

УДК 658.5.012.14

Обеспечение технологической независимости компании за счет развития собственных технологий и культурной трансформации

Саввин Станислав Алексеевич^(*)

Savvin.sa@gmail.ru

АО «ПОЛИЭФ», СИБУР, Республика Башкортостан, Благовещенск, Россия

Аннотация. В работе описаны общие подходы к формированию технологической независимости компании и связанные с ними «узкие места», которые могут послужить ограничивающими факторами для развития собственных технологий. Также представлены целевые элементы культуры сотрудников для реализации задач технологической независимости.

Ключевые слова: технологическая независимость, культурная трансформация, культура «Заказчика — Потребителя»

Введение. В текущих геополитических условиях и санкционных ограничениях технологическая независимость становится критическим фактором устойчивости и конкурентоспособности компании. Зависимость от иностранных лицензиаров и технологий создает риски срыва реализации проектов и роста затрат. Зависимость от иностранных технологий породила культуру «заказчика — потребителя», с приобретением готовых технических решений без развития собственных. В связи с этим развитие технологической независимости и технологического суверенитета представляет собой один из ключевых стратегических ориентиров [1]. Технологическая независимость — это не только вопрос импортозамещения оборудования, химии или программного обеспечения. Это, в первую очередь, культурная трансформация. Культура является тем фундаментом, на котором необходимо строить собственные компетенции для развития собственных технологий [2].

Методы и материалы; результаты. Среди ограничений, связанных с реализацией технологической независимости, можно выделить несколько ключевых:

- культура «заказчика — потребителя»: приобретение готовых решений ведет к ослаблению собственной экспертизы и нежеланию разбираться в сути технологии, перекладыванию ответственности на лицензиара/поставщика технологии;

- ограничение обмена информацией: разобщенность между предприятиями и отделами, отсутствие обмена знаниями, единой линии работы и развития, «изобретение велосипедов» и сопротивление кросс-функциональному взаимодействию;

- отсутствие технического авантюризма и избегание неудач: безопаснее отказаться от инновационной идеи или реализации проекта, чем рискнуть и потерпеть неудачу;

– недооценка внутренних специалистов: предвзятое отношение к собственным и высокий уровень доверия к иностранным экспертам.

Целевые элементы культурной трансформации:

– желание брать на себя ответственность: модель «я решу эту проблему», а не «это не моя задача». Понимание, как работа сотрудника влияет на общий результат;

– открытость к обмену опытом и кросс-функциональному взаимодействию: активный обмен опытом между подразделениями и предприятиями. Свободный доступ к знаниям внутри холдинга. Организация кросс-функциональных рабочих групп;

– ориентация на обучение и развитие: поощрение риска, экспериментов. Понимание, что неудача — это источник ценного опыта;

– проактивность: именно сотрудники компании — основной генератор идеи по улучшениям и новым продуктам. Готовность брать на себя ответственность за инновационные проекты.

Заключение. Корпоративная культура — это система ценностей, преобладающая в компании и определяющая действия ее руководителей и сотрудников. Именно ценности и внутренние убеждения людей формируют подходы к принятию решений, способы взаимодействия, понимание того, что правильно или неправильно, что хорошо или плохо, что допустимо, а что нет [2]. В целевом видении — это среда, где технологическая независимость становится естественной ценностью и нормой поведения для большинства сотрудников. Работники компании, нацеленные на развитие — мощнейший актив и главное конкурентное преимущество компании на пути к технологическому суверенитету.

Список источников

- [1] Афанасьев А.А. Технологический суверенитет: варианты подходов к рассмотрению проблемы. *Вопросы инновационной экономики*, 2023, т. 13, № 2, с. 689–706.
<https://doi.org/10.18334/vinec.13.2.117375>
- [2] Кочнев А. *Трансформация корпоративной культуры: от диагностики до изменений*. URL: <https://blog.iteam.ru/transformatiya-korporativnoj-kultury-ot-dagnostiki-do-izmenenij-2/?ysclid=mfqsm7czau125668588> (дата обращения 23.09.2025).
- [3] Иванов-Ильин М. *Технологический суверенитет*. 2022, 70 с.