

ПРЕИМУЩЕСТВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ БИЗНЕСОМ В УСЛОВИЯХ СЕТИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

© 2016 Каранатова Лариса Геннадиевна

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и финансов
Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
199004, г. Санкт-Петербург, 8-я линия Васильевского острова, д. 61

© 2016 Титов Алексей Константинович

кандидат экономических наук

© 2016 Леонов Александр Николаевич

Самарский государственный экономический университет
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141
E-mail: iwvtvgb@gmail.com

Раскрываются преимущества стратегического подхода к управлению организацией в условиях сетизации экономики. В качестве одного из инструментов повышения эффективности инновационного развития организации рассматривается сетевая форма реализации повышения квалификации персонала.

Ключевые слова: стратегический менеджмент, сетевая экономика, инновации.

Важной особенностью стратегического менеджмента является активное воздействие на окружающую среду. Если в рамках традиционного управления акцент делался на приспособление к окружающей социально-экономической среде, на использование в основном пассивного подхода, который, как правило, приводил лишь к смягчению воздействия негативных внешних факторов, то несомненное преимущество стратегического менеджмента состоит в использовании широкого спектра методов заблаговременного прогнозирования неблагоприятных явлений и тенденций в окружающей среде, в проведении упреждающих мероприятий, направленных на нейтрализацию внешних негативных воздействий. Одной из приоритетных задач стратегического менеджмента выступает целенаправленное улучшение окружающей среды, естественно, в пределах реальных возможностей данной организации.

Однако даже небольшие компании, обладающие значительным инновационным потенциалом, могут в предельно сжатые сроки преобразовать не только локальные рынки, но инициировать зарождение и развитие нового глобального рынка. Ярким примером является деятельность корпорации Apple. Еще в начале 1970-х гг. доминировало представление о компьютере как сложной и дорогостоящей электронно-вычислительной

машине, работать с которой могут только высококвалифицированные специалисты. Основатели Apple С. Джобс и С. Возняк опровергли сложившийся стереотип мышления, создав относительно дешевый и предназначенный для широкого круга пользователей персональный компьютер. Уже к началу 1980-х гг. производство ПК превратилось в многомиллиардный бизнес, имеющий глобальный рынок сбыта. Интересно отметить, что, как признал Д. Мерсер - один из руководителей IBM в тот период, темпы развития рынка ПК, которые были заданы Apple, оказались слишком быстрыми даже для крупнейших компьютерных корпораций¹.

К преимуществам стратегического менеджмента можно отнести гибкую систему поощрений инновационной деятельности непосредственно внутри самой системы управления. В системе поощрений можно включить как нетрадиционные методы поиска стратегических решений, так и создание специализированного структурного подразделения, которое будет курировать разработку и внедрение инноваций в управлении.

Особенностью стратегического менеджмента относительно системы управления организацией можно считать либеральный стиль руководства, делегирующий управленческие полномочия топ-менеджмента, в рамках соответствующих

компетенций, функциональным и линейным менеджерам. Кроме того, одним из преимуществ стратегического управления является охват широкого круга специалистов в вопросах принятия решения по разработке развития организации в долгосрочной перспективе, это могут быть консалтинговые агентства или внешние эксперты, специализирующиеся в данной области.

Кадровая политика в рамках стратегического менеджмента также имеет значительные преимущества по сравнению с традиционными подходами к отбору, обучению, расстановке и продвижению специалистов. В традиционном бизнесе, в особенности в “семейных” компаниях, при отборе руководящего состава существенную роль играют родственные отношения, личная преданность и другие факторы, не связанные с профессиональной компетенцией конкретных менеджеров. В корпорациях, использующих стратегический менеджмент для управления производственной и коммерческой деятельностью, как правило, существуют более объективные системы отбора руководящих кадров, что, естественно, повышает качественный уровень топ-менеджмента.

Обобщая рассмотрение преимуществ стратегического менеджмента по отношению к традиционным системам управления бизнесом, необходимо отметить, что перечисленные выше преимущества носят объективный характер и лишь в незначительной степени варьируют в зависимости от размера корпорации, отраслевой принадлежности, особенностей рынка сбыта готовой продукции или услуг и других параметров производственной и коммерческой деятельности. Вместе с тем использование методологии стратегического менеджмента не означает полную гарантированность от коммерческих неудач. Во-первых, в системе рыночных отношений всегда существуют непредсказуемые и неожиданные изменения, снижающие устойчивость бизнеса. Во-вторых, даже высококвалифицированные менеджеры полностью не застрахованы от ошибок при принятии управленческих решений. В-третьих, конкурирующие корпорации в большинстве также применяют методологию стратегического менеджмента.

Тем не менее, в условиях сетизации экономики и быстроменяющейся социально-экономической среды стратегический подход является действенным средством для обеспечения высоких конкурентных преимуществ организации.

