



Преобразование компании организовано в улучшении операций и процессов, в которых можно сравнить результаты работы в последних областях (возможности текстильной компании):

1. стратегическое видение (лидерство и разработка стратегического видения конкурентоспособного предприятия);
2. реструктуризация текстильного предприятия;
3. оживление и развитие предприятия;
4. обновление персонала.

Стратегическое видение (ведение и развитие стратегического видения конкурентоспособной компании) - это изменение во взглядах компании на то, что сейчас и чего она может достичь. Этот элемент конкурентоспособности ориентирован на умы руководства компании. Лидеры часто упрямо следуют определенному образу мышления и, как следствие, теряют способность предлагать свежие ментальные модели того, кем они являются и кем могут стать.

Осознание нового раскрывает корпоративное сознание, наполняет его новым видением перспективы и решимостью к переменам. Настоящий лидер — не «капитан корабля» (который озабочен устаревшим оборудованием, повышением тарифов и т.п.), это устаревшее представление лидера; настоящий лидер — генетический архитектор собственной компании (компания для него — это живой организм).

Реструктуризация — важный этап, который позволяет текстильному предприятию/эталону достичь уровня необходимой эффективности, который обеспечивает ему конкурентоспособность. Реструктуризация — это область преобразования, где имеет место самая быстрая отдача. Вместе с тем здесь предприятие сталкивается с самыми серьезными трудностями, связанными с корпоративной культурой, необходимостью преодоления сопротивления изменениям. Возникают негативные эффекты, нежелание переучиваться, увольнения и конфликты среди персонала. На этой стадии очень важна организация эффективного вознаграждения персонала за усилия по реализации инноваций и обновлению. Многие предприятия часто останавливаются на фазе реструктуризации, обманутые своими быстрыми победами. В результате они

теряют плоды этих побед для обеспечения более долгосрочных программ повышения конкурентоспособности.

Осознание нового раскрывает корпоративное сознание, наполняет его новым видением перспективы и решимостью к переменам. Настоящий лидер — не «капитан корабля» (который озабочен устаревшим оборудованием, повышением тарифов и т.п.), это устаревшее представление лидера; настоящий лидер — генетический архитектор собственной компании (компания для него — это живой организм).

Обновление персонала имеет дело с важнейшим ресурсом составляющей процесса повышения конкурентоспособности — управлением персоналом. Оно связано с обеспечением людей новыми навыками и новыми целями, что позволяет компании эффективно трансформироваться. Обновление включает в себя быстрое распространение новых знаний внутри предприятия, а также выработку рефлекса адаптации к изменениям окружающей среды. Оно является наиболее тонким и трудным, наименее исследованным, но потенциально наиболее сильным направлением повышения конкурентоспособности.

Оживление и развитие текстильного предприятия включает в себя инициирование роста посредством установления связи предприятия с внешней средой. Растить хотят все, однако источники роста часто не видны на поверхности. Это делает процесс развития более проблематичным и длительным, чем реструктуризация. Из всех четырех элементов развитие — самый значимый фактор, который четко отделяет повышение конкурентоспособности от простого сокращения размеров предприятия.

Технология преобразования начинается с пересмотра целей, стратегии и процессов.

- Пересмотр целей, стратегии и процессов
- Предыдущая цель
- Новая цель
- Старая стратегия
- Новая конкурентная стратегия
- Старые процессы
- Новые эффективные бизнес-процессы