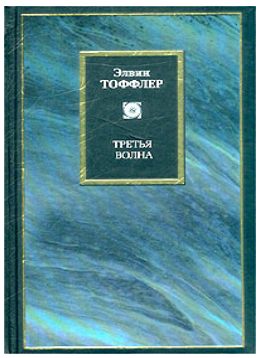

Автор: Элвин Тоффлер

Константин Панфилов и Юрий Барзов разместили на сайте стартаперов краткое изложение этой книги. Вашему вниманию его краткое изложение.

Полная версия

Настоящими агентами перемен являются люди, которые выступают против ядерной энергии, ГМО и других технологических новинок, воздействие которых на окружающую среду и здоровье человека недостаточно изучено. Напротив, искренние сторонники инноваций, которые клеймят сомневающихся как ретроградов и мракобесов, сами являются настоящими мракобесами и адептами типично индустриального отношения к научно-техническому прогрессу, когда любая технология, сулившая выгоду или военное преимущество, заслуживала того, чтобы быть воплощенной, без оглядки на другие последствия ее применения.

Реальное противоборство третьей волны со второй идет по линии: либо мы будем управлять технологиями, либо они будут управлять нами. Причем «мы» здесь означает широкую общественность, а не узкую элиту из ученых, финансистов и политиков...

... Интересная метаморфоза происходит с грамотностью. Если в индустриальной цивилизации даже самый умный и умелый, но не умеющий читать и писать человек не мог получить даже простую работу, которая требовала заполнения каких-то форм и таблиц, то в умной среде информационного общества требования к традиционной грамотности могут исчезнуть как условие получения квалифицированной работы...

Если производство второй волны прочно ассоциируется с большими партиями миллионов абсолютно идентичных, стандартизированных товаров, то производство третьей волны — это маленькие партии частично или полностью кастомизированных товаров.

Продукция, выпущенная по мерке или на заказ в единичном экземпляре или очень ограниченной серией, символизирует возврат к принципам производства доиндустриальной эпохи, но на совсем другой технологической базе, на базе высоких технологий...

Революция в офисе продиктована столкновением нескольких тенденций. Во-первых, потребность в информации настолько возросла, что никакая армия клерков не сможет ее удовлетворить ни при каких условиях. Во-вторых, цена работы по перекладыванию бумаг непомерно возросла. В-третьих, производительность офисного труда практически не выросла, несмотря на появление новых технологий.

Одновременно производительность компьютеров растет, а их цена падает по экспоненте. Когда эта тенденция столкнется с тенденциями стагнирующей производительности и растущей себестоимости офисного труда, произойдет офисотрясение огромной силы...

Третья волна привносит новый уровень непредсказуемости и волатильности в

деятельность корпораций. Причины и вектор изменений неясны. Это порождает растерянность и фрустрацию у многих корпоративных топ-менеджеров, которые только стараются казаться уверенными в себе и контролирующими ситуацию. Большинство руководителей корпораций продолжают бесконечную борьбу за прибыль, объемы производства и личную карьеру, все больше напоминая белок в колесе. Но самые умные представители менеджерского сословия, видя беспрецедентный рост непредсказуемости условий, нарастающую критику общества и политическое давление, начинают ставить под вопрос цели, структуру и ответственность — и даже сам смысл существования корпораций.

Ускорение изменений само по себе привносит новую степень риска в корпоративное управление. Количество принимаемых решений возрастает так, что времени на их обдумывание больше не остается...

Разрушается график работы «с девяти до шести». Гибкий график работы становится нормой. Это не что иное, как демассификация времени. Поскольку рабочие графики становятся все более гибкими и персонифицированными, появляется потребность в дополнительном планировании уже личного времени.

Все труднее становится сказать, когда требования пунктуальности имеют под собой весомое основание, а когда являются частью утратившего смысл и значение ритуала.

Пунктуальность, как и мораль, становится ситуационной.

Третья волна заставляет нас экспериментировать с новым типом организации. Она состоит из небольших подразделений, которые можно соединять между собой разными способами, получая многочисленные конфигурации. Для такого типа организации как раз подходит матричная система управления. Хотя название для нее еще предстоит придумать. (оно давно придумано, оргструктура называется радиальной, а организации