

Поэтому шестой шаг стратегического управления – обеспечение информационной поддержки, которое достигается с помощью корпоративных документов, корпоративного сайта, внутренних СМИ, собраний, деловых встреч. Последним, но очень значимым, шагом является постоянное развитие персонала туристской организации, ведь качественная реализация стратегии невозможна без вовлечения в этот процесс персонала.

Таким образом, на сегодняшний день главными задачами, стоящими перед системой менеджмента организаций сферы туризма, являются детальное освоение «планирования» непредсказуемого, развитие стратегического мышления персонала, увязка текущих бизнес-процессов с заданной стратегией в туризме, постоянное развитие методик и технологий стратегического подхода к управлению в целом.

Литература

1. Баумгартен Л. В. Стратегический менеджмент в туризме: учебное пособие для вузов / Л. В. Баумгартен. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 352 с.
2. Идрисов А. Стратегия, основанная на ключевых компетенциях и динамических способностях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iteam.ru/articles.php?pid=1&tid=2&sid=17&id=145>, свободный
3. Моисеева Н. К. Стратегическое управление туристской фирмой. – М.: Издательство «Финансы и статистика», 2007. – 208 с.

УДК 330.34 (470.325)

Селюков М.В., к.э.н., доцент, *Черкашина И.И.*, студентка
Белгородский государственный университет

СТРАТЕГИЯ КАК МЕТОД ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ОРИЕНТИРОВ РЕГИОНА

В статье рассматривается сущность стратегии как метода достижения целей региона, на примере Белгородской области. Представлен алгоритм, определяющий структуру и организацию процесса целеполагания в регионе.

В последние годы увеличивается самостоятельность регионов, которые несут все большую ответственность за результаты регионального экономического развития. Социально-экономическое состояние регионов определяется как объективными (макроэкономические условия, положения региона в общественном разделении труда, отраслевая структура, географическое положение, природные ресурсы), так и субъективными факторами, и в первую очередь – методами регионального управления. Как показывает практика регионы, которые применяют прогрессивные методы управления своим развитием, в меньшей степени подвержены кризисным тенденциям. В сложных условиях выхода из кризиса относительное преимущество имели прежде всего, те регионы, которые использовали

адекватные методы и инструменты стратегического управления своим развитием.

Определение целевых ориентиров развития экономики является главным этапом в концепции стратегического управления регионом. Стратегические цели создают образ желаемого будущего состояния региона, снижают неопределенность внешней среды, консолидируют общество и становятся институциональным фактором его развития. На практике они являются связующим звеном между двумя уровнями региональной политики: федеральным и окружным.

На современном этапе развития отечественной экономики каждый регион выбирает свой путь развития на основе факторов производства (природных ресурсов, человеческого капитала), инвестиций, инноваций, при этом главной стратегической целью регионального развития становится ускоренное повышение уровня и качества жизни населения региона. Другие цели обеспечивают ее достижение (постоянный и сбалансированный рост, повышение конкурентоспособности региона на инновационной основе, формирование высокого уровня занятости). Так, в частности стратегической целью развития Белгородской области является достижение для ее населения достойного человека качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационно-ориентированной экономической и социальной политики, развитие наукоемких и конкурентоспособных производств с учетом геостратегических приоритетов на юго-западе Российской Федерации [2].

Многоуровневый характер целей региона определяет структуру и организацию процесса целеполагания, которая может быть представлена, по нашему мнению, в виде следующего алгоритма:

- 1) формирование общих (типовых) стратегических целей развития региона и целей его, основных целеносителей на макроуровне;
- 2) выбор конкретных целей развития региона и их согласование с представителями целеносителей на мезоуровне;
- 3) разработка дифференциации (иерархии) целей, их оценка и детализация во времени и пространстве на микроуровне;
- 4) моделирование и выбор количественных значений целей;
- 5) согласование с представителями целеносителей.

При разработке сложных многоуровневых региональных иерархий целесообразно использовать приоритетноуровневый подход. Он заключается в том, что сначала на макроуровне выбираются приоритетные цели региона. Далее эти приоритетные цели макроуровня становятся главными стратегическими целями мезоуровня. Затем следует детализация по способам достижения этих целей.

