

Вместе с тем стимулирование сбыта не должно ограничиваться только участием в выставочной деятельности. Широко используемые меры по стимулированию сбыта можно выстроить в следующем убывающем порядке: создание фирменных магазинов; демонстрация и раздача образцов в магазине; оформление фирменных витрин поставщика; акции помощи местным благотворительным обществам; современная реклама на радио и ТВ; прямая целевая рекламная рассылка, направляемая в адрес конкретных клиентов.

Литература

Потребительская кооперация: теория и практика : материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 22—23 нояб. 2008 г. / Белорус. респ. союз потребит. обществ; Науч.-исслед. ин-т Белкоопсоюза ; редкол.: Г. В. Германович [и др.] ; под общ. ред. Г. В. Германовича. — Минск : ГИВЦ Минсельхозпрода, 2008. — 248 с.

В.А. Самусева
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — доктор экономических наук Н.П. Беляцкий

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Любая организация изменяется, процессы эти неотвратимы, так как определяются технологическими новациями, повышением квалификации работников, ростом уровня профессионализма в управлении. Естественно, их влияние на существование организации усиливается.

Организационное развитие представляет особый вид деятельности, который направлен на упорядочение производственных и управленческих процессов на современном предприятии.

Специалисты выделяют три цели организационного развития: изменение отношения к работе, модификация поведения, стимулирование к изменениям в структуре и политике.

Организационное развитие должно быть направлено на одновременное решение двух взаимосвязанных задач: экономической и социальной.

Организационное развитие является планируемой программой работы всей организации. Программа организационного развития предусматривает изменение существующих процессов, процедур, способов работы и т.д.

Для организационного развития необходим катализатор («агент изменений»), который заставил бы людей обратить внимание на различные аспекты организации и управления, определить то, что поможет выполнять работу более эффективно. Как правило, таким «агентом» оказывается внешний консультант либо представитель службы управ-

ления персоналом (службы организационного развития, если она есть на предприятии).

Практика организационного развития связана с активным использованием специальных техник, которые также подразделяются на несколько уровней и различаются областью и предметами деятельности.

Наиболее совершенный метод организационного развития — исследование действием. Он включает в себя следующие основные этапы: диагностирование состояния организации или ее подразделений; передача полученных данных для изучения членам организации; разработка рекомендаций и решений, связанных с конкретными планами и программами действий, на основе полученных данных; реализация планов и программ действий; оценка результатов на основе собранных данных о функционировании организации; повторение при необходимости всего цикла [1].

В организационном развитии усилия прежде всего направляются на то, чтобы интегрировать личные потребности роста и развития работника в цели и задачи организации для повышения эффективности ее работы.

Говоря о практической апробации организационного развития, прежде всего необходимо отметить опыт американских компаний TRW Systems и General Mills, а также отечественный опыт P&G Россия [2, с. 117—119].

Управление организационным развитием позволяет быстро, качественно и профессионально оценивать результативность развития предприятия; точно и своевременно учитывать факторы, влияющие на существование организации; находить пути решения проблем предприятия и получения дополнительных возможностей в ближайшей и отдаленной перспективе.

Организационное развитие представляет собой проблему, которая в той или иной форме всегда стоит перед любым предприятием. Поэтому высшему руководству следует постоянно следить за переменами во внешней среде, чтобы не упустить момента для проведения реорганизации.

Литература

1. Кучерова, Е. Н. Организационное развитие и управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. Н. Кучерова // Эффективное управление организацией. — 2014. — Режим доступа: http://www.kucherova.ru/Effekyivnoe_upravlenie_organizaciei/organizacionnoe_razvitie/index.html. — Дата доступа: 26.03.2015.

2. Берчелл, М. Отличная компания. Как стать работодателем мечты / М. Берчелл, Дж. Робин. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 272 с.