

«НАВИГАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО СДВИГА: АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ В БИЗНЕСЕ»

Йулошов Исмоил Хосил угли
Зоиров Абуллох Собиржон угли

Ташкентский Государственный Технический Университет
Студент 4 курса кафедры «Экономика и менеджмент промышленности»
<https://doi.org/10.5281/zenodo.17548782>

Введение. Цифровую трансформацию можно определить как интеграцию цифровых технологий во все аспекты бизнеса, коренным образом меняющая способы работы организаций и предоставления им ценности. Эта трансформация не ограничивается только внедрением новых технологий; Он включает в себя культурный сдвиг, который вынуждает организации постоянно бросать вызов статус-кво, экспериментировать и становиться более гибкими в реагировании на меняющуюся динамику рынка. Важность цифровой трансформации в современном управлении бизнесом заключается в ее способности повышать операционную эффективность, стимулировать инновации и, в конечном итоге, способствовать развитию новых бизнес-моделей. По мере того, как организации ориентируются во все более сложной и конкурентной среде, внедрение цифровых технологий становится решающим фактором повышения организационной устойчивости и обеспечения долгосрочной устойчивости.

Ключевые слова: цифровизация, трансформация, технология, управления, Интернет вещей.

В контексте процессов управления цифровая трансформация влияет на ключевые практики за счет более широкого внедрения технологий, которые пересматривают традиционные управленческие роли и обязанности. Такие технологии, как искусственный интеллект (ИИ), аналитика больших данных, облачные вычисления и Интернет вещей (IoT), способствуют более автоматизированному подходу к принятию решений, основанному на данных. В результате менеджеры теперь оснащены инструментами, которые позволяют получать информацию в режиме реального времени, что приводит к более обоснованным и своевременным решениям. Например, внедрение аналитики на основе искусственного интеллекта может значительно расширить возможности менеджеров по прогнозированию рыночных тенденций и поведения клиентов, что имеет важное значение для достижения конкурентного преимущества и стратегического согласования. Трансформация влияет на коммуникационные процессы внутри организаций. Цифровые платформы способствуют более эффективным и прозрачным каналам коммуникации, устраняя разрозненность, которая часто препятствует сотрудничеству и обмену информацией. Такие инструменты, как программное обеспечение для совместной работы и корпоративные социальные сети, позволяют географически разделенным командам беспрепятственно взаимодействовать, способствуя более инклюзивной и инновационной организационной культуре. Такая демократизация информации не только ускоряет решение проблем, но и позволяет сотрудникам на всех уровнях вносить свой вклад в идеи и решения, эффективно повышая коллективный интеллект организации.

