

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

А.Ю. Туголукова, А.В. Иванова

*Ноябрьский институт нефти и газа (филиал) ТГНГУ,
г. Ноябрьск, Россия*

Современный менеджмент является многогранной системой и включает в себя важные операции от правления до финансового планирования.

Важной задачей современного менеджмента является объединение, интеграция всех сторон и аспектов деятельности организации и участков, их частных целей, для достижения общей цели данной системы.

Менеджмент позволяет так спланировать деятельность фирмы в кратком, среднем и долгом периодах, чтобы обеспечить получение фирмой максимально возможной прибыли с минимальными затратами в условиях изменчивости состояния рынка. Управление производством на любом уровне – сложная комплексная система. Достижение успеха в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации (фирмы) возможно только при условии высококвалифицированного управления всеми аспектами этой деятельности.

Роль менеджмента велика, так как неверно организованная система управления становится причиной потери предприятием платежеспособности и, в конечном итоге, причиной его банкротства. Менеджмент является тем «часовым механизмом», благодаря которому предприятие (фирма) функционирует, достигает поставленных целей, развивается, повышает свой потенциал [4, с. 115].

Можно выделить следующие основные задачи менеджмента:

- координация работы всех подразделений предприятия (фирмы);
- обеспечение ритмичности производства;
- изучение тенденций изменения спроса на рынках и быстрая реакция на эти изменения;
- организация эффективной работы персонала фирмы;
- выявление внешних возможностей и внутреннего потенциала предприятия и полноценное использование выявленных возможностей;
- выявление слабых сторон деятельности фирмы и разработка мероприятий по устранению недостатков;
- определение конкурентного статуса фирмы и разработка комплекса стратегий, направленных на его повышение;
- решение сложных проблем на основе применения ситуационного подхода;
- управление развитием производственной системы с учетом факторов восприимчивости к нововведениям [6, с. 138].

Предприятие представляет собой производственно-хозяйственную, социальную и экологическую развивающуюся целеустремленную систему [7, с. 96].

Такое определение объекта управления означает, что:

- система управления предприятием имеет многоцелевой характер;
- цели управления имеют различную природу (производственные, экономические, социальные, экологические и технические цели);
- результатом деятельности предприятия являются эффекты различной природы, характеризующие степень достижения целей;
- в системе управления необходимо осуществлять постоянное слежение за изменением целей и корректировать целеустремленность объекта управления (стратегию), что особенно важно в условиях нестабильности внешней среды, когда цель первоначально носит характер ориентира;
- ошибки в постановке и прогнозировании целей неизбежно приводят к нарушению паритетности целей и неоправданному расходу ресурсов;
- развитие предприятия, как и производство продукции, является постоянным процессом и осуществляется в интересах достижения всей совокупности целей [2, с. 64].

Следовательно, целевое управление, под которым понимается управление для достижения динамической системы целей, органически присуще управлению предприятием.

Преодоление растущей сложности управления, постоянный рост сложности и разнообразия продукции и рост нестабильности внешней среды приводят к повышению сложности функций предприятия (научно-исследовательской работы, производство, маркетинг) и, соответственно, к росту сложности управления ими [1, с. 88].

В практике зарубежных компаний в связи с этим проявляются две тенденции:

1. Разрабатывать более сложные и быстро действующие системы управления с тем, чтобы сложность и быстрота принятия решений соответствовали сложности и скорости изменений;
2. Упрощать систему управления, уменьшать период долгосрочного планирования и даже отказаться от планирования в пользу интуиции и опыта [6, с. 314].

Таким образом, если руководство компании не хочет усложнять систему управления, оно должно пойти по пути упрощения стратегических позиций компании, покинув нестабильные сферы деятельности.

Если рассматривать российский опыт управления, который показывает, что преодоление растущей сложности управления может быть достигнуто:

- применением матричных структур функционально-целевого или функционально-программно-целевого управления;
- декомпозицией сложных целей на менее сложные для осуществления обособленного управления по сравнению с простой цели;
- разделением основных функций управления на конкретные функции, по которым специализируются менеджеры и подразделения управления;
- разделением конкретных функций управления на подфункции – специальные функции, ориентированные на достижение одной или нескольких обособленных целей;
- сочетанием целевого управления по обособленным целям или программам с функциональным управлением по совокупности целей для организации взаимодействия по вертикали и горизонтали матрицы функционально-целевого или функционально-программно-целевого управления и преодоления этим негативных последствий управления по обособленным целям и обособленным функциям;
- разработкой системы корпоративных норм, определяющих четкую организацию управления;
- формированием в системе управления единой информационной базы, открытой для всех уровней управления (повышение радикальности нововведений и рост неопределенности внешней среды ведут к увеличению потребного для управления объема информации и необходимости применения новейших методов ее сбора, обработки и контроля достоверности) [3, с. 58].

В настоящее время предприятия (фирмы) восстанавливают утраченную систему управления с учетом особенностей работы в рыночных условиях (в условиях конкуренции и нестабильности внешней среды предприятия).