Важным условием для формирования эффективных стратегических целей региона является, по нашему мнению, разработка типологии основу, которой должны составлять:

- 1) географическое положение и роль в обеспечении безопасности и международных контактов;

- 2) уровень развития;
- 3) факторы развития;
- 4) преобладающий сектор экономики;
- 5) структура экономики.

Процесс стратегического целеполагания должен осуществляться, в первую очередь, органами управления регионом.

Однако в последнее время все большую роль в процессе формирования стратегических целей региона играет взаимодействие органов управления с населением, бизнес-сообществом, политическими, общественными и другими организациями.

Стратегические ориентиры населения региона могут включать следующие цели: обеспечить уровень и качество жизни, сопоставимый с развитыми странами; обеспечить стратегическую безопасность и стабильность; создать условия для развития интеллекта и личности; обеспечить создание стратегических институтов, инфраструктуры, экологической защиты.

Стратегические цели делового сообщества региона включают обеспечение долгосрочной экономической эффективности бизнеса; рост капитала и его капитализации; обеспечение стратегической стабильности условий бизнеса, социализации бизнеса, стратегического партнерства с властью; обеспечение стратегической безопасности, инфраструктуры, институтов развития бизнеса.

Кроме того, цели органов государственного управления регионом должны включать общие региональные цели неактивных элементов региональной системы: обеспечение безопасности, функционирование институтов и инфраструктуры, защиты природы.

В результате формирование целей региона преобразуется в образование системных интегрированных целей.

Выбор и согласование стратегических общерегиональных целей осуществляются посредством переговоров, на основе социального партнерства, Устава и законов региона.

При этом учитываются региональная политика, ее законы, видение и миссия региона.

Определяющую роль при выборе и согласовании целей имеют модель регионального развития и модель поведения региональной власти [1].

Целевые ориентиры и показатели согласуются между представителями целей по содержанию, составу измерителей и количественным значениям. Согласование целей может осуществляться в несколько этапов как итерационный, повторяющийся процесс.

Это связано с необходимостью согласования не только содержания целей, но и их количественного моделирования, а также дифференциации. Реализация целей и стратегий должна осуществляться в единой системе

выработки стратегических, тактических и оперативных решений и тесно связана с экономической политикой региона.

Таким образом, в условиях кризисных тенденций в отечественной экономике особенно актуальна разработка действенной стратегии как главного инструмента, метода достижения приоритетных целей социально-экономического развития региона.

Литература

1. Шеховцева Л. С. Управляемое развитие региона: стратегическое целеполагание: Монография. – Калининград: Изд-во РГУ им И. Канта, 2005.
2. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года, утвержденная постановлением правительства Белгородской области от 27 октября 2008 года №269-пп.

УДК 316.354:331.108.26

Семченко И.В., к.с.н., ст. преподаватель
Белгородский государственный университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НОВОВВЕДЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье отражены основные моменты управления персоналом. Инновационная деятельность в структуре по управлению персоналом в современных условиях трудовой деятельности необходима. В процессе внедрения инновационных технологий в сфере управления персоналом используется как техническая оснащенность предприятия, так и интеллектуальная способность работников осуществить инновацию на практике.

Потребность в нововведении в сфере управления персоналом на предприятиях различного уровня и формы собственности может быть развита как под давлением внешних факторов (возросшая конкуренция, изменения в экономике, появление новых законодательных актов и т.п.), так и внутренних (снижение производительности, наличие конфликтных ситуаций и т.д.). После осознания потребности в нововведении необходимо проводить диагностику с целью определения истинных причин возникновения проблем.

В процессе внедрения, с помощью механизмов контроля, определяется, в какой степени планируемые изменения помогают поправить неудовлетворенное положение вещей, как их воспринимают и как можно улучшить их осуществление [3]. Таким образом, в процессе внедрения инновация может подвергнуться некоторым изменениям с целью достижения более высокой эффективности. Также в процессе внедрения нововведения необходимо, используя механизмы стимулирования, достигнуть поддержки и принятия нововведения персоналом.