

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Цой А.А.

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (филиал в г. Находка), (692902, г. Находка, ул. Озерная, 2), E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru

Заярная И. А.

Дальневосточный федеральный университет (филиал г. Находка) (692918, Прим. край, г. Находка, ул. Постышева, 51а), E-mail: nfdvgu@nhk.infosys.ru, nakhodka@branch.dvfu.ru

Возникший на рубеже XIX-XX веков менеджмент явился результатом поиска путей и способов повышения конкурентоспособности, необходимой для выживания на рынке. Предприниматели понимали, что без эффективной внутренней политики, умения принимать взвешенные решения и правильного и своевременного реагирования на происходящие изменения на рынке невозможно сохранение и расширение своего влияния на рынке.

По сравнению с традиционным менеджментом, включавшим в себя такие этапы как планирование, организацию, контроль за выполнением работ, функции современного менеджмента более обширны, и к тому же, их количество постоянно пополняется и расширяется.

С ростом конкуренции, совершенствованием технологий, борьбой за потребителей и качество продукции изменились требования к работнику. Главным здесь является признание высокой социальной ответственности, лежащей на всех сотрудниках организации и в первую очередь на управляющих. Это потребовало существенных изменений в принципах, методах и формах работы с человеком в предпринимательских структурах, в кадровом менеджменте. На первый план в современном менеджменте выдвигаются проблемы управления трудовыми ресурсами, человеческим потенциалом, где способность руководителя правильно поставить цель и эффективно распорядиться этими ресурсами становится главным фактором успеха организации.

Ключевые слова: менеджмент, эффективность менеджмента, трудовые ресурсы, управляющий.

THE PROBLEM OF EFFICIENCY OF RUSSIAN MANAGEMENT

Choi AA

Vladivostok State University of Economics and (a branch in Nakhodka city), 2 Ozernaya Str., Nakhodka 692902), E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru

Zajarnaja I.A.

Far-Eastern Federal University(a branch in Nakhodka city) (51a Postyishev Str., Nakhodka 692918)

Emerging at the turn of XIX-XX centuries management started the result of finding ways and means of improving the competitiveness necessary for survival in the market. The businessmen understood it is impossible to maintain and expand their influence in the market without an effective internal policy, the ability to make suspended decisions and correct and timely reaction to the changes in the market.

Compared with the traditional management involved stages such as planning, organizing, monitoring, the modern management includes wider range of functions constantly updated and expanded.

The requirements to the employee have changed with increasing competitiveness, the development of technology, competition for customers and quality products. The main issue is the recognition of high social responsibility to all staff of the organization, especially the managers. This required fundamental changes in the principles, methods and forms of work with a man in business organizations. Brought to the forefront the problem of workforce management, human potential, where the ability of the leader can set a right aim and effectively manage these resources becomes a major factor in the success of the organization.

Keywords: management, efficiency of management, workforce, manager.

Исследование теоретических источников показало, что в России условно выделяют три основные модели менеджмента:

1. Модель «здравого смысла», наблюдаемая, прежде всего в последнем десятилетии XX века, во многих организациях так называемых «новых русских». Большая часть этих «менеджеров» до этого были кем угодно: инженерами, экономистами, юристами, программистами – только не профессионалами в управлении. Хорошо ещё, что бизнес в те годы, был достаточно простым, менеджмент на первой стадии развития бизнеса тоже был элементарным. Однако по мере роста организаций «здравого смысла» перестало хватать для замещения управленческого профессионализма.

2. Модель «западной культуры» представлена западными организациями стран зрелой рыночной экономики, работающими на российском рынке. Преувеличивать влияние западной культуры менеджмента на российские организации не следует, но нельзя и не замечать некоторых следов воздействия. Например, коренная реконструкция технологической базы менеджмента, которая произошла за последние годы. На вооружении у современного менеджера – персональные компьютеры, новейшие системы связи, базы данных с удаленным доступом, различные программные средства, Internet. Наряду с этим, многие организации восприняли и внешние атрибуты западного менеджмента: элегантность, вежливость, хорошую мебель. Но дальше внешней формы и технологического вооружения дело не шло. В последние годы продвижения в сторону собственно западных технологий корпоративного управления, межгруппового взаимодействия пошли быстрее. Менеджмент стран зрелой рыночной экономики заметно повлиял на форму, техническую сторону и оказывает существенное воздействие на культуру российского менеджмента.

