ЦЕЛИ ФИРМЫ КАК СПОСОБ ОБЪЕДИНЕНИЯ ЛЮДЕЙ И ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Максунов Артем Андреевич

магистрант, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, РФ, г. Санкт-Петербург

Перед тем, как рассмотреть объединение людей посредством установки соответствующих целей фирмы как важнейшую задачу стратегического менеджмента, считаю необходимым ознакомиться с определениями организации и стратегического менеджмента.

Шендел и Хаттен пришли к выводу, что стратегический менеджмент – это процесс взаимодействия организации с её окружением, выражаемое через использование избранных целей, и достижение желаемого результата путем распределения ресурсов организации в соответствии с эффективным планом действий.

В свою очередь, Томпсон и Стрикленд считают, что стратегический менеджмент это, в первую очередь, процесс, посредством которого менеджеры устанавливают долгосрочные направления развития организации, её специфические цели, развивают стратегии их достижения в свете всех возможных внутренних и внешних обстоятельств и принимают к исполнению выбранный план действий.

Однако, Смит, Арнольд и Биззел формулирует определение следующим образом: «стратегический менеджмент – это процесс оценки внешней среды, формулирования организационных целей, принятия решений, их реализация и контроль, сфокусированные на достижение целей в настоящей и будущей внешней среде организации. [1, с.5]

Обобщив вышеуказанные определения можно сделать вывод, что стратегический менеджмент – это управленческая деятельность, главной целью которой является постановка целей и задач перед организацией, которые позволят добиться желаемого результата исходя из действующих на неё внутренних и внешних обстоятельств.

В свою очередь, цели фирмы – это кратко- и долгосрочные результаты деятельности, которые фирма планирует достигнуть к определенному моменту времени.

Для достижения поставленных перед организацией целей необходимы ресурсы. Ресурсы делятся на четыре группы: материальные, финансовые, трудовые и природные.

Отдельно стоит выделить трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – это персонал организации. Людей, трудящихся в организации, можно с уверенностью считать главным ресурсом любой организации, ведь функционирование организации без людей невозможно, вне зависимости от наличия ресурсов из других групп.

Соответственно, можно сделать вывод, что от производительности труда работающих в организации людей зависит потенциал фирмы в конкурентной борьбе, способность выполнять соответствующие задачи и цели. Следовательно, одна из ключевых задач руководства организации – максимизация производительности труда персонала организации. [2, с.31]

Подтверждает этот факт и определение организации. Организация – это группа людей, деятельность которых направлена на достижение общих целей. Таким образом, производительность этой группы людей равняется производительность организации в целом.

Максунов А.А. Цели фирмы как способ объединения людей и важнейшая задача стратегического менеджмента // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2018. № 21(42). URL: https://nauchforum.ru/journal/stud/42/41283 (дата обращения: 09.09.2025).

Совместное действие нескольких факторов в одном направлении всегда обладает большей эффективностью нежели сумма раздельных эффектов. Данное явление называется синергией или корпоративным эффектом. Корпоративный эффект помогает существенно повысить производительность труда в организации. Группа людей будет существенно эффективнее выполнять поставленные задачи будучи объединенной одной целью.

Таким образом, объединение трудящихся людей в организации с целью максимизации их производительности труда – есть одна из важнейших задач, стоящих перед руководством организации.

Основная проблема заключается в конфликте интересов руководства организации и трудящихся. Цель коммерческой организации – максимизация прибыли, в тоже время работник, в первую очередь, заинтересован в личном обогащении.

Руководство организации, преследуя свою главную цель, не заинтересовано в увеличении заработной платы сотрудников, в то время как заработная плата для сотрудников является главным мотиватором для работы. Руководству достаточно лишь поддерживать условия труда и уровень заработной платы на уровне своих конкурентов во избежание утечки кадров. Но, к сожалению, в небольших городах современной России зачастую и последнее необязательно, т.к. граждане боятся потерять работу ввиду сложности нахождения новой, что приводит к возрастающей эксплуатации трудящихся работодателем.

В идеальных условиях, руководство организации должно принести в жертву определенную долю чистой прибыли в пользу увеличения фонда заработной платы сотрудников. Задача руководства фирмы – привязать главную цель организации (максимизация прибыли) к цели труда сотрудников (максимизация заработной платы). Иными словами, финансово заинтересовать работников компании в достижении поставленных перед организацией задач. Например, выдавать премии при достижении определенных цифр продаж, повышать зарплаты соизмеримо с ростом производительности труда, количества выпущенных товаров и т.п. Таким образом, вне зависимости от поставленных перед организацией краткосрочных целей – персонал финансово заинтересован в выполнении оных.

Во-вторую очередь, необходимо не допускать существенного разрыва в заработной плате между сотрудниками. Должна быть выстроена строгая иерархия заработной платы исходя из занимаемой должности. В противном случае у работников будет создаваться ощущение, что результат их труда, который позволил организации улучшить свои финансовые показатели, принёс большую выгоду вышестоящим работникам, а не ему в частности.

В-третьих, пропорциональный рост заработной платы исходя из роста показателей организации должен затрагивать всех сотрудников, непосредственно принимающих участие в создании конечного продукта или услуги.

Предложенные выше меры позволят избежать существенного расслоения среди работников организации, позволят добиться создания атмосферы социальной справедливости, снизить уровень внутренней конкуренции между работниками организации, что существенно облегчит объединение людей в трудовые коллективы в целях достижения поставленных перед ними задач.

Дальнейшего сближения людей в трудовых коллективах позволят добиться различного рода коллективные мероприятия, встречи «без галстуков». Работники организации уже будут связаны между собой не только в рамках профессиональной деятельности, но и дружескими отношениями. Улучшение взаимоотношений между людьми внутри трудового коллектива поможет еще сильнее улучшить условия труда, что положительно скажется на трудоспособности персонала в целом.

Благодаря выше озвученным предложениям предприятие можно будет назвать не только коммерческим, но и социально-ориентированным. И это оправдано как с человеческой точки зрения, так и с точки зрения бизнеса. Вкладываться в основной трудовой ресурс – долгосрочная инвестиция в будущее организации. Работники, объединенные общей целью с руководством и обеспеченные наилучшими условиями труда – залог успешного развития

организации.

Совершенно другой вопрос, что выше озвученные меры являются рабочим инструментом исключительно в странах с развитой экономикой, большим количеством рабочих мест, высокой конкуренцией между предприятиями, развитой системой защиты прав трудящихся. К сожалению, в современной России, особенно в регионах, зачастую единственная мотивация работника – сохранить стабильный заработок любой ценой ввиду крайней сложности поиска другой работы. Данная ситуация позволяет руководству организаций пренебрегать улучшением условий труда работников и ориентировать хозяйственную деятельность организации исключительно в пользу личного обогащения.

Список литературы:

1. Учебный курс MBA Start «Введение в стратегический менеджмент». – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://portal.tpu.ru/SHARED/t/TTG1/Teacher_materials/СТРАТЕГИЧ.%20МЕНЕДЖМЕНТ%20-%20MBA.pdf (Дата обращения 16.10.2018).

2. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА: Учебное посо-бие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.