Несмотря на множество возможностей, связанных с цифровой трансформацией, организации также сталкиваются со значительными проблемами. Как указано в систематическом обзоре Hanelt et al. (2021), организации сталкиваются со сложными процессами разработки и реализации стратегии, которые часто сопровождаются сопротивлением сотрудников изменениям. Культурная инерция в сочетании с потребностью в развитии навыков и технологической грамотности может выступать барьером на пути успешной цифровой трансформации. Кроме того, проблемы безопасности и конфиденциальности, связанные с цифровыми инструментами и управлением данными, создают дополнительные уровни сложности, которые организации должны решать заблаговременно. Hanelt et al. (2021) также подчеркивают важность согласования цифровых стратегий с организационными структурами для содействия успешной трансформации. По мере того, как компании осваивают цифровые технологии, они также должны пересмотреть традиционную организационную иерархию и создать более гибкую структуру, способствующую быстрому принятию решений и внедрению инноваций. Такое согласование требует продуманного и стратегического подхода к управлению изменениями, подчеркивая необходимость того, чтобы лидеры культивировали видение, которое подлинно охватывает цифровые возможности и при этом учитывает человеческие аспекты трансформации. Цифровая трансформация представляет собой значительную эволюцию в подходе компаний к процессам управления, влияя на процесс принятия решений, коммуникативные практики и организационные структуры. По мере того, как организации внедряют цифровые инструменты и методологии, появляются как значительные возможности для роста и инноваций, так и проблемы, которые необходимо систематически решать для обеспечения успешного внедрения и устойчивости в цифровую эпоху. Каждый из этих элементов играет решающую роль в определении того, как компании могут успешно адаптироваться к быстро меняющейся среде. Одним из наиболее глубоких последствий цифровой трансформации является акцент на принятии решений на основе данных. Компании все чаще используют передовые инструменты анализа данных, которые позволяют в режиме реального времени получать информацию об операциях, рыночных тенденциях и предпочтениях клиентов. Интеграция больших данных и искусственного интеллекта (ИИ) позволяет организациям использовать большие объемы информации, которую можно анализировать для выявления закономерностей и принятия обоснованных стратегических решений. В этом контексте роль менеджеров смещается от лиц, принимающих решения, основанных на интуиции, к стратегам, ориентированным на данные. Это изменение не только повышает точность решений, но и ускоряет сам процесс принятия решений, позволяя организациям гибко реагировать на колебания рынка (Bubenik et al., 2022). Однако такая зависимость от данных также создает проблемы, включая проблемы с качеством данных, потенциальную предвзятость в понимании, основанном на алгоритмах, и необходимость повышения квалификации сотрудников для эффективного анализа и использования этой информации (Liu & Zhang, 2023). Одновременно с улучшением процесса принятия решений коммуникация внутри организаций трансформировалась с помощью цифровых платформ. Инструменты для совместной работы, такие как приложения для обмена мгновенными сообщениями, технологии видеоконференций и

программное обеспечение для управления проектами, стали ключевыми ресурсами для содействия командной работе и оптимизации коммуникации. Эти платформы позволяют сотрудникам взаимодействовать через географические границы, тем самым устраняя разрозненность, часто присутствующую в традиционных организационных иерархиях. Исследования показали, что расширенные каналы коммуникации способствуют большей вовлеченности сотрудников и способствуют формированию культуры сотрудничества (Smith, 2023). Однако распространение средств коммуникации также создает сложности, поскольку сотрудники могут испытывать информационную перегрузку и трудности с различением критически важной информации от менее важных.

Влияние цифровой трансформации на принятие решений, коммуникацию и организационную структуру представляет собой важнейшую эволюцию в процессах управления бизнесом. Переход к принятию решений на основе данных прокладывает путь к обоснованным стратегиям, но требует надежной инфраструктуры управления данными. Передовые инструменты коммуникации способствуют сотрудничеству, но создают проблемы, связанные с информационной перегрузкой. Наконец, реструктуризация организаций в более плоские, более гибкие структуры открывает возможности для инноваций, усложняя при этом традиционные представления о лидерстве и подотчетности. Эта динамика требует тщательного баланса, поскольку организации стремятся использовать преимущества цифровой трансформации при одновременном смягчении присущих ей проблем. Цифровая трансформация создает уникальные проблемы и возможности, которые значительно влияют на процессы управления в организациях. По мере того, как компании адаптируются к новым технологиям и методологиям, возникает несколько общих проблем, часто связанных с укоренившимися культурными нормами и практикой работы. Одной из основных проблем является сопротивление изменениям, которое может проявляться на нескольких уровнях внутри организации. Сотрудники, привыкшие к традиционным рабочим процессам и процессам принятия решений, часто опасаются внедрения новых цифровых инструментов. Это сопротивление является не только вопросом личного комфорта, но и отражает более широкую организационную инерцию, в которой глубоко укоренились установленные нормы и процессы. Согласно литературе, преодоление этого сопротивления требует стратегических инициатив по управлению изменениями, в которых особое внимание уделяется открытой коммуникации, участию сотрудников и программам обучения, направленным на развитие цифровых компетенций (Kotter, 1996; Prosci, 2013).

