

Стратегическое управление проблемы и тенденции развития

Треушников Александр Васильевич, студент, магистр,
ННГУ им Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы и современные тенденции развития стратегического управления. Представлены основные подходы к разработке и реализации стратегии с учётом рисков компаний.

Ключевые слова: стратегический менеджмент, управленческие устои, управление персоналом, делегирование полномочий.

В настоящее время идёт переосмысление теории и обновление практик стратегического менеджмента. Постоянно изменяются традиционные типы организационных структур, система ценностей в организациях, появляются новые подходы к выработке миссии и целей, по-другому разрабатываются и реализуются стратегии. С каждым годом улучшаются существующие методы мотивации, возникают новые управленческие устои. Менеджмент движется в направлении «гуманизации» и вектор становится направлен на человек. Традиционное технологическое управление уступает место эффективному управлению человеческими ресурсами и поведением людей в компаниях. На данный момент необходимо отказаться от традиционного менеджмента так как он не отвечает проблеме постоянного изменения компании во внешней среде. Традиционный менеджмент говорит нам что компания будет являться успешной, если соблюдены определённые принципы, которые воздействуют на внутренние факторы производства, такие как рациональная организация производства продукции, уменьшение издержек, развитием специализации В мире факторы внешней среды всегда растут в связи с усложнениями в различными сферах человеческой жизни, а именно политической, экономической и тд.

Главный ресурс компаний в современном мире является человек, его интеллект[2]. Неспроста в компаниях достигших успеха внимание уделяется

децентрализации управления, большей самостоятельности персонала, ценятся творческий подход к работе и предприимчивость, повышенному взаимодействию между сотрудниками, повышению уровня коллегиальности управления.

Важной задачей становится общий интерес компании над индивидуальными интересами, удовлетворение потребностей без ущерба для интересов окружающих. Менеджер признает социальную ответственность как перед людьми в организации так и перед своим бизнесом и обществом. Важным активом всех организаций становится люди умственного труда и их производительность. В связи с вышесказанным компании пытаются уйти от старых командных отношений и усилить свои позиции на рынке развивая сильные стороны своего персонала, как главного ресурса.

Процессы глобализации являются главным фактором развития теории и практики стратегического управления в мире. Именно глобализация заставляет вести поиск нового управления организациями, так как постоянно создаются новые рынки устраняются барьеры между государствами, а границы современного менеджмента всё более размыты. И при всем при этом стратегические решения организаций определяют интересы именно компаний, а не политикой отдельных государств.

В настоящее время успешная компания кроме того, чтобы ориентироваться только на стандарты достигнутые гигантами отраслей, должна стремиться к разработке и внедрения инноваций, повышать уровень взаимодействия с потребителем.

Проблемы при переходе Россией от административно-командных методов управления к рыночным множество, в разрезе менеджмента хоть многие компании в стране и перешли в новый стиль управления, по факту же используют закостенелый стиль командно-иерархического управления со всеми вытекающими проблемами и трудностями, а именно:

- есть непонимание и неприятие руководителями – топ менеджерами тенденций развития стратегического менеджмента и его роли в

экономическом росте (неприятие и отрицание границ менеджмента и государства, что они не совпадают, склонность связывания неудач с внешней средой и тд.);

- наличие разных пропорций между личными интересами топ менеджмента и социальной ответственностью;
- традиционная практика менеджмента основанная на старом опыте (закостенелость организации и ее невосприимчивость к изменениям и инновациям на базе новых технологий, деспотичный стиль управления и недоверие к своим работникам, принятие единоличных решений.);
- плохо организован подход к подбору кадров (набор людей через связи, по личному знакомству, слабые тестирования продвижение по карьерной лестницы по принципу личных симпатий.);
- не развитая система переподготовки и обучения кадров (недооценка роли постоянного совершенствования работника);
- не понимание высшими руководителями что изменения ценностей изменяют устремление и мотивы деятельности людей.

В настоящее время руководители принимают мало действий в поиске и становлении менеджера нового типа. Многие топ менеджеры компаний связывают неудачи с различного рода внешними факторами, такими как ужесточение законов, риски, кризисы и тд., хотя менеджер должен управлять компанией в любой среде, уметь принимать правильные стратегические решения при любых ситуациях.

Несоответствие практики стратегического управления российскими компаниями к мировым тенденциям ведет к потере ее конкурентоспособности и банкротству.

Одной из сильных черт развития современного стратегического менеджмента является наделение властью сотрудников и вовлечение в принятие решений. Так у сотрудника повышается доверие, более полно раскрывается потребность в общении, возрастают контакты персонала между собой, происходит

адекватное формирование работников, как профессиональных менеджерах готовых к любым ситуациям.

