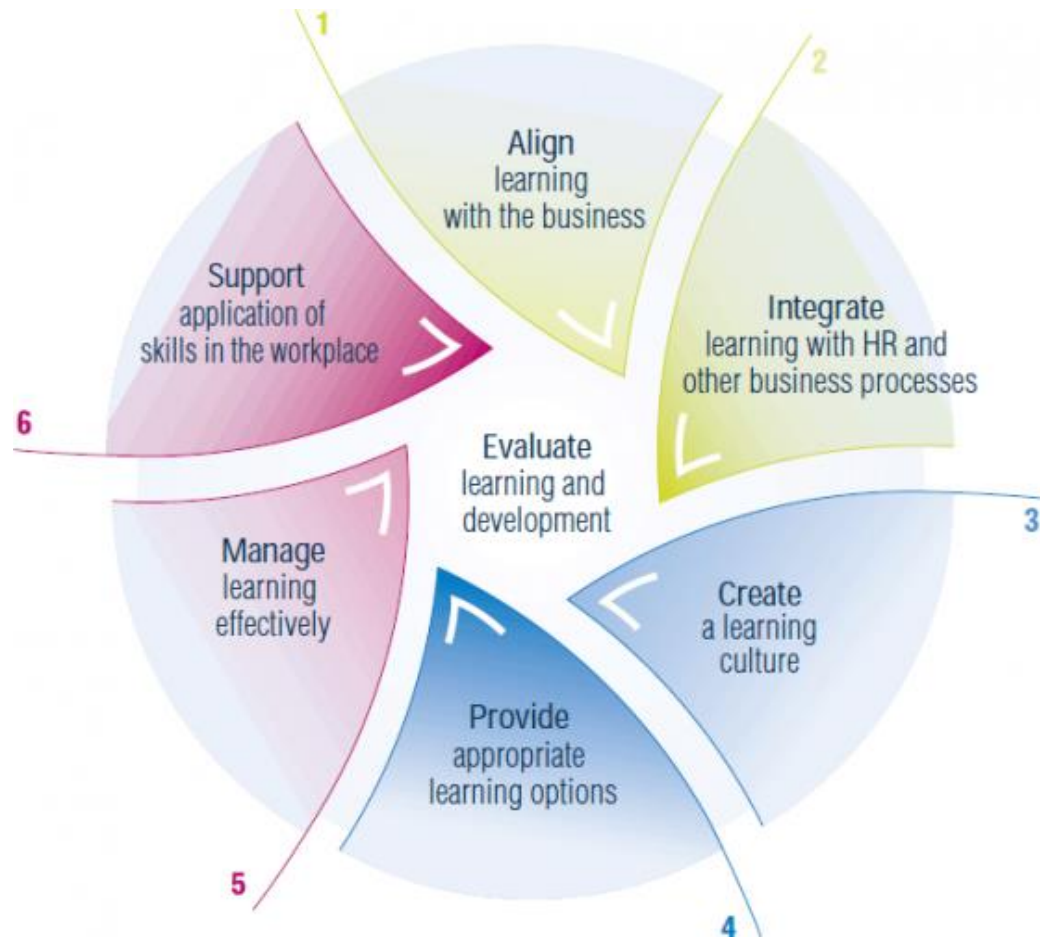
□ One definition:

The appropriate combination of competent people, knowledge, money, technology, physical assets, systems and structures necessary to deliver a specified level of performance in pursuit of the organisation's objectives, now and/or in the future.

Ключевые компетенции организации

- Надлежащая комбинация компетентных людей, знания, денег, техники, физических активов, систем и структур, необходимая для обеспечения уровня функционирования, который позволяет достигать целей организации – сейчас и/или в будущем.

Как обеспечить формирование компетенций



Принципы для государственной службы Австралии (2003)

1. Организационное обучение сверять с потребностями бизнеса.
2. Интеграция обучения с HR и другими бизнес-процессами.
3. Созидать культуру обучения.
4. Предусматривать надлежащие опции для обучения.
5. Эффективно управлять обучением.
6. Поддерживать применение новых навыков на рабочем месте.
7. Оценивать ход и результаты обучения и развития.

Рискнём? Спасибо за внимание! malinpv@mail.ru



"This really is an innovative approach, but I'm afraid we can't consider it. It's never been done before."