

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Изотова С.Н.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь

Первая главная проблема современного менеджмента - проблема качества управленческих кадров.

Это связано с тем, что в настоящее время все еще мало людей, имеющих реальный опыт управленческой работы в условиях рыночной экономики. В то же время общепризнанно, что менеджмент – это и наука и искусство, и что овладение знаниями в этой области невозможно без получения соответствующих практических навыков. Руководители, прошедшие старую, советскую, школу жизни зачастую не видят разницы между управлением и менеджментом. Называя себя по-новому менеджерами, они используют на практике старые методы управления, не имеющие ничего общего с менеджментом. «Менеджмент» определяют только как управление или планирование, или ведение бизнеса. Однако если менеджер не может правильно и полно определить менеджмент, есть опасения, что и в практической деятельности некоторые важные направления будут им упущены [1]. Менеджера от простого работника, как правило, отличает не наличие подчиненных, а уровень принимаемого решения: насколько принимаемые решения сказываются на прибыли компании. Если уровень достаточно высок (сотрудник может влиять на несколько процентов прибыли компании), то его должность может называться менеджерской независимо от количества подчиненных.

Неспособность принимать решения – следующая, не менее важная проблема. Как показывает анализ опыта хозяйствования ряда предприятий, их руководители и менеджеры не умеют своевременно принимать правильные решения, что зачастую приводит к печальным последствиям: потере прибыли, клиентов, банкротству и даже гибели людей (сотрудников) [1].

Неумение менеджеров делегировать полномочия. Руководитель часто предпочитает делать все сам, загружая себя теми делами и обязанностями, которые можно было бы смело делегировать подчиненным. В любой западной компании права и обязанности менеджеров различного уровня письменно закрепляются в специальном документе, называемом «duties and responsibilities» - права и обязанности. Такое разграничение полномочий позволяет руководителю, во-первых, передать часть своих обязанностей и прав на нижележащий уровень и освободить свое время и силы для наиболее важных дел и решений, во-вторых, разграничить ответственность за действия и ответственность за руководство [2].

Недостаточное внедрение в управленческий процесс элементов информационного менеджмента. Недостаток специализированных компьютерных программ не позволяет на предприятии построить эффективную систему информационного менеджмента.

Неумение применять на практике современные методы и приемы менеджмента. Лишь немногие руководители владеют такими методами и приемами менеджмента, как брейнсторминг (метод мозгового штурма, используемый при выработке управленческих решений), модерация (подход, предполагающий свободу мнения, используемый для эффективной подготовки, проведения и анализа рабочего совещания, семинара, деловой встречи), ролевые игры, презентации и др. [3].

Неумение эффективно управлять финансовыми ресурсами компании, использовать на практике современные методы мотивации. Появление и внедрение системы финансового менеджмента на предприятиях вызвано рыночными преобразованиями и формированием ценных бумаг. В настоящее время изменились формы мотивации - это денежные премии, поездки за рубеж или по стране, оплаченные предприятием, свободный график работы и т.п. В организации должна быть создана мотивационная система, привязывающая заработную плату человека к результатам его труда.

Экологические проблемы (устаревшее оборудование и технологии). Для менеджеров многих предприятий экологические проблемы сегодня являются одними из наиболее актуальных. До сих пор существуют предприятия с оборудованием начала XX века. Экологически безопасные технологии стоят недешево, поэтому природа систематически загрязняется отходами производства. Те руководители, которые осознают экологическую опасность, пытаются создать на своих предприятиях систему экологического менеджмента.

Отсутствие умения формировать команду, подбирать кадры. Отсюда бесконечные увольнения, конфликты интересов и т.д. На западе считается, что руководитель должен скорее направлять своих подчиненных, чем подгонять их. Поэтому там всячески подчеркивается близость и партнерство руководителя и подчиненного [3].

В западных компаниях существует обязательное правило общения с руководством для получения так называемой обратной связи. Это означает, что как минимум раз в несколько лет (во многих компаниях раз в год) каждый сотрудник пишет на самого себя описание собственных достижений, и это описание подробно обсуждается между руководителем и подчиненным. [2].

В каждой компании стиль руководства менеджеров компании определяется самим руководством компании. Обязательными условиями являются желание добиться большего, работоспособность, умение вести переговоры один на один, умение выступать перед коллективом, уважение ценностей компании и умение работать в команде.

Таким образом, следует отметить, что современный менеджмент требует совершенства на всех уровнях: от отдельной фирмы до общества в целом. Однако годы рыночных реформ заложили позитивные предпосылки формирования рыночных принципов управления и нового поколения менеджеров с новыми взглядами и установками.

Литература

1. Галенко, О.А. Управление персоналом и эффективность предприятий / Галенко О.А., Страхова С.И., Файбушевич О.И. - М.: Центр, 2006. - 276 с.
2. Волгин, Н.А. Японский опыт решения экономических и социально - трудовых проблем. - М.: Экономика, 2006. - 255 с.
3. Киселева, М.Н. Оценка персонала / М. Н. Киселева. - СПб.и др.: Питер, 2015. - 240 с.