2. Модель «традиционных (советских) методов управления» .[5,6]

Если изучить тактику менеджмента российского бизнеса за последние 20 лет, то становится очевидным, что прогресс есть. Если в конце 80-х – начале 90-х годов XX века господствовал менеджмент «хищников», когда выживали и развивали бизнес одиночки, инициативные, энергичные, опирающиеся на интуицию и жизненный опыт, чей девиз был «выжить», то в уже середине 90-х годов ситуация меняется.

Новый тип менеджмента, менеджмент «охотников», провозгласил лозунг «не отстать». Небольшие фирмы расширялись и процветали за счет индивидуального мастерства руководителей, сумевших овладеть специальными знаниями, тактической гибкостью, имеющих лидерские качества.

После бурных 90-х, когда экономическая и политическая ситуация стали стабилизироваться, на сцену выходит новый тип руководства – менеджмент «фермеров». Новая система продуманных решений и специальных управленческих методов (SWOT– анализ, STEP– анализ, матричные модели) позволила управлять уже более крупными компаниями. Новый менеджмент вывел формулировку целей деятельности предприятий – «быть первыми». [2]

За последние десятилетия управленческая школа России стала более систематизированной, более профессиональной, более гибкой.

Однако, несмотря на наметившиеся положительные тенденции, имеются проблемы, которые снижают степень эффективности менеджмента России.

Одной из немаловажных проблем, имеющих место на многих российских предприятиях, является недостаточная эффективность кадровых политик. В частности, здесь можно отметить низкую мотивацию персонала к труду.

Несмотря на то, что с переходом к рыночным отношениям многие предприниматели стремятся к оптимизации производственных процессов, внедрению логистических способов и приемов, позволяющих добиться наилучших финансовых результатов и благоприятно сказывающихся на конкурентоспособности предприятий, вышеуказанная проблема отрицательно сказывается на эффективности менеджмента.

Факты говорят о том, что руководители, которые на первое место в своей деятельности ставят персонал, осуществляют эффективное развитие хозяйственной деятельности на своих предприятиях. Они стремятся создать такую систему и структуру мотивации труда, которые бы поднимали человеческие отношения до уровня важнейших ценностей. Вот в чем состоит ключ к гармонии интересов персонала и организации, а, следовательно, и к процветанию фирмы [1].

Эффективное управление персоналом требует нетрадиционного, почти уникального стиля руководства людьми, за которыми признается право иметь собственные цели и мотивы на свободу действий, самоконтроль и самосовершенствование. Все это должно вовремя замечаться, отмечаться и поощряться. Кроме того, требуется доверительность, ясность и открытость в проводимой политике по развитию организации, тактике действий, планам компаний, успехам и достижениям работников, их неудачах и допускаемых недостатках. Все это требует затрат, времени, усилий, денежных средств на создание благоприятных условий для эффективной деятельности персонала. Искусство управления персоналом состоит в том, чтобы руководители были способны проводить эту работу ненавязчиво, незаметно, а самое главное, проявлять готовность быстро оказать помощь, подать совет там, где он нужен, определить и задействовать морально-материальные стимулы [3].

На современном этапе, при разработке основных направлений кадровой политики, руководителю важно правильно соотнести меру мотивации труда и межличностных отношений с тенденциями развития своего предприятия или организации.

Очевидно, задачей менеджера на всех уровнях управления является достижение целей организации. Для того, чтобы подключить человека к решению той или иной задачи, надо

хорошо знать и понимать, что движет человеком, что побуждает его к действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу [4].

Обобщая выводы исследования различных аспектов, представляется возможным определить мотивационный подход к управлению персоналом как одно из направлений в решении проблем современного российского менеджмента, при котором ключевые приоритеты отдаются мотивированию творческой, производительной, инициативной деятельности работников сообразно целям предприятия.

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / Веснин В.Р. - М.: Юрист, 2005.-496с.
2. Гладких Н. «Не отстать» или «быть первым»? Эволюция менеджмента в России. // Всероссийский экономический журнал. - 2001. - №11. - С. 26-45.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд./ Егоршин А.П. – Н.Новгород: НИМБ, 2006.-218с.
4. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: Персональный менеджмент: Текст лекций. / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2007.-369с.
5. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента / Э.М. Коротков– М.: ДеКа, 2004.
6. Хаит И. Российский менеджмент: между прошлым и будущим. // Менеджмент в России и за рубежом. - 1998. - № 2. - С. 15-24.