

УДК 330

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Ермолина Лилия Валерьевна

к.э.н., доцент кафедры «Прикладной менеджмент»

Штырова Полина Вячеславовна

Студентка

ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Аннотация: в работе рассмотрены некоторые проблемы и тенденции развития стратегического управления в РФ, дан пример анализа внешней среды организаций, выявлены подходы к формированию миссии и декомпозиции целей отечественных компаний, а также приведены принципы постановки и решения стратегических задач и проблем корпораций.

Ключевые слова: корпорация, стратегическое управление, делегирование полномочий, принципы менеджмента, руководители, экономика, предприятие.

PROBLEMS AND TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF STRATEGIC MANAGEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Ermolina Lilia Valerievna

Shtyrova Polina Vyacheslavovna

Abstract: describes the analysis of the external environment of organizations, identifies approaches to the missions and goals of the organization, as well as to the formulation and solution of strategic problems.

Key words: strategic management, delegation of authority, managers, economics, enterprise.

В настоящее время в России и за рубежом идет новое осмысление стратегического менеджмента в теории и на практике. Меняются типологии организационных структур корпораций, особенности их разработки и реинжиниринга, глобально пересматриваются ценности организаций

практически всех отраслей, подходы к формированию миссии и построению дерева целей (декомпозиции задач), совершенствуются модели разработки и особенности реализации стратегий компаний. Развиваются действующие мотивационные методы, формы кооперации, возникают новые управленческие установки. И неспроста наибольшее предпочтение отдается развитию именно стратегического управления. Идет медленный переход от традиционных установок к акценту на человеческие ресурсы и осознание значимости их деятельности в организации. Это даст отклонение от приоритетных устаревших методов в традиционном менеджменте, где успешность предприятия зависит от качества изготовления продукции, снижения издержек, развития внутренних факторов производства. Несмотря на это, важной задачей является адаптация крупных корпораций к какому-либо частому изменению во внешней среде. Значимость данного, маловажного на первый взгляд, фактора зачастую растет из-за сложности всех систем общественного взаимоотношения внутри и во внешней среде организаций.

Главным ресурсом организации в современных условиях хозяйствования становится человек, его интеллект [1]. Благодаря этому уделяют внимание децентрализации в управлении, самостоятельности персонала, увеличению взаимодействия сотрудников между собой, развитию до коллегиального управления.

В первую очередь, ставится приоритетность общественного интереса. Перед обществом и человеком, работающим в организации, возникает признание социальной ответственности в бизнесе и управлении. Для любой компании существует единый приоритет для подбора работников на управленческую должность, а именно их умственные способности, знания и умения. Сегодня зачастую большинство корпораций, монополистов и лидеров в соответствующих отраслях, придерживающихся инновационных подходов в управлении и развитии, стремятся окончательно отказаться от закоренелой командно-иерархической организационной структуры и бюрократических принципов в управлении персоналом, и стараются сконцентрироваться на усилении своих позиций, благодаря использованию и созданию условий для развития сильных сторон и компетенций каждого сотрудника и персонала в целом в долгосрочной перспективе. Акценты в управлении расставляются в пользу развития человеческого капитала.

Глобализация жизни общества практически в любой стране мира считается важным фактором, который определяет прогресс в теоретической и

практической деятельности в стратегическом менеджменте. Ее взаимодействие приводит к поиску других подходов в управлении компании. Граница в стратегическом менеджменте начала охватывать больше стран и менеджмент уже не пересекает государственную границу. Избавляются от устаревших барьеров в торговой деятельности при взаимодействии государств, а также открывается новый рынок. В условиях возрастающей конкуренции передовые предприятия ориентируются на глобальный рынок. Стратегическое управленческое решение в компании все чаще считается интересом компании, а не отдельного государства.

На данный момент каждая компания для успешности обязана опираться на стандарты мировых лидеров. Важным направлением является создание и проведение инновационной деятельности, а также повышение уровня обслуживания клиентов.

Стоит заметить, что предприятия в России имели и имеют определенные трудности из-за позднего перехода от административно-командных методов управления, присущих плановой экономике советского периода, к рынку. Данные сложности имеют место быть из-за следующих обстоятельств:

- Привычный для российских руководителей вопрос, который зачастую касается высших управленцев, понятия и перспективы развития менеджмента, и обеспечение экономического роста;
- Присутствие диспропорции личных интересов и социальной ответственности действующих управленцев;
- Устаревшее малоэффективное российское управление, которое основано на многолетнем опыте, подменяющий передовой менеджмент;
- Некачественный подход для подбора персонала;
- Малоэффективная для российской экономики подготовка управленцев;
- Непонимание некоторых руководителей того, что из-за преобразования ценностей, технологий и другое создают новый фон, поведение, образ мышления, стремление, сфера деятельности человека.

В России большинство руководителей принимают малое количество действий для найма современных менеджеров. Также подход к набору персонала имеет кардинальные отличия от практического применения в известных иностранных компаниях, начинающие искать и подбирать работников с начального курса университета, определяя наиболее выдающихся

студентов и выдавая им грант и стипендию. Также отечественные руководители предприятий зачастую принимают связь своих промахов с внешним фактором, как пример, жесткие законы для бизнеса, увеличенная неопределенность внешней среды и риски собственной организации, кризисный период времени. Управленцы должны управлять предприятием в разной среде, принимать верные стратегические решения при некоторой нестабильности.