Рациональное распределение задач и делегирование полномочий- важный аспект эффективного управления[4]. Полномочия позволяют менеджеру определённое право на распоряжения людьми и использования ресурсов организации. В общем случае полномочий становится больше чем выше уровень менеджера в организации. Полномочия руководителя связаны традициями, нравами, стереотипами обычаями общества в котором работает компания. Российские руководители компаний признают значимость делегирования полномочий в стратегическом управлении компанией, но в кризисной ситуации топ менеджмент винит подчинённых сотрудников, обвиняя их в не компетенциях разного рода. Менеджер перегружен текущими задачами и неспособен оценить выгодные возможности, тем самым бизнес не получает нужного стратегического развития.

Преимущества передачи полномочий очень важны для стратегического менеджмента. Это и меньшее количество накладываемых ограничений на персонал и большее количество свободы в достижение целей организации и возможность самообучение персонала. Опора именно на такой персонал гибкий, ответственно относящийся к достижению целей и участвующий в их формировании позволяет компании быть устойчивой в постоянно меняющейся внешней конкурентной среде.

Стратегический менеджмент постоянно изменяется под действием мировых тенденций. Изменение технологии, культуры ценностей изменяют как организацию так и каждого отдельного менеджера, в частности. Одними из самых важных тенденций влияющих на развитие стратегического менеджмента в современных условиях нужно отнести[3]:

1. Интеллектуализацию менеджмента, которая проявляется на теории и практике стратегического управления:

- «менеджмент знаний» - новый устой менеджмента, где знания - это ключ для повышения конкурентоспособности и успеха компании;
- признание сотрудников компании, а знание и опыт и есть ценный ресурс;
- поиск лучшего взаимодействия руководства с сотрудниками компании;
- развитие информационных технологий что позволяет обеспечивать поиск новых идей и информации;
- возрастание роли специалистов умственного интеллектуального труда и их признание руководством компании;
- важность непрерывного обучения управленческого звена (акцент должен быть сконцентрирован на том как быстро менеджер может познавать новое);
- важность подбора и подготовки кадров со студенческой скамьи;
- организация разработки сложной продукции или услуг с привлечением научного потенциала вузов;

2. Переосмысление устаревших устоев стратегического управления базируется на том, что управление должно постоянно меняться в связи с изменяющимися реалиями жизни[1].

- признание в качестве главной конкурентной силы потребителя и способность влиять на ту или другую компанию;
- использование стратегии альянсов и союзов с другими компаниями нежели стратегии противодействия;
- «кастомизация» менеджмента – специальная направленность на покупателя. Создание продукта максимально под конкретного потребителя;
- переосмысление традиционных взглядов менеджмента на самоорганизацию, лидерство, стиль руководства, квалификацию, мотивацию и взаимоотношения в коллективе;

- признание в новых стратегиях и методах рефлексивного управления, способствующих повышению динамической устойчивости системы и управления в неустойчивой внешней среде;
- пересмотр методов планирования массового контроля качества продукции, системы рангов персонала и аттестации;

3. Разработка новых подходов и методов стратегического управления – тенденция в части организации стратегического управления[1]

- ситуационный подход в управлении компаниями;
- отказ от деспотичного руководства и переход к «лидерству»;
- переход от целевого управления к комбинированному управлению на основе принятия нестандартных решений;
- использование партисипативных методов разработки и реализации стратегий;
- более глубокое делегирование полномочий на всех уровнях. Высокая ответственность менеджеров;
- работа в «единой команде» сотрудничество всех участников процесса;
- внедрения современных «инструментов» менеджмента;

4. Совершенствование существующих и создание организационных структур будущего

- переход от закостенелых бюрократических структур управления к гибким;
- совершенствование горизонтальных форм организации компании;
- создание и внедрение отдельных фирм занимающихся разработкой инновационного продукт
- создание виртуальных корпораций;

Создание интеллектуальных компаний созданных из большого числа мелких предприятий по принципу «свободного общества».

В наше время на смену компаний с пирамидальными структурами управления приходят компании с плоскими сетевыми структурами, стратегические альянсы которых очень тяжело определить и понять какая компания доминирует в том или ином экономическом процессе[5].

Современная теория и практика стратегического менеджмента отличается от первичных концепций менеджмента, но она продолжает развиваться, что является основой для дальнейшего процветания компаний взявших всё лучшее что может предложить данный вид менеджмента.

Список используемых источников:

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 2003.-296с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ,2007. – 1100с.
3. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. –М.; ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2006. – 288с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. –М.;ИНФРА-М, 2002.-480с.
5. Чернова Г.В., КудрявцеваА.А. Управление рисками. – М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2003. – 160с.