

Е.С. Максимова
магистрант 1 курс
ФГБОУ ВО «Тольяттинский Государственный Университет»
г. Тольятти
Ю.А. Рогачева
студент 4 курс
ФГБОУ ВО «Тольяттинский Государственный Университет»
г. Тольятти

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: Профессиональные учреждения, имеют особую форму организации и культуру, что предъявляет особые требования к стратегическому планированию, контролируемому администраторами исследований и менеджерами. Большинство сотрудников профессиональных организаций не привыкли работать с видением ситуаций, стратегиями и планами действий.

Ключевые слова: стратегическое планирование, профессиональные учреждения, персонал, привлечение персонала, модель стратегического планирования.

E.S. Maksimova
1 year graduate student
Togliatti State University,
Togliatti
Yu.A. Rogacheva
4 year student
Togliatti State University,
Togliatti

Attracting personnel to strategic planning in educational organizations

Annotation: professional institutions have a distinct organizational form and culture, which places particular demands on strategic planning controlled by research administrators and managers. Most people in professional organizations are not used to working with visions, strategies and action plans.

Keywords: strategic planning, professional institutions, personnel, personnel attraction, strategic planning model.

Профессиональные учреждения, имеют особую форму организации и культуру, что предъявляет особые требования к стратегическому планированию, контролируемому администраторами исследований и менеджерами. Модель динамического стратегического планирования, основанная на прагматическом использовании множества стратегических моделей использовалась в небольшом исследовательском подразделении при университете. Работа со стратегическим планированием была хорошо воспринята персоналом, а руководители исследований получили хорошую основу для решений в будущем.

В течение последних двух десятилетий исследований в большей части западного мира, особенно исследования, финансируемые государством, радикально изменились в результате возросшего политического интереса к практической ценности исследования в эффективном использовании ограниченных ресурсов и важности сделать исследование доступным для общественности.

В этой ситуации даже небольшие организации должны разработать профили исследований и планы действий с их четко сформулированными видением и стратегией.

Эти инструменты имеют решающее значение для разрешения от администраторов исследований, для улучшения и продвижения качественных исследований и достижения успеха в получении грантов и контрактов для своих учреждений.

Однако профессиональные знания, основанные в учреждениях, имеют уникальную организационную форму и культуру, которые предъявляют особые требования к стратегическому планированию.

Чтобы решить эту задачу, например, небольшой организации, осуществляющей образовательную деятельность, необходимо использовать

модель динамического стратегического планирования, основанного на прагматическом использовании множества существующих моделей.

Тщательно подготовленная стратегия важна для успеха предприятий и институтов, но стратегии должны отражать особенности обстоятельств и условий работы отдельной организации.

Университеты выступают, как «профессиональные бюрократии», в которых профессионалы имеют относительно высокую степень автономии в своей работе и административные решения принимаются на коллегиальной основе.

Исследовательский персонал нанимается из-за его экспертных знаний и, в значительной степени управляет сам собой.

Профессиональная организация — это «единственное место в мире, где вы можете действовать так, как если бы вы были самозанятые, но регулярно получали зарплату».

Эта обширная автономия и специализация создает особые управленческие проблемы, поскольку традиционное управление сверху вниз плохо работает в профессиональных бюрократических аппаратах, в которых сотрудники стремятся выполнять интересы и ценности их профессионального сообщества, а не их руководителей.

Как руководство может привлечь персонал к стратегическому планированию образовательных организаций?

Большинство сотрудников профессиональных организаций не привыкли работать с видением ситуаций, стратегиями и планами действий.

В университетской среде большая часть сотрудников состоит из опытных исследователей, которые обучены и хотят сомневаться в общепринятых истинах.

Здесь, где определения и модели обычно являются предметом переговоров, следует проявлять осторожность, чтобы не представить стратегическое планирование как набор фиксированных условий и

концепций, поскольку это потенциально может вызвать противодействие и стагнацию.

Альтернативный подход - использование модели стратегического планирования без строго определения терминов видения и стратегии.

Следовательно, сотрудники могут сформулировать свободно определенные концепции видения и стратегии, и разрабатывать модель интуитивно, а не в рамках скрытого каркаса.

Однако полностью отказаться от фреймворка нельзя, так как он должен структурировать обсуждение.

Сохранение гибкости концепций позволяет стратегии оставаться гибкой, что позволяет руководству действовать, а отдельным сотрудникам - владеть стратегией.

Управление исследованиями со стратегическим отражением жизненно важно.

Важно адаптировать стратегическое планирование к интересам, происхождению и привлечению сотрудников.

Под руководством старшего администратора исследования, сотрудники воспринимают процесс стратегического планирования как значимое усилие, в котором они могли бы использовать свою квалификацию и влиять на процесс и продукт.

Предпосылкой для такого результата будет баланс между использованием прагматичных, предварительных моделей и допускающих отклонения от намеченного курса, переформулированных и повторных переоценок предыдущих решений.

Другими словами, это важно найти баланс между тем, что сознательно запланировано, с одной стороны, и тем, что с другой стороны, является импульсивно-интуитивным.

Ключевые выводы можно сделать из участия персонала в стратегическом планировании в профессиональной организации:

— используемые стратегические концепции должны быть адаптированы к конкретной ситуации и конкретному учреждению на постоянной основе, поэтому персонал принимает необходимость и значимость стратегического планирования;

— творчество сотрудников лучше всего выражается на протяжении всего процесса путем повторения письменных переформулировок видения, стратегии и плана действий учреждения;

— стратегическое планирование наиболее важно для тех, кто вовлечен в нем, но только самые заинтересованные сотрудники должны быть вовлечены в наиболее трудоемкую часть процесса.

Список используемой литературы:

1. Елисеев В. С., Веленто И. И. Теория экономического права. Теория отраслей права, обеспечивающих экономические отношения. Учебное пособие. М.: Проспект. 2020. 416 с.

2. Ивашковский С. Н. Экономика для менеджеров. Микро- и макроуровень. Учебное пособие. М.: Дело. 2019. 408 с.

3. Казначевская Г. Б. Основы экономической теории. Учебное пособие. М.: Феникс. 2020. 384 с.