

Шерстнева Татьяна Викторовна

преподаватель

Красноярский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

г. Красноярск, Красноярский край

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** современные тенденции в развитии организаций отражают стремление к инновациям, устойчивому развитию, гибкости и клиентоцентричности. В условиях быстрой смены технологических и экономических условий организации вынуждены адаптироваться к новым вызовам, внедряя цифровые технологии, заботясь об окружающей среде и развивая свои человеческие ресурсы. Ключевыми элементами цифровой трансформации выступают искусственный интеллект, машинное обучение, большие данные и автоматизация процессов, что приводит к повышению производительности, улучшению качества продукции и услуг, а также оптимизации операционных издержек. Устойчивое развитие приобретает особую значимость, так как компании стремятся минимизировать своё негативное воздействие на окружающую среду и повышать социальную ответственность. Всё это говорит о том, что успешные организации будущего будут теми, кто сможет эффективно сочетать технологический прогресс с заботой о людях и планете.*

***Ключевые слова:** цифровая трансформация, алгоритм, автоматизация, экологичность, клиентоориентированность, гибкость, адаптивность.*

Современные тенденции в развитии организаций отражают изменения в экономике, технологиях, обществе и культуре. Все эти тенденции оказывают значительное влияние на то, как организации функционируют, управляют своими ресурсами и взаимодействуют с клиентами и партнёрами. Рассмотрим основные направления развития современных организаций.

1. Цифровизация и автоматизация. Цифровая трансформация стала одной из основных тенденций на протяжении последних лет. Организации активно внедряют технологии искусственного интеллекта, машинного обучения, больших данных (Big Data) и автоматизации процессов. За счет этого повышается производительность труда, улучшается качество продукции и оказываемых услуг, а также оптимизируются операционные издержки. Цифровая трансформация оказывает огромное влияние на работу организаций во всем мире [1].

В основу цифровой трансформации входит искусственный интеллект, который применяется для различных автоматизированных процессов, анализа данных и принятия различных решений. Искусственный интеллект может применяться в различных отраслях, например, в банке, с целью выявления мошеннических транзакций, в медицине для диагностики заболеваний.

Машинное обучение тоже входит в основу цифровой трансформации, позволяет создавать алгоритмы, способные обучаться на данных и улучшать свою точность с течением времени. Машинное обучение в рекомендационных системах интернет-магазинов или в прогнозировании спроса на продукцию.

Также в основу цифровой трансформации входят большие объемы данных и автоматизация процессов. Большие объемы данных собираются и анализируются для получения ценных инсайтов. Данные могут использоваться для улучшения маркетинговых стратегий, оптимизации производственных процессов и повышения уровня удовлетворенности клиентов. Автоматизация рутинных задач позволяет освободить сотрудников от монотонной работы и сосредоточиться на более сложных и креативных задачах. Например, роботизированная автоматизация процессов (RPA) широко применяется в бухгалтерии и HR-отделах.

Существенными преимуществами цифровой трансформации для организаций является повышение производительности, сокращение количества ошибок, связанных с человеческим фактором, улучшение качества продукции и услуг за счет анализа данных, персонализация, конкурентоспособность.

Цифровая трансформация – это не просто тренд, а необходимость для выживания и процветания в современном мире. Организации, которые смогут эффективно внедрить новые технологии и адаптироваться к изменениям, получат значительные преимущества перед конкурентами.

2. Гибкость и адаптивность. В условиях быстро меняющейся внешней среды организациям приходится становиться более гибкими и способными оперативно реагировать на новые вызовы. Это проявляется в таких аспектах, как:

- адаптивные организационные структуры: переход от традиционных иерархических моделей к плоским структурам, где сотрудники имеют больше свободы и ответственности;

- гибкие методы управления проектами (Agile, Scrum): акцент на итерационное развитие продуктов и услуг с постоянным улучшением на основе обратной связи;

- удаленная работа и гибридные модели занятости: возможность работать вне офиса.

