

- управление спросом – аналогично планированию спроса, пытаясь удержать спрос и предложение примерно на одном уровне, но в краткосрочной перспективе управление спросом больше фокусируется на потребительском спросе. Управление спросом контролирует текущее состояние потребительского спроса и гарантирует, что предприятие не будет испытывать потерю прибыли.

Управление спросом более эффективно, чем прогнозирование спроса, когда дело доходит до использования любых текущих бизнес-возможностей.

Библиографические ссылки

1. Виноградов, А. Б. Межфункциональная координация при управлении спросом // Логистика и управление цепями поставок. – 2011. – № 2(43). – С. 51–62.

2. Прогнозирование спроса : понятие, виды и функции / FB.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://fb.ru/article/457624/prognozirovanie-sprosa-ponyatie-vidyi-i-funktsii>. – Дата доступа : 01.02.2020.

УДК 316.468

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ XXI ВЕКА

И. А. Давиденко¹⁾, С. В. Лукин²⁾

¹⁾ Аспирант экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск

²⁾ Доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры международного менеджмента Белорусского государственного университета, г. Минск

Цель работы: предоставить краткую характеристику современного лидерства; рассмотреть факторы, влияющие на его развитие; выделить навыки, необходимые для лидеров в современных условиях; обозначить результаты, которые могут быть достигнуты путем развития систем лидерства в организациях. В ходе исследования было выявлено, что сегодня корпоративные, политические лидеры или другие лидеры гражданского общества сталкиваются с вызовами динамично развивающихся глобальных изменений [1], когда на смену традиционным бизнес-моделям приходят цифровые, меняется рынок труда, появляются новые источники рабочей силы, сама рабочая сила дополняется новой технологической, меняются организационные структуры от иерархических к процессным. В экономиках мира происходят трансформации, которые бросают новые вызовы менеджменту организаций, а также лидерам подразделений, отделов.

Ключевые слова: лидерство; индустрия 4.0; виртуальные команды.

PROSPECTS FOR LEADERSHIP DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS OF THE XXI CENTURY

I. Davidzenka¹⁾, S. Lukin²⁾

¹⁾ Postgraduate Student of the Faculty of Economics Belarusian State University, Minsk

²⁾ Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of International Management, Belarusian State University, Minsk

The aim of the work was to provide a brief description of modern leadership; consider the factors affecting its development; highlight the skills necessary for leaders in modern conditions; identify the results that can be achieved by developing leadership systems in organizations. The study revealed that today corporate, political or other civil society leaders face the challenges of dynamically developing global changes [1], when traditional business models are being replaced by digital ones, the labor market is changing, new sources of labor appear, the workforce itself complemented by a new technological; organizational structures are changing from hierarchical to process ones. Transformations are taking place in the economies of the world that pose new challenges to the management of organizations, as well as to the leaders of divisions and departments.

Key words: leadership; industry 4.0; virtual teams.

В эпоху социального предпринимательства финансовые результаты являются не единственной мерой, по которой следует судить об успехе бизнеса; появляется необходимость компаний быть «прозрачными» в занимаемой позиции по отношению к тем или иным вопросам касающихся не только внутренней среды организации, ее культуры, но и того, как они влияют на сотрудников, которые в итоге определяют общественность, воздействуют на ранее заданные императивы и нормы социального устройства. Поднимаются вопросы о влиянии организаций на социальную сферу и окружающую среду, а также на их клиентов и людей, которые работают на них и вместе с ними. В результате, лидеры, которые сосредоточены только на том, чтобы управлять бизнесом и контролировать его лишь с точки финансовых показателей, и традиционного менеджмента могут рассматриваться как не полностью вовлеченные в задачи современной деловой и социальной среды [2].

Выражение «компания столь же сильна, как и ее самый слабый лидер» [3], актуально сегодня, как никогда. Доподлинно известно, что лидерство влияет на культуру организации и играет важную роль в ее устойчивом успехе. Способность объединить навыки отдельных талантов в команды по принципу нарастающей волны позволяет сформировать единый здоровый коллективный организм, движимый в заданном направлении к поставленной цели.

Крупные организации вкладывают средства в развитие лидерства в качестве бизнес-стратегии [4]. Стратегия лидерства – понимание руководством организации того, сколько лидеров необходимо, с какими навыками и опытом, в каких подразделениях бизнеса, и на каких уровнях. Из 8 % организаций, которые имеют стратегию лидерства, более трех четвертей частично или вовсе не соответствуют бизнес-стратегии [5]. Лидерство и его развитие – это то, на чем организации должны сосредоточиться в современных условиях, совмещая традиционное и новое [2]. Однако если в компаниях лидерство как таковое отсутствовало до этапа трансформации, то и о его развитии говорить не приходится. Необходимо заметить, что в 2019 году в исследовании Deloitte “Global Human Trends” 80 % респондентов оценили лидерство как приоритетное направление для своих организаций [2].

