

ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ

Управление стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях является новым вопросом для организаций государственной сферы. Однако этот вопрос сегодня актуален, потому что именно в результате эффективных изменений происходит успешное развитие работы организаций и учреждений, повышается качество государственных услуг, что влияет на экономические и социальные показатели развития региона и страны в соответствии со стратегией инновационного развития РФ на ближайшие годы.

Исследованию вопросов управления стратегическими изменениями в государственных организациях посвящено немало трудов [1–8]. Однако все они не в достаточной степени отражают особенности работы государственных организаций и учреждений нашего региона. Поэтому вопрос исследования факторов управления стратегическими изменениями в государственных организациях требует исследования и является актуальным.

Стратегические изменения, безусловно, важны, и они требуют надлежащего планирования и управления. Планирование стратегических изменений в государственных организациях и учреждениях необходимо начинать с исследования факторов, которые оказывают влияние на этот сложный процесс.

Процесс управления стратегическими изменениями, на наш взгляд, представляет собой набор последовательных этапов разработки плана стратегических изменений, организации его реализации, мотивации сотрудников к качественному труду в данной сфере, обеспечению надлежащего контроля, исследования и регулирования всех «бизнес-процессов» или «стратегических, тактических, оперативных, глобальных и локальных процессов изменений», а также диагностику и совершенствование самого процесса управления стратегическими изменениями.

Основными целями управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях являются достижения значительного роста показателей качества жизни населения Российской Федерации, показателей счастья населения страны. Эти цели могут быть реализованы посредством решения следующих задач: обеспечения высокого качества и оперативности оказания государственных услуг, учёта всех сложностей жизненных ситуаций людей, граждан РФ, применение соответствующих мер государственной (как финансовой, так и обучающей, медицинской и иной) поддержки тех категорий граждан, которые остро нуждаются в такой поддержке; обеспечение качества инфраструктуры и дорог населённых пунктов; активного привлечения инвестиций и развития малого, среднего и крупного бизнеса, выход на внешние рынки, завоевание доверия и развития российских компаний на глобальном рынке; искоренение коррупции; развитие потенциала изменений, лидерского, командного управления и т. п.

Для обеспечения достижения целей управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях региона необходимо достижение согласованности между реальным обеспечением, потенциалом и потребностями. процессным, ресурсным обеспечением системы управления стратегическими изменениями в организациях, потенциалом изменений организации, региона, страны, целями системы в организациях и потребностями населения, экономики города, региона, страны во всей её структуре в соответствии с вектором её развития. Кроме этого, необходимо обеспечить оптимальное использование внутренних ресурсов не только существующих в государственной организации, а и целого

города, региона, страны, учитывая их потенциал, наличие специальных качеств и компетенций (их важность и уровень) для участия в проведении изменений, которые принесут реальные результаты и положительно повлияют на социально-экономические показатели региона, страны. Например, на показатели счастья населения России.

На управление стратегически изменениями в государственных и муниципальных организациях и учреждениях оказывают значительное влияние следующие ограничения: устойчивость экономической системы страны и региона; сбалансированность экономики страны и региона; качество жизни населения; экологическое благополучие посредством соблюдения норм; уровень коррупции; развитие социальной сферы; гармоничное соотношение между уровнями диверсификации и специализации; демографические процессы и т. п. В практике работы государственных организаций региона очевидны черты дисбаланса между потенциалом ресурсов, которые могут использовать организации и фактическим состоянием процессов управления, в том числе и изменениями, в государственных и муниципальных организациях и учреждениях. Поэтому является очевидной необходимость формирования новых целевых стратегических ориентиров развития государственных и муниципальных организаций и учреждений посредством управления стратегическими изменениями.

К основным факторам, которые оказывают значительное влияние на управление стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях можно отнести три группы факторов: факторы макросреды, факторы мезосреды и факторы микросреды организации. Факторы внешней (макросреды) управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях включают: политические, правовые, экономические, научно-технические, социальные, демографические, культурные, климатические, экологические, эпидемиологические и другие.

К факторам внешней (мезосреды) управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях можно отнести факторы маркетинговой конъюнктуры рынка государственных услуг. К ним мы относим: поставщиков, подрядчиков, партнёров государственных организаций и учреждений, транспортных организаций, потребителей государственных услуг, конкурентов, особенности спроса на государственные услуги, особенности предложения государственных услуг.

К факторам внутренней среды управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях можно отнести внутренние факторы работы организаций, повлиять на которые организация может, предприняв управленческие меры. К ним можно отнести: факторы, обеспечивающие процесс планирования в государственных организациях; факторы, обеспечивающие процесс организации в государственных организациях; факторы, обеспечивающие процесс мотивации труда сотрудников в государственных организациях; факторы, обеспечивающие процесс контроля и регулирования работы в государственных организациях. Кроме такой классификации факторов управления по функциональному признаку, факторы можно классифицировать по их природе. Например, факторы производственные, маркетинговые, финансовые, коммуникационные, юридические, инновационные и другие. Кроме этого можно также говорить о том, что к факторам внутренней среды управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях можно отнести факторы формирования системы управления стратегическими изменениями и её построения в государственной организации, факторы использования системы управления стратегическими изменениями в государственной организации, факторы диагностики состояния системы управления стратегическими изменениями государственной организации, факторы оценки эффективности работы системы управления стратегическими изменениями государственной организации, факторы управления развитием системы управления стратегическими изменениями в работе государственных организаций.

Факторы внешней и внутренней среды управления стратегическими изменениями в государственных организациях и учреждениях влияют на состояние и работу государственной организации или учреждения, на все процессы связанные с управлением изменениями,

эффективность и результаты работы государственных организаций, что, в свою очередь, отражается на конкурентоспособности региона и росте социально-экономических показателей развития города, региона и страны в целом.

Таким образом, проведенное исследование показало, что влияние факторов внешней и внутренней среды на работу государственных организаций сегодня является значительным. Потому что происходит множество изменений и мире, и в нашей стране, и в Республике, и, соответственно, в каждой организации и учреждении. В свою очередь, это требует от государственных организаций и учреждений стремительной адаптации к условиям современных вызовов, готовности к оперативному принятию мер, связанных с улучшением работы, с изменениями согласно ситуации.

Список источников

1. Шершнева З. Е. Корпоративный и стратегический менеджмент: проблемы взаимодействия // Теория и практика управления предприятием : материалы Междунар.науч.-практ.конф., Минск, 23–24 апреля 2003 г. / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет. Минск : БГЭУ, 2003. С. 378–380.
2. Струмилин С. Г. К вопросу об измерении народного благосостояния // Вестник статистики. 1954. № 5. С. 12–28.
3. Андреева Е. Л., Малышева Е. В. Теоретические подходы к исследованию экспортного потенциала национальной экономики // Журнал экономической теории. 2020. Т. 17. № 2. С. 265–275.
4. Сухарев О. С., Логвинов С. А. Управление структурными изменениями экономики : монография. М. : КУРС, НИЦ Инфра-М, 2013. 368 с.
5. Добролежа Е. В. Управление ресурсным обеспечением экономики региона : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ростов н/Д : [б. и.], 2012. 54 с.
6. Коломийченко О. В., Рохчин В. Е. Стратегическое планирование регионов России. Методология. Организация. СПб. : Наука, 2003. 235 с.
7. Рохчин В. Е., Якишин Ю. В. Закономерности построения и основные составляющие системы стратегического управления инновационным развитием городских структур экономики // Экономика и управление. 2008. № 4. С. 15–18.
8. Шевченко И. В., Алексева Е. А. Регионализация и её формирование на юге Европы // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 9. С. 2–7.