

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

В.Е. Куразеева

Университет «МИР», Самара, Россия

Обоснование. Изменения не происходят случайно или спонтанно. Они ориентированы на результат, имеют конкретную цель и выполняются для того, чтобы организация могла достичь большего [4]. Объектом нашего исследования стала компания, которая оказывает услуги по организации свадебных торжеств. Стремление в условиях высокой конкуренции к завоеванию рынка вывело нас на необходимость диверсификации услуг (организации свадебных путешествий) и уникализации наших предложений под индивидуальные запросы клиентов. Реализация этих установок потребовала перехода на новую стадию жизненного цикла организации — стадию коллективности, которая предполагает привлечение профессиональных менеджеров, занимающихся продвижением новых услуг, управлением коммуникационными процессами взаимодействия с клиентами [3].

Цели — детально описать будущее нашей компании. Создать дерево целей организации и вывести из целей — ключевую проблему, проблему-следствие и проблему-причины наличия ключевой проблемы.

Методы. Нами был выбран футурологический подход к целеполаганию, который основан на подробном и детализированном описании видения будущего нашей компании, исходя из внутренних целевых установок руководителя компании и всех его менеджеров и специалистов. Футурологический подход предполагает взаимосвязь целеполагания, планирования, проектирования организационных изменений на основе представлений о будущем образе компании, который формируется исходя из внутренних ценностных установок сотрудников компании [2]. При этом объективные социально-экономические процессы и явления рассматриваются как условия (возможности и ограничения), в которых реализуется данный образ. Этот подход позволяет руководителю активизировать внутренние ресурсы на реализацию программы организационных изменений, за счет дополнительной внутренней мотивации всех сотрудников, построить дерево целей, достижение которых позволит организации выйти на новый уровень развития [1].

Результаты. Было детально описано будущее нашей компании (наше агентство широко известно, работаем по всей России, само свадебное агентство имеет свой личный узнаваемый бренд, наши услуги пользуются популярностью, официальный сайт заполнен хорошими отзывами о проведении торжеств, демократичные цены). Была конкретизирована ситуация, в которой сейчас находится организация (какие у нее есть возможности), и ограничения, не позволяющие реализовать это будущее (можем организовать торжество исходя из возможностей компании и пожеланий клиентов, но есть ограниченность ресурсов;



Рис. Дерево целей управления организацией

мы умеем угодить клиенту, но из-за узкой клиентской базы и из-за проблем продвижения — сложно получить достаточную прибыль). Были выведены цели организации. Детали приводятся на рисунке.

Выводы. Проанализировав все показатели нашей организации, опираясь на видение нашего будущего, благодаря футуристическому подходу, мы увидели, куда стоит вложить свои силы сейчас, что можно сделать позже и на чем стоит акцентировать свое внимание.

Ключевые слова: изменения в организационной структуре; футурологический подход; конкретизация ситуации; дерево целей; дерево проблем.

Список литературы

1. Дерби Э. Психология управления изменениями. Семь главных правил. Москва: Альпина Паблишер, 2020. 128 с.
2. Коллинз Д., Поррас Д. Построенные навечно: успех компаний, обладающих видением. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 357 с.
3. Одинцова М.А. Целеполагание как одна из ключевых проблем стратегического менеджмента // Экономический журнал. 2016. № 5. С. 52–63.
4. Пригожин А.И. Методы развития организаций. Москва: ЛЕНАРД, 2017. 848 с.

Сведения об авторе:

Вероника Евгеньевна Куразеева — студентка, группа М 21, направление «Менеджмент», Университет «МИР», Самара, Россия.
E-mail: vec2000@mail.ru