

АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕС-СРЕДЫ

К.Р. Матохин, аспирант

Научный руководитель – Ю.С. Положенцева, к.э.н., доцент,
заведующая кафедрой региональной экономики и менеджмента,
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Курск

Современные условия развития экономики и ведения бизнеса диктуют необходимость непрерывного адаптивного внедрения изменений в деятельность компаний и совершенствование процессов управления данными изменениями. Реинжиниринг процессов межфирменного взаимодействия на новых или трансформирующихся рынках оказывает существенное влияние на развитие компаний, их способность подстраиваться и гибко реагировать на вызовы внешней среды. Если в малых компаниях процесс управления изменениями прозрачен и достаточно легко контролируем, то развитие корпораций, несмотря на свою устойчивость в плане масштаба, активов и потенциала роста, требует анализа и дополнительного внимания. Процесс управления организационными изменениями в условиях трансформации бизнес-среды в больших компаниях и корпорациях достаточно сложен, отягощен большим сопротивлением, более затратен.

Так, эффективность корпоративного управления в условиях трансформации бизнес-среды можно оценить с помощью Национального индекса корпоративного управления, ежегодно рассчитываемого для топ-100 крупнейших по капитализации компаний [1]. Динамика уровня соблюдения принципов корпоративного управления в зависимости от капитализации компании (топ-20) в 2019 – 2023 гг., % представлена на рисунке 1.

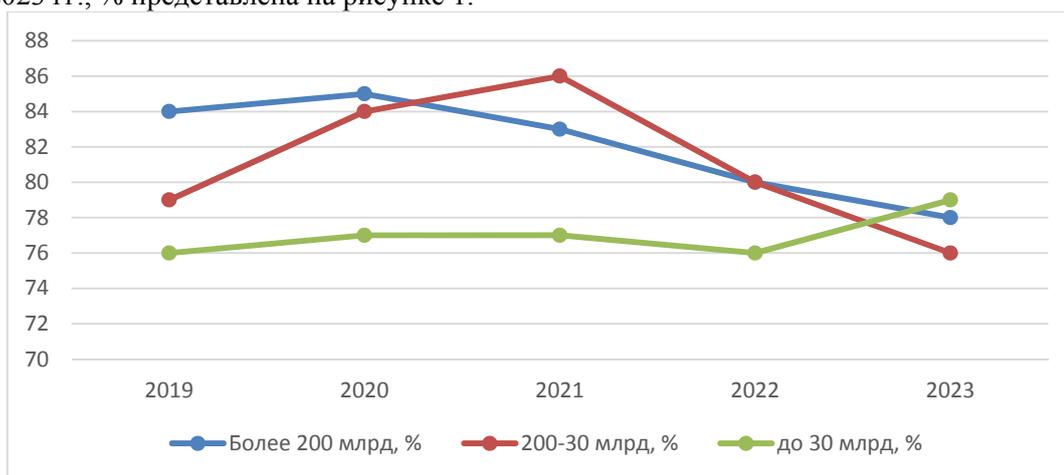


Рисунок 1 - Динамика уровня соблюдения принципов корпоративного управления в зависимости от капитализации компании (топ-20) в 2019 – 2023 гг., %

К наименее соблюдаемым принципам корпоративного управления, согласно проведенному исследованию [1], следует отнести следующие позиции, представленные на рисунке 2.

Таким образом, проблема управления организационными изменениями требует своего разрешения [2].

К ключевым актуальным вызовам для бизнеса, которые определяют направления организационных трансформаций [3], можно отнести следующие:

- развитие производств и инфраструктуры в новых регионах, новых территориальных рынках;
- замена технологий внутренними ИТ-решениями, внедрение отечественного ПО;
- дефицит кадров в бизнесе; усиление мотивационной политики;
- искусственный интеллект требует освоение новых компетенций и практик и другие [4].



Рисунок 2. – Наименее соблюдаемые принципы корпоративного управления

В связи с этим основными инструментами управления организационными изменениями в условиях трансформации бизнес-среды могут стать модель управления изменениями К. Левина, модель перехода У. Бриджеса, теория Д. Коттера, прогнозно-целевое планирование [5] и другие. При этом акцент менеджменту компаний следует сделать на оценке влияния изменений, вовлечении заинтересованных сторон, масштабной коммуникации, оценке готовности сотрудников компании к изменениям, социально-трудовом мониторинге [6,7], обучении и повышении квалификации персонала, его мотивации [8] и изменению элементов корпоративной культуры [9].

Особую роль в процессе управления изменениями играет процесс интеграции и контроля изменений, а также снижение, а в идеале, устранение, сопротивления изменениям.

Список использованных источников

1. Национальный индекс корпоративного управления 2023 [Электронный ресурс] Режим доступа <http://cgindex.ru/>
2. Крыжановская, О. А. Инновационный подход к управлению изменениями в социально-экономических системах / О. А. Крыжановская // Регион: системы, экономика, управление. – 2009. – № 4(7). – С. 38-46.
3. Плахотникова, М. А. Стратегия процессной трансформации бизнеса на российских предприятиях / М. А. Плахотникова, О. А. Крыжановская // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2017. – № 1(31). – С. 45-50.
4. Крыжановская, О. А. Особенности эффективного управления предприятием в современных условиях / О. А. Крыжановская, И. С. Картавецца // Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты : Материалы Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Курск, 25 ноября 2011 года / Ответственный редактор Горохов А.А.. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2011. – С. 180-183.
5. Вертакова, Ю. В. Прогнозирование цифровой трансформации экономики на основе опережающих и сигнальных индикаторов / Ю. В. Вертакова, М. Г. Клевцова, Ю. С. Положенцева // Экономика и управление. – 2018. – № 11(157). – С. 47-56.
6. Шульгина, Ю. В. Трансформация системы управления персоналом: цифровые технологии в социально-трудовом мониторинге / Ю. В. Шульгина, И. Ф. Мальцева // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития : сборник научных статей Межрегиональной научно-практической конференции, Курск, 14–15 ноября 2019 года. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 214-219.

7. Шульгина, Ю. В. Роль социально-трудового мониторинга в современных подсистемах менеджмента организаций / Ю. В. Шульгина, И. Ф. Мальцева, А. Р. Степанова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – Т. 9, № 1(30). – С. 38-46.

8. Вертакова, Ю. В. Разработка эффективной системы мотивации персонала в территориально распределенных организациях как научная и практическая проблема менеджмента / Ю. В. Вертакова, Ю. С. Положенцева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4(29). – С. 122-127.

9. Трофимова, Е. А. КРІ как ориентир на достижение региональных стратегических и операционных целей менеджмента / Е. А. Трофимова, О. А. Крыжановская // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2015. – № 5(10). – С. 119-123.