Как подчеркивают А. Томпсон и А. Стрикленд², в связи с переходом организаций к сетевой форме взаимодействия актуальным также становится исследование кадрового потенциала отечественного рынка в области интернет-технологий. Также немаловажным является изучение особенностей управления коллективом в организациях, ориентированных на инновационное развитие и обучение персонала с применением информационно-образовательной среды.

Современные условия диктуют новые тенденции в предоставлении образовательных услуг и в обучении персонала, что связано с высокой скоростью обновления информации, быстрыми темпами изменений практически во всех отраслях под влиянием инноваций и информационных технологий. Тренд “образование на всю жизнь” уступил свое место новому - “образование через всю жизнь”. Достижение успеха на профессиональном поприще уже невозможно без прохождения курсов повышения квалификации, постоянного самообразования.

Система непрерывного образования предоставляет возможность параллельного обучения как имеющих опыт сотрудников, так и начинающих свой путь по карьерной лестнице студентов.

Необходимо отметить три основные стадии процесса обучения персонала:

- стадию предварительной организации, заключающую в себе анализ и сборку компонентов программы, а также организацию реализации данной программы;
- непосредственно сам процесс реализации разработанной программы и его сопровождение (осуществление обучения проходит с применением электронного обучения, дистанционных образовательных и информационно-коммуникационных технологий);
- процесс поддержки дальнейшей деятельности сотрудника.

В качестве поддержки высокого уровня профессиональных компетенций у специалистов, работающих в сфере инновационной деятельности, обеспечивающей непрерывный процесс обучения, явными преимуществами будет обладать сетевая образовательная среда. Сетевая образовательная среда должна основываться на решениях, обладающих высоким организационным и техническим уровнем, и включать в себя ресурсы высших учебных заведений и ведущих в отрасли организаций, данные электронных библиотек. На

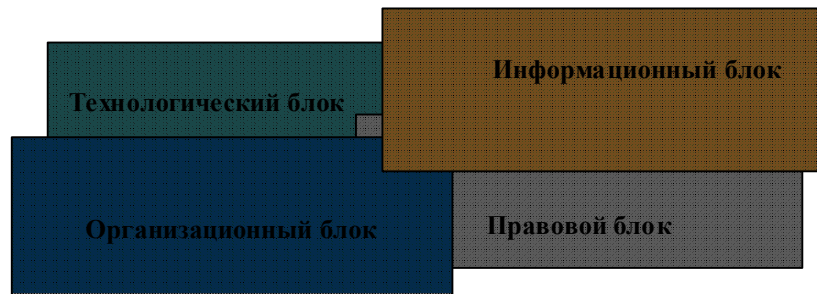


Рис. Компоненты сетевой образовательной среды

сегодняшний день компоненты сетевой образовательной среды можно представить так, как показано на рисунке.

Обучение посредством сетевой образовательной среды позволяет выстроить гибкий график получения образовательных услуг и представляет собой определенное сочетание проведения видеолекций, видеосеминаров, самостоятельной работы слушателей, которая необходима для формирования заданного набора компетенций.

В технологический блок можно отнести следующее:

- компьютерное обеспечение;
- наличие локальной сети;
- программное и телекоммуникационное обеспечение;
- наличие серверов.

Информационный блок включает в себя:

- учебно-методические материалы;
- сайты электронных библиотек;
- ресурсы ведущих вузов;
- сайты организаций;
- программное обеспечение;
- медиатеку.

Организационный блок охватывает:

- администрацию;
- отдел кадров;
- персонал.

В правовой блок в зависимости от способа организации образовательной деятельности могут быть отнесены регламенты обеспечения повышения квалификации внутри самой организации, договоры об обучении сотрудников на базе высших учебных заведений или специализированных центров повышения квалификации, другие документы, регулирующие процесс повышения квалификации персонала.

Обязательным условием осуществления обучения является использование промежуточного и итогового тестирования, которое позволяет по-

лучить обратную связь и контролировать образовательный процесс. Кроме того, использование современных телекоммуникационных технологий, таких как компьютерные тренажеры, специализированное программное обеспечение дистанционной работы в группах, позволяет применять активные методы обучения, что повышает эффективность образовательного процесса в целом.

Сетевая форма взаимодействия и современные средства телекоммуникации предоставляют возможность организациям, научным и производственным компаниям, учебным заведениям эффективно координировать свою деятельность по реализации совместных образовательных программ, приобщать преподавателей и ведущих специалистов к взаимодействию. В ст. 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" указано, что организовывать реализацию образовательных программ, используя сетевую форму, могут как организации, осуществляющие образовательную деятельность, так и иные организации, имеющие необходимые ресурсы для обеспечения полного цикла процесса обучения³.

Таким образом, сетевая форма реализации подготовки специалистов в условиях сегитизации экономики и меняющейся социально-экономической среды может служить еще одним инструментом повышения инновационной активности организаций и эффективности их инновационного развития.

¹ Мерсер Д. IBM. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. Москва, 1991.

² Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Москва, 1998.

³ Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ : [ред. от 3 июля 2016 г.]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/499cc91fbc852d6839d4de3b173bb4953a33419c.