

МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

А. Ю. Вильчинский

*аспирант, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь,
andreivilchinskii@mail.ru*

В данной статье рассмотрены характерные для Республики Беларусь проблемы развития менеджмента, а также обозначены пути решения проблем.

Ключевые слова: менеджер; менеджмент; организация; директор; проблемы; пути решения.

MANAGEMENT OF THE XXI CENTURY: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

A. U. Vilchinsky

*PhD student, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus,
Minsk, Belarus, andreivilchinskii@mail.ru*

In this article, the problems of management development characteristic for the Republic of Belarus are considered and the ways of solving the problems are outlined.

Keywords: manager; organization; organization; organization; director; problems; ways of solution.

На сегодняшний день развитие компании и ее успешное существование на рынке, одна из главных задач, которые ложатся на менеджеров, т. к. непосредственно от четкой организации деятельности персонала и организации, в целом зависит максимальное получения прибыли с минимальными издержками.

Менеджер – руководитель, управляющий – специалист, занятый управлением процессами и персоналом на определённом участке коммерческого предприятия, организации. Условно менеджеров можно подразделить на три главные группы: высший уровень – это генеральный директор, директор, член правления предприятий; среднее звено – начальники управлений, отдела, цеха; низшее звено – начальники подотдела, сектора, бригады, групп.

Сейчас популярна тенденция по набору в эту структуру профессиональных сотрудников, которые умеют и имеют опыт по организации скоординированной работы между отделами. Где бы ни действовал менеджер, он обязан быть истинным специалистом собственной работы, чтобы дать наибольшую пользу компании. В собственный черед фирмы обязаны помогать своим менеджерам, воспитывать их талант, основательно мотивировать и содействовать дальнейшему успеху.

Необходимо сказать, что современный менеджмент, состоит с одной стороны, из того, что он берет свое начало от человека, его потребностей и целей, от превращений знаний, опыта и научно-технического прогресса в производительные силы. С другой стороны, движущая сила современного менеджмента заключается в созидательном применении информационных технологий.

В XXI веке развитие управления имеет большое значение в развитии экономики для всех стран. Для Беларуси это развитие необходимо, поскольку в стране низкий уровень управленческой культуры, а нестабильное состояние менеджмента является одной из проблем низкого качества менеджмента, а также отсутствие высококвалифицированных специалистов в сфере

управления. Наш менеджмент имеет особенность концентрироваться на поставленной задаче и приходить к поставленной цели. Но при этом есть проблемы с планированием и прогнозированием в компании, а также большая дистанция между директорами и рабочим персоналом. Это ведет к неправильному принятию стратегических решений, т. к. отстраненность и непрофессионализм менеджеров низшего и среднего звена ведет к не пониманию проблемы. Но это не самое страшное! Понимая всю полноту ответственности, они зачастую искажают правдивую информацию подавая ее на «верх» да бышний раз не «отгрести» или не быть уволенным, и так от менеджера к менеджеру до генерального директора доходит настолько искаженная информация, что принимаемые решения не помогают избавиться от возникшей проблемы, а еще больше усугубляют ее.

И вывод напрашивается один – наши управленцы не обладают предпринимательскими способностями. Часто, деятельность менеджера завязана на определенной работе, определенных обязанностях, из чего следует, что представления о глобальном ходе работы компании для них мало известны. Эти сотрудники не нацелены на получение результатов, для них более важно выполнение своих функций.

В тоже время низкая культура менеджеров показывает нам, что управленцы боятся кардинальных изменений, поскольку боятся потерять прибыль, а двигаться постепенно у них не хватает либо возможности, либо терпения. К тому же руководство в большей степени заинтересовано в совершенствовании производственной деятельности организации, нежели в улучшении подходов управления сотрудниками.

В Республике Беларусь явное отставание по уровню жизни, и средняя зарплата белорусов существенно ниже, чем на западе, как и производительность труда. Нам просто необходимо сначала увеличить, а затем и поддерживать рост производства. Только финансовая мотивация сотрудников даст им стимул работать более эффективно.

