

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В XXI ВЕКЕ

*Е. М. Боровикова,*

студент экономического факультета  
Белорусского государственного университета, г. Минск

*А. А. Коган,*

канд. экон. наук, доцент  
Белорусского государственного университета, г. Минск

На сегодняшний день мы находимся на том этапе развития управления в организационной среде, когда старая иерархическая модель, которая в основном зависела только от нескольких человек на вершине лидерства, просто больше не работает. Именно на этом более нестабильном, неопределенном и неоднозначном поле битвы бизнеса децентрализованное управление и лидерство через сети людей на всех уровнях является обязательным условием успеха.

Один человек – или несколько человек – не имеют времени или ресурсов, чтобы просеять большой объем данных об эффективности своей компании, отрасли, экономической среде или конкурентах. Также у них нет времени на распространение нужных данных нужным людям в режиме реального времени. Организации и сопутствующие им процессы движутся слишком быстро, чтобы эта модель была эффективной [1].

Итак, что же тогда представляет собой менеджмент 21 века? Он характеризуется абсолютно новым подходом к обучению более молодых и ещё начинающих специалистов. Таким образом, младшие члены команды наделяются большей ответственностью и самостоятельностью в принятии решений [2]. Работает ли это всегда и всегда ли идеально? Конечно, нет. Но с культурой, основанной на доверии и высоком уровне ответственности, этот механизм командной работы действует очень хорошо.

Всё чаще во многих наиболее успешных стартапах и крупных организациях, можно пронаблюдать более высокую степень делегирования и принятия решений на всех уровнях. Лидеры сосредотачиваются на том, чтобы направлять и передавать видение, вести большие проекты клиента и находить новые способы развития их компаний. Менеджеры же берут на себя исполнение руководящих функций и передают младшим сотрудникам все более серьезные обязанности.

Что это даёт для развития менеджмента? На мой взгляд, таким способом легче изучать управление и все причастные к нему аспекты, а именно: планирование, составление бюджета, работа с персоналом, контроль качества и т.д. Большую часть своей жизни люди проводят за работой и потому время, которое у них имеется для развития как менеджеров, крайне ограничено. Это означает, что, если компании действительно хотят двигаться быстрее, имеют более плоскую структуру и развивают новых лидеров изнутри, значительное количество времени должно быть потрачено на обучение членов команды тому, как руководить [3].

К сожалению, просто пригласить кого-то выступить с докладом о лидерстве на ежегодной встрече, посвященной продажам, или провести двухдневный семинар по данной теме недостаточно для того, чтобы немедленно создать армию лидеров, способных эффективно развиваться, общаться и генерировать мощные концепции для проведения последующих изменений. Такие виды инвестиций важны и должны быть сделаны, однако это всё действительно будет работать лишь в совокупности с организационной структурой и культурой, направленными на помощь в расширении возможностей лидеров. Такими, которые побуждают людей брать на себя ответственность, пытаться руководить, делать ошибки и постоянно учиться.

Следующим этапом должно стать усовершенствование работы управляющих до уровня, при котором они в состоянии создать среду, которая приведет к самоконтролю и самодисциплине среди сотрудников, а не к навязанному контролю с помощью соблюдения правил или страха наказания. Лидер должен быть в состоянии создать культуру высокого доверия, которая развязывает творческий потенциал работников. Он или она должны меньше полагаться на авторитет или позицию и больше на общее видение, ценности и цель.

Кроме того, необходимы также изменения в политике, целях и представлениях компании в целом. На сегодняшний день в корпоративном мире недостаточно иметь благородные и вдохновляющие цели. Компания также должна быть инновационной и адаптируемой. Это требует расширения ментальных горизонтов управления с учетом разнообразных областей, таких как антропология, политология и т. д. Также должны быть радикальные изменения в языке и практике управления [1].

Эти все внутренние и внешние проблемы – эволюционные императивы будущего. Те люди или группы – организации, сообщества или нации – которые могут успешно достичь или осуществить этот эволюционный переход, получают эволюционное преимущество над другими и станут лидерами будущего [1].

Каковы последствия этого будущего эволюционного императива для бизнеса и управления?

Во-первых, в области видения, миссии и ценностей организации должна стать более высокая цель, которая может вдохновить и инициировать эту более высокую эволюцию внутри организации.

Во-вторых, в области развития человеческих ресурсов необходимо уделять больше внимания развитию моральных, эстетических, интуитивных и духовных способностей и возможностей сотрудников, что приведет к их более высокой продуктивности и последующей эволюции.

В-третьих, в области организационного развития появится возможность создания корпоративной среды и культуры, которые приветствуют эту более высокую эволюцию среди сотрудников, а также помогают им выражать свой внутренний рост во внешней жизни.

#### Список использованных источников

1. Integral musings [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://integramusings.wordpress.com>. – Дата доступа: 29.11.2019.
2. Inc. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.inc.com>. Дата доступа: 29.11.2019.
3. Strategy+business [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.strategy-business.com>. – Дата доступа: 29.11.2019.

## КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЕ И ОТБОР

**В. А. Брюхина,**

магистрант экономического института  
Пензенского государственного университета, г. Пенза

**Г. Б. Кошарная,**

докт. соц. наук, профессор, зав. кафедрой «Социология и управление персоналом»  
Пензенского государственного университета, г. Пенза

В условиях развития рыночной экономики предприятия любой формы собственности заинтересованы в укомплектованности штата высококвалифицированными работниками. Сотрудники всегда остаются одним из самых важных ресурсов организации. Качественная характеристика персонала, то есть уровень его квалификации и развития, оказывают прямое влияние на конкурентоспособность организации, на его стратегические преимущества и планы развития организации.