3. Устойчивое развитие и экологичность. Организации всё чаще уделяют внимание вопросам устойчивого развития и экологической ответственности. Это связано с ростом общественного сознания и требованиями регуляторов по снижению негативного воздействия на окружающую среду. Такие факторы как, эффективность, внедрение технологий и практик, направленных на снижение энергопотребления, выбросов парниковых газов и отходов; циркулярная экономика, переход к циклической модели производства, где ресурсы используются повторно или перерабатываются; социальная ответственность: участие компаний в благотворительных проектах, поддержка местных сообществ и инициатив.

4. Ориентация на клиента. Клиентоориентированность стала ключевым фактором успеха в конкурентной борьбе. Компании стремятся лучше понимать потребности своих клиентов и предлагать персонализированные решения.

5. Кроссфункциональные команды и междисциплинарный подход. Для решения комплексных задач современные организации формируют кроссфункциональные команды, объединяющие специалистов из разных областей.

ональные команды, объединяющие специалистов из разных областей знаний. Такой подход позволяет учитывать множество аспектов проблемы и находить наиболее эффективные решения.

Как пример можно рассмотреть проектные группы, объединение инженеров, маркетологов, дизайнеров и других специалистов для разработки новых продуктов; инновационные лаборатории: создание подразделений, занимающихся исследованиями и разработками в различных областях.

6. Развитие человеческого капитала. Инвестиции в обучение и развитие персонала становятся приоритетом для многих компаний. Это обусловлено необходимостью поддерживать высокую квалификацию сотрудников в условиях быстрого технологического прогресса.

Например, создание внутренних образовательных платформ для повышения квалификации сотрудников, различные программы наставничества и поддержки, сделать акцент на развитие коммуникативных навыков, эмоционального интеллекта с целью выявления лидерских качеств [2].

Современные тенденции в развитии организаций действительно направлены на адаптацию к постоянно изменяющимся внешним условиям и потребностям рынка. Рассмотрим ключевые аспекты этой адаптации:

Организации стремятся быть лидерами в своей отрасли, предлагая уникальные продукты и услуги. Для этого они инвестируют в исследования и разработки, создают инновационные лаборатории и привлекают талантливых специалистов. Примерами инновационных подходов являются разработка новых материалов, улучшение существующих технологий и создание принципиально новых продуктов.

Устойчивое развитие становится важным элементом стратегии многих компаний. Это касается не только заботы об окружающей среде, но и социальной ответственности, этического ведения бизнеса и долгосрочного планирования. Организации стараются минимизировать свое воздействие на природу, сокращая выбросы углекислого газа, используя возобновляемые источники энергии и внедряя циркулярную экономику.

Гибкость и адаптивность стали ключевыми качествами успешных организаций. Это выражается в способности быстро реагировать на изменения рынка, внедрять новые технологии и менять стратегию в зависимости от внешних факторов.

Ориентация на клиента остается одним из главных приоритетов. Компании стремятся понять потребности своих клиентов и предложить им персонализированные решения. Для этого используются данные, полученные из различных источников, включая социальные сети, аналитику поведения покупателей и отзывы.

Развитию человеческих ресурсов уделяется особое внимание. Компании понимают, что успех зависит от квалификации и мотивации сотрудников. Поэтому они инвестируют в обучение, развитие профессиональных навыков, создание благоприятной рабочей среды и поддержку баланса между работой и личной жизнью. Программы коучинга и корпоративного образования становятся неотъемлемой частью кадровой политики [3].

Современные тенденции в развитии организаций показывают, что успешные компании должны быть готовы к постоянным изменениям и нововведениям. Важно не только следовать трендам, но и предвосхищать их, чтобы оставаться впереди конкурентов. Инвестиции в инновации, устойчивость, гибкость и человеческий капитал помогут компаниям достичь долгосрочного успеха и стабильности в условиях глобальной конкуренции.

Список литературы

1. Андреев А.Н. Общие подходы к разработке стратегических планов и направлений развития компании в условиях нестабильной среды / А.Н. Андреев // Российское предпринимательство. – 2023. – №2. – С. 132–138.
2. Дмитриев С.А. Опыт реализации изменений внутри малых и средних компаний: российские реалии / С.А. Дмитриев // Российское предпринимательство. – 2023. – №4. – С. 87–93.

3. Лаптев И.В. Новые горизонты автоматизации и роботизации производственных процессов / И.В. Лаптев // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2023. – №1. – С. 33–40.