Лидерам в XXI веке, для удовлетворения потребностей быстро развивающейся технологической бизнес-среды, наряду с развитием их традиционных лидерских навыков, таких как способность управлять операциями, контролировать команды, принимать важные ключевые решения, расставлять приоритеты в инвестициях и управлять полученными результатами, предлагается развивать навыки преодоления неопределенности, управления возрастающей сложностью процессов – их комплексностью, уметь разбираться в современных технологиях (особенно важно в технологиях Индустрии 4.0), реагировать на изменения клиентской демографии, рынка труда, национальных и культурных различий.

На сегодняшний день существуют программы лидерства, тренинги, которые улучшают навыки лидеров. При правильно сбалансированном руководстве командами, при постоянном совершенствовании лидерства в организации, в исследовании проведенном Conference Board совместно с Development Dimensions International, было зафиксировано, что в таких компаниях наблюдается рост продаж, повышается уровень удовлетворенности клиентов, улучшается операционная эффективность, а так же качество выполняемой работы и производимой продукции, растет процент дополнительных перекрестных продаж, повышается производительность, сокращаются прогулы и сверхурочная работа (сверхурочная оплата), размещается меньше жалоб, сокращаются простои, ремонты, происходит меньше несчастных случаев на рабочих местах [4].

Необходимость квалифицированного управления в достижении общих целей компании очевидна если рассмотреть пример, когда, компании находятся в стадиях масштабных трансформаций или реорганизаций, которые включают объединение нескольких бизнес-единиц, вовлекают десятки команд, сотни людей, процессов, проектов, которые должны интегрироваться в новую единую систему (особенно если это касается формирования бизнес-экосистем). Управление данными изменениями в таких ситуациях чрезвычайно трудно, и требует высокой подготовки специалистов, а самое главное управляющего звена с лидерскими качествами.

Одними из главных критериев, которые используются организациями для оценки успеха руководства выступают реализация стратегии компании, достижение финансовых результатов и хорошее управление операциями [2]. Если организации хотят адаптировать свои текущие или создать новые требования к лидерству, а также показатели его оценки, принципы, функции, – то им необходимо в первую очередь определить свои собственные текущие компетенции лидеров, чтобы на фоне внешних тенденций и внутренней необходимости/недостаточности выявить те, которые у них отсутствуют на сегодняшний день, или те, которые они не развили в силу каких-либо причин, например прозрачность принимаемых решений, управление производительностью, формирование внутреннего сотрудничества, вовлеченность в командные процессы. Примером одних из вызовов для менеджеров, возникающих сегодня может стать управление виртуальными командами, где незнакомые друг с другом исполнители находятся удаленно от головного аппарата, в другом часовом поясе, состоят из представителей разных культур и включают людей, выполняющих различные функции, пересекающиеся и требующие координации, вовлеченности лидера.

Многие организации создали модели цифрового лидерства, обновили свои структуры и инвестировали в новые программы лидерства, однако по мнению Deloitte большая необходимость может заключаться в сочетании разработки новых компетенций и их перевода в новый контекст – это изменяющийся набор социальных и организационных ожиданий того, как лидеры должны действовать и к каким результатам они должны стремиться.

Библиографические ссылки

1. Britishcouncil [Электронный ресурс]: Global Definitions of Leadership and Theories of Leadership. С. 3. – Режим доступа : <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/> – Дата доступа : 04.02.2020.
2. Deloitte [Электронный ресурс]: Leading the social enterprise : Reinvent with a human focus 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. С. 39–41. – Режим доступа : <https://www2.deloitte.com/> – Дата доступа : 04.02.2020.
3. Teamsylvester [Электронный ресурс]: 7 Statistics to Know About Leadership Development in 2019. – Режим доступа : <https://teamsylvester.com/> – Дата доступа : 04.02.2020.
4. ATD Association for Talent Development [Электронный ресурс]: The Business Case for Leadership Development and Learning. – Режим доступа : <https://www.td.org/insights/> – Дата доступа : 04.02.2020.
5. Brandonhall [Электронный ресурс]: The Leadership Development Practice. – Режим доступа : https://www.brandonhall.com/practice_area_le.php – Дата доступа : 04.02.2020.

УДК 338.24:004

УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ В РАЗРАБОТКЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР

Э. И. Данилушкина¹⁾, С. В. Рындина²⁾

¹⁾ Студент института экономики и управления

Пензенского государственного университета, г. Пенза (Россия)

²⁾ Кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры цифровой экономики
Пензенского государственного университета, г. Пенза (Россия)

В разработке цифровых продуктов важно эффективное взаимодействие между различными участниками проекта, своевременное получение обратной связи и экспертизы и оперативное внесение изменений как в цифровой продукт, так и в проект по его разработке. Автоматизация процессов повышает качество управления как отдельными этапами, так и всем проектом разработки компьютерной игры.

Ключевые слова: автоматизация; бизнес-процесс; разработка компьютерных игр; тестирование; прототип.