В последнее десятилетие в России крупнейшая финансовая корпорация ПАО Сбербанк начала разрабатывать стратегию, которая предназначена для самого банка и банковского сектора РФ в целом. Сбербанк выбрал несколько важных стратегических целей. Они направлены на последующее увеличение позиции в качестве финансового института мира. Фокусировка банка на эти направления позволит привести к успеху и увеличить финансовые показатели. Направления следующие:

- С клиентом на всю жизнь. Банк построит доверительные отношения с клиентами и станет важным в их жизни;
- Команда и культура. Банк идет к тому, чтобы работники и корпоративная культура были источниками конкурентного преимущества;
- Технологический прорыв. Банк окончит свое совершенствование и интегрирует в бизнес необходимые инновации и технологии;
- Финансовая результативность. Банк увеличит показатели финансовой отдачи собственного бизнеса с помощью управления расходами и соотношением риска и доходности;
- Зрелая организация. Банк организует управленческие и организационные навыки.

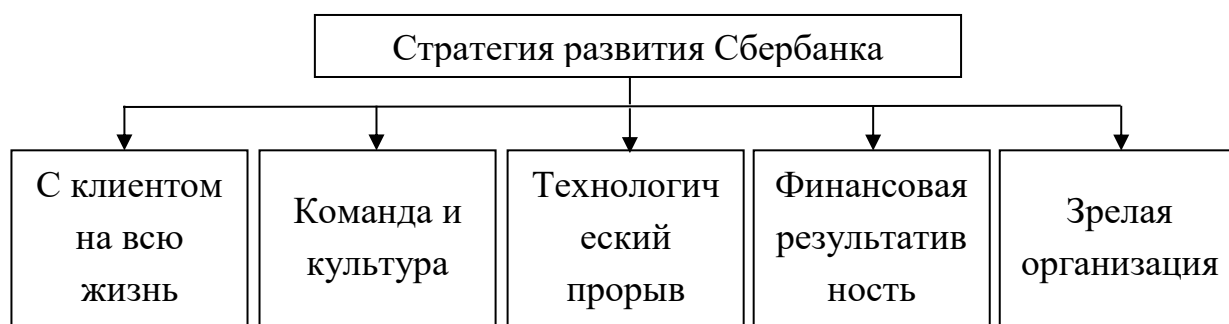


Рис. 1. Стратегия развития Сбербанка

Различие практик отечественного управления по сравнению с иностранными тенденциями приведет к тому, что это повлияет на экономику и приведет к исчезновению конкурентов и ликвидации.

Сильной тенденцией развития современного менеджмента считается усиленный процесс приобретения власти подчиненных, привлечение к принятию решений [4]. У работников возрастают потребности в коммуникации, и взаимодействие друг с другом.

Важнейшим аспектом эффективного управления современной организацией является рациональное распределение полномочий и задач [2]. Делегирование полномочий содержит по существу базовый управленческий принцип, когда проблему решают сначала сотрудники на местах, а не руководители. Во внутренней среде организации ограничения исходят из стратегии, процедуры, правил, должностных инструкций. Предельный уровень полномочий расширяется в высоких уровнях управления (топ-менеджменте) на предприятии. Большое количество отечественных управленцев часто считают важным и значимым делегировать полномочия в управлении людьми. Но если речь идет о подробной ситуации, практически все руководители стремятся доказывать обратное. Основным аргументом руководителей становится их жалоба на низкую компетентность персонала. После данных отношений управленец становится перегруженным проблемами и их решением. Так бизнес не может развиваться, а также не могут внедриться улучшения.

Важные направления, в которых осуществляется универсальная стратегия развивающейся отечественной корпорации:

- Инвестиции и инновации;
- Цифровизация экономики;
- Рост рыночной доли;
- Удовлетворенность персонала с помощью труда и командообразования;
- Получение прибыли в основном за счет оборота нематериальных активов;
- Профилактика кризиса за счет повышения устойчивости экономической системы даже в условиях роста неопределенности и ошибок работников [3].

В последнее время появляются новые структуры, где становится непонятно, какое предприятие считается экономически доминирующим. Но

появился интернет, благодаря которому появилось достаточное количество баз данных, что дает толчок для улучшения управления. Например, вместо простого сегментирования клиентов по пунктам, многие компании ищут информацию о потребителях и клиентов. Такая информация в будущем сможет использоваться для формирования стратегии вовлечения клиента в организацию [5].

Теоретическая и практическая основа управления кардинально отличается от первоначальных концепций менеджмента. При этом она продолжает динамично развиваться, что, в свою очередь, является основой для успешного функционирования и дальнейшего процветания компаний, использующих современные достижения теории и практики менеджмента [2].

Список литературы

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 2003. – 296с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 1100с.
3. Ермолина Л.В. Стратегическая эффективность организации Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2011. № 10 (91). С. 37-40.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА&М, 2002. & 480с.
5. Чернова Г.В., Кудрявцев А.А. Управление рисками. – М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2003. – 160 с.

© Л.В. Ермолина, П.В. Штырова, 2021