Еще одной проблемой являются проблемы малых городов и деревень. Молодежь просто не хочет оставаться жить в деревне. Отсутствие рабочих мест с хорошим заработком и возможностью карьерного роста, дополненное социальным неравенством в виде отсутствия детских садов, школ и как следствие перспектив для роста и развития детей заставляют переезжать в большие города. Конечно же, государство уделяет этому большое внимание. Строятся школы и больницы, создаются рабочие места, да и в целом стоит отметить высокой оценкой достижение нашей страны – это рост экономики. Да, он не большой! Но в условиях огромного количества санкций было важно сохранить рост.

Следующей проблемой является уменьшение рождаемости, что ведет к увеличению количества пенсионеров, что является серьезной статьей затрат государства. Многие пенсионеры имеют ранний выход на пенсию и продолжают работать. Это разрешит восполнить в кое-каком уровне усиливающийся дефицит трудовых ресурсов. Но человеческий организм имеет свой ресурс. Работающие пенсионеры – это невыход из положения. Репродуктивность организма замедляется, а при этом гормональный сбой продолжает набирать обороты, как следствие организм человека усиленно стареет. В конечном итоге наниматель получает очередную головную боль – на бумаге сотрудник есть, а по факту – сплошные больничные, а работу выполнять необходимо.

И если все это наложить на отсутствие идеологического воспитания, получаем удручающую картину. Сейчас идеологическое воспитание необходимо не только для детей, но и для их родителей. Потому как это люди, рожденные в конце 80-х годов. В то время, когда они пошли в школу в середине 90-х годов, был пик финансовых проблем, вызванные развалом СССР, поэтому идеологическим воспитанием не занимались, основной задачей старшего поколения в то время было накормить свою семью.

Это не весь список существующих проблем. Сюда можно отнести и коррупцию, которая существует во всех сферах экономики, в том числе и в госструктурах. Частный бизнес занимается налогами выплачивая зарплаты в конвертах. Отсюда и отсутствия мотивации у менеджеров,

работая в подобных компаниях нет уверенности в завтрашнем дне, значит нет доверия к частным компаниям и от государства, и от общества.

В конечном итоге решение проблем должно быть комплексным, потому что решение одной отдельной проблемы не приведет к существенным изменениям. Но главное – это экономика, поэтому для начала необходимо решить следующее:

- 1) сохранить жизнеспособность фирмы в условиях возрастающей конкурентной борьбы и при любых изменениях рынка;
- 2) точно установить цели, которые соответствуют интересам фирмы, а также отвечают на запросы покупателей и рынка;
- 3) совершенствование деятельности фирмы, применение современных методов управления;
- 4) максимизация прибыли и минимизация издержек.

В наши дни, чтобы выжить, организация должна изменяться. Успешная организация постоянно находится в динамике. Организация – живой организм, который постоянно движется в направлении роста или спада. Все организации направлены на развитие, а значит, их целью является движение только в положительном направлении, в направлении роста. Сегодня человек рассматривается как главное достояние компании в конкурентной борьбе, решающее условие успеха. Поэтому каждый человек, будь он на том или ином месте разделяет ответственность за будущее организации и государства в целом. Отсюда и научно-технический прогресс, который вносит значимые изменения в жизнь общества и в роль человека в производстве. Как следствие – увеличение масштабов деятельности фирмы, что в свою очередь ведет к ускорению изменений во всех сферах социально-экономической жизни.

Биографические ссылки

1. Берков В. Ф. Философия и методология науки. Минск : Новое издание, 2004. С. 336.
2. Богатуров А. Д. Лидерство и децентрализация в международных отношениях // Международные процессы. М. : Научное издание, 2019. С. 208.
3. Берков В. Ф. Современные методы научно-исследовательской работы : Курс лекций. Минск. 2009. С. 141.
4. Хрусталева М. А. Анализ международных ситуаций и политическая экспертиза. М. : Аспект пресс. 2015. С. 207.
5. Хрусталева М. А. Системное моделирование международных отношений. М. : МГИМО, 1987. С. 115.
6. Истомин И. А. Логика поведения государств в международной политике. М. : Аспект Пресс, 2021. С. 304.