Алешина Е.А., Кирьянова Е.Г., Ситникова Д.А., Сайфидинов Б.
Стратегия развития организаций

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-05-2019-65

idsp: ljjournal-05-2019-65

Аннотация

Рыночная экономика перед организацией ставит ряд принципиальных задач, важнейшей из которых является получение максимальной прибыли. Для достижения данной цели, нужна четко разработанная управленческая политика с упором на персонал организации.

Ключевые слова: совершенствование организации, стратегия, развития, модернизация технологий, изменения, рынок, прибыль.

Abstract

The market economy of the organization poses a number of fundamental tasks, the most important of which is to maximize profits. To achieve this goal, we need a well-developed management policy with a focus on the organization's personnel.

Keywords: organization improvement, strategy, development, technology modernization, changes, market, profit.

Развитием является необратимое, направленное, закономерное изменение систем. Ни одна организация не может долгое время существовать в одном состоянии. За своё существование она проходит несколько стадий развития, каждая из которых сменяется следующей, но в большинстве случаев это происходит не легко, а с переживанием трудностей и противоречий.

Развитием организации необходимо управлять. Управление развитием организации является многоплановой задачей и напрямую связано с деятельностью организации. В современных условиях управление развитием организации оценивает изменения, либо неопределенность во внешней и внутренней среде. Управление развитием содержит действия, ориентированные на обеспечение организованности и целенаправленности процессов обновления в организации. В результате реализации функций управления развитием организации появляются решения, направленные на качественные изменения в организации процесса деятельности, технологии, содержании и его обеспечении. [1. С 47 - 52]

Таблица №1.

Автор	Определение
Ансофф И.	Развитие организации - это определение основных долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей [3].
Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж.	Развитие организации - это составная часть, направлена на качественные изменения в деятельности организации, связанные с переходом организации на качественно новый организационный уровень [4].
Дроздов И.	Развитие организации - это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение в заранее обозначенное время самой организации (ее целей, содержания, методов, форм организации производственного процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов деятельности [5].
Семенов И.	Развитие организации - это способность справляться с более сложными и масштабными проблемами [6].
Спартак А.	Развитие организации - это изменение внешней и внутренней среды, потребностей и интересов человека и общества, старением и износом материальных ресурсов, изменение экологии, техническим прогрессом, глобальным состоянием мировой цивилизации [7].
Демчук О., Ефремова Т.	Развитие организации заключается в ее постоянном преобразовании в соответствии с изменяющейся внутренней и внешней средой [8].

Определения развития организации, предложенные различными исследователями.

Изучив мнения исследователей, можно сказать, что развитие организации — это эволюция организации, долгосрочная программа совершенствования возможностей организации решать разного рода проблемы и способностей к обновлению. Из представленных определений развития организации можно увидеть, что её совершенствование направлено на качественные изменения внутренней и внешней среды с целью получения новых и улучшенных результатов организации.

Х. Левиттон выделил *организационные подсистемы*, являющиеся объектами планируемых изменений:

1. Организационная структура;
2. Технологии (внедрение инновационных технологий для улучшения качества производимых благ);
3. Рабочие задания (организация рабочего процесса для сотрудников);
4. Персонал (повышение квалификации для сотрудников, или же принятие на работу квалифицированных специалистов, а также стимулирование персонала).

Организационное развитие - это планируемое и управляемое изменение организации, появляющееся по определённым обстоятельствам или причинам. Можно отметить следующие:

- неудовлетворительное функционирование;
- изменение среды деятельности;
- изменение масштаба и форм деятельности;
- слияние или дробление;
- изменение технологии производственных процессов;
- смена руководства или разногласия по важным организационным вопросам;
- отсутствие благоприятных перспектив.

В интересах выживания и гибкого реагирования на динамично меняющиеся внешние условия, преодоления отставания в развитии техники и технологии, в обеспечении высокого качества выпускаемой продукции и предоставляемых услуг, организации должны целенаправленно проводить изменения. [2.]

Четко сформулированная миссия показывает границы поиска стратегических целей организации. Следующим этапом стратегического планирования является выработка стратегии. Эти этапы совершает каждый предприниматель в желании получить максимальную прибыль и удовлетворить потребности у покупателей своих товаров или услуг. Представлены стратегии, применяемые у предпринимателей:

1. Стратегия на получение максимальной прибыли (возможна в двух случаях: на этапе первоначального становления организации, когда главная задача владельца

состоит в начальном накоплении капитала; если организация попадает в кризисную ситуацию);

2. Стратегия на максимальное удовлетворение потребностей клиентов (может быть основой долговременной стратегии организации, если речь идет о профильном для нее бизнесе и, если ее круг клиентов ограничен). При найме к работнику предъявляются высокие требования к образованию, внешним данным и коммуникабельности. В организации труда идёт закрепление работников по видам (группам) клиентов. Обучение персонала концентрируется на исследовании рынка, изучении конкурентов, в работе с клиентами и особенностях предлагаемых товаров или услуг.

3. Стратегия организации – дело. Характерна для фирм, где потребительский спрос высокий (общественное питание, магазины продовольственных и непродовольственных товаров, транспорт), а также для стабильно функционирующих организаций, главной задачей которых является предоставление качественных товаров или услуг потребителям.

4. Стратегия – работник. Преимущество имеет для организаций, имеющих свою историю, стабильный коллектив, где организация представляется одной крепкой семьей. Работник – полноценная личность, партнер, главный источник эффективной деятельности организации.

5. Стратегия развития. Может быть как центральным компонентом миссии организации, занимающейся инновационной деятельностью, так и преобладающим компонентом для любой организации на конкретных стадиях ее существования.

6. Стратегия ориентации на территорию. Характерна для организаций, зависящих от территорий, на которых они осуществляют свою деятельность (например, добыча полезных ископаемых). [3.]

1. Иванова, Г.Г. Развитие торговых организаций в современной экономике: монография / Г.Г. Иванова, А.О. Зверева. — Москва: Дашков и К, 2018. — 160 с.
 2. <http://ksu.edu.kz/files/nauka/baranova.pdf>
 3. https://studopedia.ru/6_68116_strategiya-razvitiya-organizatsii-i-kadrovaya-politika.html
-