

Идеите движат света, а не парите

Компаниите се стремят сами да създадат бъдещето, вместо да чакат то да ги застигне

сп. Икономика, бр. 4, 2017 г.

Вече сме във времето на икономика, която не се основава толкова на капитали, колкото на знания, идеи, иновации, скоростно внедряване на проекти. Бързината е определяща и вече не големият изяжда малкия, е бързият поглъща бавния. Жизненият цикъл на продуктите се скъсява и непрекъснато има нужда от иновации. Парите се насочват не толкова към разширяването на нови мощности, колкото към идеи, които ще донесат висока добавена стойност. Клиентите са много по-добре информирани, те търсят и сравняват оферти, поставят своите изисквания и избират най-доброто. Инвеститорите са по-иновативни и са двигател на промяната. Живеем в т. нар. просветена конкуренция, където се състезават не капитали и производствени мощности, а идеи. Днес бизнес може да се стартира и бързо да се разшири с минимален капитал. Иновациите са фактор.

Развитието

Първата индустриална революция използва водата и парната енергия, за да механизира производството. Втората индустриална революция използва електрическата енергия и създаде масовото производство, третата се базира на електрониката и информационните технологии, за да премине към автоматизация на процесите. Четвъртата индустриална революция е уникална, тя развива дигитализацията и се характеризира със сливане на технологиите, което замъглява границите между физическата, дигиталната и биологическата сфера, както я определя Клаус Шваб, основател и председател на Световния икономически форум в Давос. Характерна днес е високата скорост, с която се развиват сегашните научни постижения, както и широката достъпност до технологиите, което досега няма исторически прецедент. От изобретяването на телефона до времето, когато половината от населението на САЩ разполагат с домашни телефони, минават 50 години. Преди 20 години с мобифон разполагаше 3% от населението на планетата, а сега 62%. По онова време телефонът беше само за „ало-ало“, а днес имаме смартфони и всичко е свързано в глобалната мрежа. Интернет е изобретен през 60-те години на XX век. През 2000 г. негови потребителите са 2,1 млрд. души (35%), а през 2016 г. достъп до него има почти половината от населението на Земята.

Накъде

Промяната става начин на мислене, а не е последна възможност да се „спаси положението“. Насърчава се креативността и иновативността. Компаниите се стремят сами да създадат бъдещето, вместо да чакат, то да ги застигне и да се нагодят към него. Управлението се децентрализира чрез реинженеринг, реинвестинг на организациите, проектни екипи, аутсорсинг. Човешкият потенциал, интелектуалните активи, стават ключови за конкурентоспособността. Знанието се превръща в корпоративен актив. Битката за таланти се изостря и способните хора все повече диктуват условията по трудовия договор. Наемат се компетенции, а не дипломи. Фокусът в управлението на

хора се премества от организацията към индивида. Чрез управление на преживяванията се прави опит способните да останат в компанията – това е ролята на Employee Experience Management, чиято цел е управление на преживяванията. Обръща се внимание на ключови точки в работната среда, с което хората да бъдат задържани. Възнаграждението е важно, но мотивиращ фактор за оставане в една компания е удовлетвореността от работата. Особено младите поколения търсят разнообразие, емоции и забавление на работното място. На мода излиза Design Thinking – начин на мислене, който улеснява правенето на иновации.

Пътят на интелекта

Глобализацията влияе на мобилността на работната сила. От страни като нашата се изсмуква интелект и способните млади хора заминават навън. Същевременно технологичната промяна и автоматизацията водят до риск от закриване на работни места (над 50% до 2050 г. - според The Global Risks Report, СИФ Давос). Работната сила ще се диференцира и разделя все повече на нискоквалифицирани умения с ниско заплащане и на висококвалифицирани умения с високо заплащане, което на свой ред ще доведе до повишаване на социалното напрежение. Работодателите ще имат нужда от още служители с висше образование, но те ще липсват на пазара на труда през 2020 г. Същевременно ще има свръхголям брой служители с ниска и средна квалификация. Тази тенденция означава висока безработица, натиск към по-ниското заплащане и същевременно “глад” за квалифицирани кадри със STEM умения - математика, физика, химия, биология. За жалост в България наблюдаваме занижен интерес към точно тези дисциплини, тъй като те са по-трудни за изучаване, а има и митове в представите за кариерно ориентиране. В България те все още трудно намират работа, тъй като повечето от компаниите залагат на традиционните производства, на старите методи на работа и на добре познатите отношения. Но светът е отворен, а този род фирми стават все по-неконкурентни. Освен това немалка част от нашата икономика е клиентелистка - тя е ориентирана към обществените поръчки: няма обществени поръчки – няма фирма, или има обществена поръчка, появява се компания.

Промяната е факт вече въпреки нас. Размива се границата между новото, което ние създаваме, и иновациите, които ни карат да ги следваме.

Тренд

- **Разширява де гъвкавата заетост** – плаващо работно време, работата от дистанция, намалено работно време, сумарно работно време, срочно и почасово наемане, групово наемане, работата на акорд, работата на 2-3 места
- **Задълбочава се разрывът между поколенията** - отношението към новите технологии ще доминира, младите ще налагат своите ценности
- **Населението застарява в глобален мащаб**. Страните ще трябва да се борят с проблема на нарастващите държавни разходи за грижа за възрастните, докато работоспособното население се свива

- **Бизнесът ще променя моделите си** - той трябва да създава условия за привличането на млади хора, но и за задържането на способните специалисти, които наближават възрастта за пенсиониране

д-р Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на
компетенциите към БСК