Поэтому можно отметить, что сейчас в России появляется тенденция интеграции управления отдельными сторонами деятельности предприятия в единую систему управления на основе научных методов проектирования систем управления [8, с. 7].

Это проявляется:

- в отказе от разработки ряда обособленных друг от друга систем, в интеграции неавтоматизированных и автоматизированных звеньев, при которой автоматизированная система управления персоналом становится органической частью системы управления в целом;
- в переходе от многочисленных разрозненных планов оргтехмероприятий к единому комплексному плану повышения эффективности производства и качества работы;
- в использовании для управления не отдельных методов, а всего комплекса методов управления [2, с. 61].

С дальнейшим развитием данных тенденций связаны и перспективы российского менеджмента. Современные научные подходы в значительной мере увеличивают темпы и объемы создания новых изобретений, продуктов и услуг. Поэтому менеджмент компаний приобретает все большую инновационную составляющую и направленность на саморазвитие. В современной экономике доминирующим фактором для достижения социально-экономических целей компании становятся знания. Такие факторы, как земля, труд и капитал, являющиеся традиционными, в современной экономике напрямую зависят от эффективного использования знаний.

Интеллектуальная работа, специальные знания и коммуникации увеличивают конкурентоспособность организации, становятся основными факторами создания добавочной стоимости.

На рубеже двадцатого и двадцать первого века возникло новое направление в практике менеджмента – так называемый менеджмент знаний. Это систематический процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и применять [3, с. 254].

Знания проникают во все сферы и все стадии экономического процесса, и их уже сложно отделить от продукта или услуги. Все большая часть управленческого воздействия направлена именно на нематериальные активы предприятий, а менеджмент становится инновационным по своей сути.

Инновационный менеджмент – взаимосвязанный комплекс действий, нацеленный на достижение или поддержание необходимого уровня жизнеспособности и конкурентоспособности предприятия с помощью механизмов управления инновационными процессами [5, с. 225].

Инновационный процесс – это процесс последовательного превращения идеи в товар через этапы фундаментальных и прикладных исследований, конструкторских разработок, маркетинга, производства, сбыта [7, с. 307].

Также одной из центральных идей управления знаниями является более эффективное использование уже существующих знаний. Важно не изобретать то, что уже изобретено, а активно и широко использовать имеющийся опыт.

Широкое распространение в мировой практике получил бенчмаркинг [8, с. 167].

Бенчмаркинг – особая управленческая технология, которая состоит в том, что в практику работы организации внедряются технологии, стандарты и методы работы лучших организаций-аналогов. В процессе бенчмаркинга осуществляется поиск организаций (предприятий), которые показывают наивысшую эффективность, обучение их методам работы и реализация передовых методов в собственных условиях. Бенчмаркинг есть систематический процесс выявления лучших организаций, оценки их продукции и методов производства с целью использования передового опыта этих организаций [7, с. 111].

Еще одной особенностью современного производственного процесса стало то, что изменился предмет труда у большинства работников [4, с. 39].

Мощнейшим фактором управления становятся прогрессивные информационные и коммуникационные технологии. Информационные системы становятся важнейшей составляющей производственного аппарата предприятия.

Новые информационные технологии создают новые возможности для организации сетей, которые выводят разделение труда на новый уровень, позволяя формировать цепочки производства продукта и сети дистрибуции. Стираются традиционные грани между предприятиями. В этих новых условиях требуются новые методы управления, которые могут обеспечить успех этим сетям. Методы и формы управления в рамках сетей стали содержанием так называемого сетевого менеджмента.

Еще одной фундаментальной тенденцией развития современного менеджмента является расширение объектов менеджмента в связи с тем, что современная теория и практика исходит из расширенного представления о сути предприятия и о его границах [6, с. 204].

Таким образом, менеджмент на современном уровне включает в себя сегодня не только управление производственными процессами, но и целенаправленное формирование и развитие культуры предприятия, развитие таких институтов внутри организации, как доверие и творческая атмосфера продуктивной групповой работы, развитие организационных связей внутри организации и за ее пределами, развитие инновационной способности коллектива компании, а также использование опыта других организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авчиренко, Л.К. Управление персоналом организации / Л.К. Авчиренко. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 234 с.
2. Амосов, А.А. Повышение производительности труда / А.А. Амосов // Экономист. – 2011. – №1. – 205 с.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т.Ю. Базаров. – М.: ИПК ГС, 2011. – 334 с.
4. Герчикова, И.Н. Менеджмент: практикум / И.Н. Герчикова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 402 с.
5. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – 11-е изд., испр. – М.: Новое знание, 2009. – 336 с.
6. Кузнецов, Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента / Ю.В. Кузнецов // СПб: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та. – 2011. – 452 с.
7. Ламбен, Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ж.-Ж. Ламбен. – СПб.: Питер, 2011. – 420 с.
8. Фильев, В.В. Управление ростом производительности труда / В.В. Фильев // Экономист. – 2008. – № 3. – С. 2–12.