Подводя итог, можно сказать, что, переход к цифровым методологиям требует приобретения новых навыков у сотрудников и руководства. Организации должны инвестировать в развитие персонала, чтобы сотрудники были готовы ориентироваться в цифровых платформах и использовать аналитику данных для принятия обоснованных решений. Нехватка навыков часто приводит к двойной проблеме: организации должны не только нанимать или обучать сотрудников, способных использовать новые технологии, но и управлять переходом таким образом, чтобы свести к минимуму сбои в бизнес-операциях (Brynjolfsson and McAfee, 2014). Неспособность решить эти проблемы может затруднить процесс цифровой трансформации и в конечном итоге повлиять на

конкурентное позиционирование и операционную гибкость организации. Напротив, возможности, предоставляемые цифровой трансформацией, могут значительно повысить организационную эффективность и стать катализатором инноваций в бизнес-процессах. Цифровые инструменты облегчают анализ данных в режиме реального времени, позволяя менеджерам принимать обоснованные решения, реагирующие на динамику рынка. Улучшение доступности данных способствует формированию культуры гибкости, в рамках которой лидеры могут менять стратегии на основе объективных выводов, а не на основе анекдотических данных. Такая растущая зависимость от принятия решений на основе данных не только оптимизирует операции, но и дает организациям конкурентное преимущество в прогнозировании и реагировании на запросы потребителей (Bharadwaj et al., 2013). Цифровая трансформация способствует созданию среды, способствующей инновациям. Используя такие технологии, как искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение (ML) и облачные вычисления, компании могут экспериментировать с новыми продуктами, совершенствовать взаимодействие с клиентами и оптимизировать внутренние процессы. Интеграция цифровых инструментов часто выходит за рамки традиционных иерархических структур, способствуя более плоской организационной архитектуре и улучшая межфункциональное сотрудничество. Эти преобразования позволяют командам работать с большей автономией и оперативностью, тесно согласуясь с гибкими методологиями, в которых приоритет отдается обратной связи с клиентами и итеративным методам разработки (Schein, 2010). Однако, несмотря на значительные потенциальные преимущества цифровой трансформации, организации должны стратегически решать сопутствующие ей проблемы, чтобы в полной мере реализовать эти возможности. Лидеры должны культивировать культуру адаптивности и непрерывного обучения, помогая сотрудникам адаптироваться к развивающемуся технологическому ландшафту. Организации, которые активно решают эти проблемы, балансируя между управлением рисками и инновациями, имеют больше возможностей для процветания в цифровой экономике. Осознавая взаимосвязь между этими элементами, руководство может стратегически сформировать трансформационную повестку дня, которая соответствует требованиям современного рынка.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Ханельт, А., Бонсак, Р., Марц, Д., Антунес Маранте, К. (2021). *Систематический обзор литературы по цифровой трансформации: выводы и последствия для стратегии и организационных изменений*. Журнал исследований в области менеджмента, 58(5), 1159–1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
2. Бубеник, Й., Чапек, Д., Ракита, М., Бинасова, В., Стаффенова, К. (2022). *Влияние изменения стратегии на управление бизнес-процессами*. Устойчивое развитие, 14(17), 11112. DOI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/11112>
3. Лиу, Х., Чжан, В. (2023). *Data-driven decision-making in the digital era: Challenges and opportunities*. Journal of Business Research, 158, 113–128.
4. Смит, А. (2023). *Digital communication and employee engagement in the modern workplace*. Management Communication Quarterly, 37(2), 145–168.
5. Коттер, Дж. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.

6. Prosci. (2013). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government and Our Community*. Prosci Learning Center Publications.
7. Бриньолфссон, Э., Макафи, Э. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
8. Бхарадвей, А., Эль Савай, О., Павлу, П., Венкатраман, Н. (2013). *Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights*. MIS Quarterly, 37(2), 471–482.
9. Шейн, Э. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.