Необходимо создать открытый способ взаимодействия, чтобы обеспечить беспрепятственный поток информации. Сотрудники, которые могут получить информацию о предстоящих реформах и готовы, могут легче и быстрее адаптироваться к новым условиям. Улучшенные каналы связи обеспечивают непрерывность рабочих процессов и высокий уровень внимания к потребностям сотрудников. В структуре открытого доступа к данным сотрудники чувствуют себя увереннее и безопаснее.

Наиболее перспективная форма - образование электронных взаимодействий. Формирование электронной площадки улучшит взаимодействие сотрудников муниципальных и государственных органов.

1. Анализ деятельности местного самоуправления в Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawereg.ru/ke>
2. Рязанцева Ю.С. Особенности взаимодействия государственной и муниципальной власти в современной России // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – № 13. – С. 225-230.
3. Коммуникативные технологии в деятельности государственных и муниципальных служащих. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vmest.ru/nuda/kommunikativnie-tehnologii-v-deyatelenostigosudarstvennih-im/main.html>
4. Сологуб В.А. Конфликты в процессах воздействия и взаимодействия правоустанавливающих субъектов властной вертикали современной России // Государственное и муниципальное управление // Ученые записки СКАГС. – 2016. – №2. – С. 11-22.

Юсупова Т.А.

Проблемы внедрения стратегии развития организации

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-11-2021-122

Аннотация

Проблемы развития препятствуют развитию организации, потому что большинство компаний решают эту проблему по своему желанию и не связывают рост с внутренними ресурсами. Они полагаются на появление на рынке новых возможностей и поэтому не участвуют в разработке своих систем управления и стратегий.

Ключевые слова: стратегия, стратегия развития организации, стратегическое управление, стратегическое планирование.

Abstract

Development problems hinder the development of the organization, because most companies solve this problem at will and do not associate growth with internal resources. They rely on the emergence of new opportunities in the market and therefore do not participate in the development of their management systems and strategies.

Keywords: strategy, organization development strategy, strategic management, strategic planning.

Для того, чтобы управление развитием компании было эффективным, внутренняя система управления организацией должна соответствовать следующим требованиям:

- обеспечивать осведомленность о вероятных нововведениях;
- обеспечивать углубленное изучение актуальных проблем;
- обеспечивать рациональность выбора и целостность личных целей;
- обеспечивать реалистичность планов достижения целей развития;
- обеспечивать участие персонала в активном освоении новшеств и повышении качества своей деятельности;

— обеспечивать регулируемость действий.

Степень, в которой осведомленность об инновациях может быть применена к предприятию, является первым показателем для оценки эффективности управления развитием предприятия. В случае низкой осведомленности эффективность управления развитием будет низкой. Вторым индикатором - это глубокое изучение проблем компании и их причинно-следственных связей. Проблема определяет потребности развития компании. Это означает еще одну характеристику, которую необходимо оценить - это неограниченный выбор насущных вопросов для компании [3].

Оценивая эту особенность, необходимо учитывать факторы уровня сложности компании, исходя из прогноза будущего периода, или концентрировать их в тот же день. Во втором случае понимание управляющей организацией текущих проблем компании, вероятно, станет в значительной степени неверным. Третий показатель для оценки эффективности управления развитием компании - это качество постановки целей. При оценке этого показателя необходимо учитывать две важные характеристики: осведомленность о выборе общих целей и личных целей и полноту их выбора.

Постановка цели, несовместимой с возможностью решения задач развития компании, не приносит наибольшего эффекта повышения качества ее деятельности. Другими словами, любая другая цель не принесет наибольшего эффекта. Это подтверждается следующими обоснованиями [2]:

- оперирование интуитивным мышлением и накопленным опытом;
- приоритетность мнения экспертов;
- оперирование логическими выводами.

Не менее важным показателем эффективности управления развитием является реализуемость плана. Чтобы соответствовать условиям реалистичного плана, определенные в нем мероприятия должны быть финансово обеспечены, что напрямую зависит от того, в какой степени необходимые ресурсы предоставляются для запланированных мероприятий. Следующий показатель - заинтересованность сотрудников, то есть энтузиазм исполнителей. Если в компании не будут созданы условия для поощрения персонала к исследованиям, освоению и внедрению инноваций, управление развитием станет неэффективным.

