

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НА БАЗЕ ПОДХОДА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Макуев Джамал Гаджиевич
специалист
АО «Дикси ЮГ», Москва

Аннотация. В статье рассматриваются эффективные мероприятия по управлению изменениями в организации, условия синхронизации общей стратегии изменений и поведения каждого работника. Также сформированы принципы подхода управления на основе изменений. Обозначена роль организационной культуры в системе управления изменениями и формирования инновационного творческого типа мышления у сотрудников компании.

Ключевые слова: управление изменениями, инновационное мышление, групповой тренинг, организационная культура.

FORMATION OF EFFECTIVE MANAGEMENT SYSTEM BY THE ORGANIZATIONS ON THE BASIS OF CHANGE MANAGEMENT APPROACH

Makuev Dzhamal Gadzhievich
specialist
JSC «Dixie South», Moscow

Abstract. In article effective actions for change management in the organization, conditions of synchronization of the general strategy of changes and behavior of each worker are considered. The principles of approach of control on the basis of changes are also created. The role of organizational culture in management system by changes and formations of innovative creative type of thinking at the staff of the company is designated.

Keywords: change management, innovative thinking, group training, organizational culture.

Сегодня в условиях высокой конкуренции на рынке, нестабильной экономической ситуации, эффективное процветание компании является возможным лишь при формировании устойчивых конкурентных преимуществ и грамотной системы менеджмента. Любая организация – коммерческая и некоммерческая должна быть готова к противостоянию и управлению изменениями.

В первую очередь, мероприятием по управлению изменениями необходимо признать принятие современных инновационных методов по формированию лидерских качеств сотрудников компании. Новая эпоха менеджмента, выраженная огромным объемом информации, обновляемой и устаревающей с высокой скоростью, не позволяет принимать решения согласно командной цепочке [3, с. 56].

Сущность инновационного метода управления заключается в делегировании полномочий и обязанностей от уровня руководства на самый нижний либо самим исполнителям. Объясняется рациональность данного подхода тем, что менеджеры на местах, находящиеся наиболее близко к радиусу проблем, могут значительно более оперативно и грамотно принять продуктивные решения. Так меняется видение сущности роли лидера и лидерства в компании.

Далее, для формирования нового инновационного творческого типа мышления работников, а также их идентификации с организацией, необходимо использование метода группового тренинга. Данный метод идентичен методу мозгового штурма, и предполагает создание определенной группы, включающей сотрудников различных функциональных подразделений, перед которой ставится сложная учебная задача.

В ходе решения данной задачи, коллектив посредством коммуникаций приобретает совершенно новые навыки мышления, учится взаимодействовать друг с другом. Главная цель группового тренинга заключается не в верном решении задачи, а развитии творческого нешаблонного мышления, раскрытия внутренних ресурсов, открытости, поэтому в

процессе данного мероприятия нельзя подвергать критике мнения участников.

Основополагающая задача внедрения новой системы управления заключается в синхронизации общей стратегии изменений и поведения каждого работника. Для достижения указанной задачи в организации должны соблюдаться три основных условия:

1. В первую очередь, работники организации должны оснащаться корректной, полной и актуальной информацией относительно внешних и внутренних изменений;
2. Во вторую очередь, работники, ответственные за принятие стратегических решений в организации, должны быть снабжены необходимыми инструментами и знаниями по грамотному управлению изменениями.
3. В третью очередь, в организации должен быть разработан алгоритм действий по управлению изменениями, а также схемы и программы целедостижений [4, с. 102].

Формирование программы изменений должно строиться согласно следующих важным принципам управления в срезе концепции реагирования на изменения:

1. Принцип принятия дополнительной ответственности. Данный принцип требует от руководителей организаций самодисциплины, способности профессионально и хладнокровно принять поражение и построить новый план действий.
2. Принцип обучения на ошибках. Внедрение данного принципа в управление организацией способствует грамотному реагированию на совершенные ошибки и трансформацию их в опыт, знания и базу для дальнейшего совершенствования. Также принцип обучения на ошибках позволяет сформировать новые пути решения нестандартных ситуаций, стимулирует инновационное нетривиальное мышление.

3. Принцип поощрения изобретательности. Соблюдение данного принципа является возможным при повышении уровня профессионализма работников организации, творческих подходов к управлению изменениями.
4. Принцип принятия альтернативных решений. Данный принцип представляет собой проведение с персоналом разъяснительных бесед, предоставление полной и открытой информации относительно программ изменений, что в свою очередь направлено на повышение уверенности сотрудников в том, что они являются важным элементом в механизме управления изменениями.
5. Принцип поддержания чувства неудовлетворенности существующим положением дел. Данный принцип направлен на стимулирование работников к автономному поиску путей решения развития компании, творческого потенциала, формирования перспектив предприятия.
6. Принцип открытого обмена мнениями. Данный принцип ориентирован на принятие конструктивных решений посредством мозгового штурма.

Соблюдение вышеуказанных принципов способствует планомерному внесению изменений в важнейшие элементы механизма управления компанией, не продуцируя при этом негативное отношение к сотрудникам, руководителей и общества к данному процессу [2, с. 105].

Важно отметить, что внедрение данных принципов должно применяться не только в финансово-экономической области функционирования организации, но и во всех ее аспектах. Центральную роль в данном вопросе играет культура организации. Согласно эмпирическому опыту многих российских и зарубежных организаций, организационные культуры в компаниях различного типа значительно дифференцированы.

Некоторые модели предполагают негативное отношение к изменениям в организации. Другие модели, напротив, содержат позитивное отношение к изменениям и положительное отношение к ошибкам, тем са-

мым обеспечивая более легкое и эффективное приспособление к изменениям. При этом организационная культура тесно связана с уровнем формализации организационной структуры – чем выше степень формализации и роль стандартизации в качестве механизма координации, тем, как правило, выше степень неприятия изменений в организации и боязнь изменений. Таким образом, необходимо формирование такой организационной культуры, которая бы позволила вносить необходимые изменения в представления, убеждения и ценности менеджеров и персонала в соответствии с изменившимися условиями развития.

Формирование современной организационной культуры, ориентированной на инновации, позволяет менеджерам организации быстрее приспособливаться к необходимым изменениям, а также формировать положительный настрой сотрудников к программам изменений и применять более демократичные модели управления. Это связано с тем, что уровень централизации принятия решений в организации определяется таким элементом организационной культуры как степень осознания работниками факта неравномерного распределения власти в социальной системе, т.е. наличия так называемой дистанции власти, что в значительной степени зависит от уровня сопротивления работников изменениям [1, с. 200].

Таким образом, для обеспечения главной цели управления организацией – обеспечения ее конкурентоспособности и устойчивого развития, необходимо, чтобы вносимые в структуру и механизм управления организацией изменения соответствовали целям и задачам управления в целом и по каждому отдельному направлению деятельности.

Список использованных источников

1. Абрагимов В.А. Лидерство в эпоху знаний. М.: Наука, 2015. 300 с.
2. Башмачев В.В. Преобразование организационной культуры. М.: Наука, 2016. 234 с.
3. Власов Б.В. Формирование эффективной системы управления организациями на базе подхода управления изменениями. М.: Логос, 2015. 150 с.
4. Самойлов В.Р. Стили лидерства и успешность слияний // Экономика и предпринимательство. 2017. № 3. С. 100-129.