Индикатор - управляемость процесса развития - это своевременное получение информации о реальной ситуации с целью сопоставления с запланированной стратегией и принятия своевременных решений при реализации плана развития компании. Для выполнения этого условия план инновационного развития должен иметь промежуточные результаты для оценки его выполнения и отклонения от ожидаемых результатов, что является еще одним условием эффективности управления развитием. Несоблюдение каких-либо условий производительности ослабит преимущества, существующие в системе управления. Если системно-ориентированный метод управления вовлекает весь персонал компании, участвующий в формулировании и реализации плана развития, управление развитием компании может быть эффективным.

В условиях рыночной экономики формирование компании неизбежно связано с прогнозированием изменений экономической ситуации, исследованием сферы производственной деятельности и развитием менеджмента как ее неотъемлемой части.

Стратегию можно определить, как эффективную бизнес-концепцию, которая оснащена набором реалистичных действий, которые могут направлять ее для достижения реальных конкурентных преимуществ, сохраняющихся в течение длительного времени. Чтобы сформулировать стратегию, вы должны глубоко разбираться в рыночном сегменте, оценивать способность компании позиционировать себя в этом сегменте рынка и понимать ее конкурентные преимущества.

Поэтому решение теоретических и практических задач совершенствования механизма управления развитием компании в современных условиях, регулирования эффективности ее деятельности, определения и прогнозирования долгосрочных целей и стратегий достижения этих целей имеет особое значение. Несмотря на это, исследования организационного процесса стратегического управления все еще являются новыми и плохо изученными. В настоящее время механизм стратегического управления находится в стадии разработки. В нестабильной рыночной среде методология стратегического управления фактически не использовалась как современный инструмент управления долгосрочным развитием компании, позволяющий комплексно оценивать перспективы и формулировать стратегии развития и планы действий для реализации возникающих возможностей или преодоления возможных кризисы.

В целом, следует отметить, что система управления такая же, как и любая другая система управления в компании. Рекомендуется создавать и развивать на основе полного выполнения всех функций управления (таких как планирование, организация, стимулирование и контроль) и интегрировать его с системой управления операциями. Таким образом, системы управления внутренними и внешними отношениями компании помогут реализовать приоритетные бизнес-цели и задачи, указанные в основном стратегическом плане [1].

Проблемы, связанные с проведением изменений, заключаются в следующем.

- Изменение должно подкрепляться четким видением целей организации, в противном случае, когда никто действительно не понимает, зачем это изменение, возникает риск непоследовательных, случайных и неисправленных действий.
- Нельзя вести наступление на нескольких направлениях - из-за этого ресурсы управления непомерно истощаются. Лучше предпринимать отдельные действия, которые позволят начать движение в нужном направлении. Следует помнить, что для начала даже самого долгого путешествия необходимо сделать первый шаг.
- Ответственность за совершение того или иного действия должен нести конкретный человек. Самое главное в организации - это люди. Следовательно, вам необходимо убедиться, что они понимают свою ответственность за реализацию определенной части стратегии.
- Намерения должны подкрепляться ощутимыми, видимыми действиями менеджмента. Не следует недооценивать значение символических событий и изменений.
- Необходимо привлечь людей к формулированию конкретных шагов по внедрению изменений. Чем больше люди чувствуют, что они вовлечены в разработку стратегий для достижения поставленных целей, тем больше они готовы претерпевать соответствующие изменения.
- Следует убедиться, что системы оценки и контроля поддерживают новую стратегию.

1. Андрейчиков, А. В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях. Системный анализ и принятие решений: Учебник. / А. В. Андрейчиков. – Москва : Вузовский учебник, 2018. – 761 с.
2. Гришин, В. В. Разрабатываем бизнес-стратегию фирмы. Практическое пособие. / В.В. Гришин, В. Г. Гришина. – Москва : Дашков и Ко, 2019. – 206 с.
3. Попов, С. А. Концепция актуального стратегического менеджмента для современных российских компаний. / С.А. Попов. – Москва : Юрайт, 2019. – 224 с.