

УДК 336.71. 336.761

https://doi.org/10.33619/2414-2948/79/58

JEL classification: G28; G31; M10

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

©Сариева М. А., Ошский технологический университет, г. Ош, Кыргызстан

ACTUAL PROBLEMS OF MODERN MANAGEMENT

©Sarieva M., Osh Technological University, Osh, Kyrgyzstan

Аннотация. Управление представляет собой целенаправленную переработку информации. Для того чтобы использовать управленческую информацию, ее нужно передавать, перемещать с одного объекта на другой, организовывать взаимосвязи между этими объектами. Эффективный обмен информацией необходим на всех этапах деятельности и во всех подразделениях организации для достижения намеченных целей, а также является важнейшим условием принятия обоснованных решений, играет огромную роль в межличностных отношениях и формировании имиджа организации.

Abstract. Management is a purposeful processing of information. In order to use management information, it must be transferred, moved from one object to another, and relationships between these objects must be organized. Effective information exchange is necessary at all stages of activity and in all departments of the organization to achieve the intended goals, and is also the most important condition for making informed decisions, plays a huge role in interpersonal relationships and shaping the image of the organization.

Ключевые слова: менеджмент, средства, коммуникация, страна, отношения, необходимость.

Keywords: management, means, communication, country, relationship, necessity.

Процесс передачи информации и средства для этой передачи носят название коммуникации. Короче говоря, обмен информацией — важнейшая составная часть практически всех видов управленческой деятельности. Неудивительно поэтому, что большую часть своего рабочего времени менеджеры всех уровней тратят на коммуникации.

Коммуникации занимают важнейшее место в жизни организации и оказывают огромное влияние на индивидов и групп. Коммуникационный процесс сложен. Он состоит из ряда этапов, которые взаимосвязаны между собой и взаимозависимы. Каждый из этапов необходим для того, чтобы мысли и идеи одного индивида стали понятны другому [1].

Поскольку в нашей стране появление и становление коммуникаций в управлении произошло не так давно то огромную роль в дальнейшем их развитии играет правильный подход к изучению опыта зарубежных стран. В современном обществе коммуникации претерпели коренное изменение. От административно-командной системы страна резко перешла к рыночным отношениям. Если раньше управление предприятием в основном заключалось в том, что от руководства к подчиненным поступали приказы, которые нельзя было не уточнить, не обсудить, инициативность наказывалась, а сообразительные работники

не могли продвинуться по службе, то сегодня руководители предпочитают другой подход к организации работы с подчиненными.

Инициативность теперь приветствуется, проводятся общие коллективные собрания, на которых обсуждаются проблемы развития фирмы, выслушиваются просьбы, предложения подчиненных, применяются не только моральные, но и материальные поощрения. Так при командно-административной системе были предприятия с налаженными коммуникациями, но преобладали в основном с разрозненными коммуникативными потоками, без обратной связи. Так и сейчас существуют фирмы, где организация руководства находится на низком уровне, ошибочно построены коммуникации.

Трудно переоценить роль эффективных коммуникаций в управлении организацией. Совершенно ясно, что, если люди не смогут обмениваться информацией, они просто не сумеют работать вместе. Для того чтобы обеспечить четкие и эффективные коммуникации в организации, необходимо знать и предотвращать возможные помехи в процессе их осуществления [2-5].

Первая главная проблема современного менеджмента — проблема качества управленческих кадров. Хотя это специальность появилась в вузах, проблема качества не снимается. Это связано с тем, что в стране мало людей, имеющих реальный опыт управленческой работы в условиях рыночной экономики. В то же время общепризнано, что менеджмент – это и наука и искусство, и что овладение знаниями в этой области невозможно без получения соответствующих практических навыков. Естественно, что основная часть слушателей имеет незначительный жизненный и еще меньший управленческий опыт.

Вторая главная проблема современного менеджмента — коррумпированность современной экономики на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники, в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Особенность нынешней системы управления, наличие «откатов» при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

Третья проблема — избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в стране – управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров, высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями, с целью конкурентоспособности на мировых рынках. Пока это получается только в некоторых отраслях, прежде всего ресурсных, связанных с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента – большинство кадров были воспитаны в советское время, а также с конкурентными преимуществами в этих областях, сложившихся в силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке.

Особенность экономики — частые конфликты между владельцами компаний и топ-менеджерами, что приводит к замене последних. Результат - владелец теряет ценного специалиста, что отражается на эффективности работы компании. Эксперты утверждают, что в основном причины развалившихся рабочих отношений лежат в разном понимании

стратегического управления компанией. Это обстоятельство также объясняет, почему карьерные амбиции менеджеров не реализуются [2].

Суть разногласий заключается в том, что собственник хочет получения прибыли на каждом этапе, а менеджер высокой квалификации настроен на стратегические цели. Классический менеджер — это управленец, который работает по заданному четко разработанному направлению. Во многих компаниях, замечают эксперты, оно фактически отсутствует. Вместо этого компания функционирует по принципу «предпринимателя», то есть меняет направление своих усилий в зависимости от изменений на нестабильном рынке, также компании вынуждены подстраиваться под изменения в законодательной базе, смены политического курса и т.п. Таким образом, у средней компании нет жесткой стратегии. В этих условиях менеджер - управленец не знает будущего и не может разрабатывать планы своих действий по заданной «генеральной линией» компании, поскольку она просто отсутствует. Управленец в компании работает по принципу: появилась проблема – решили. В этих условиях менеджер должен быть предпринимателем — в каждый момент приспосабливаться к внешним условиям, а не строить стратегических планов [3].

В западных странах компании существуют по-другому. Есть разработанная стратегия, учтены основные параметры — возможные риски, динамика цен и т.д. Незначительные вариации на рынке в сторону «быстрых денег», не являются причиной делать «резкие повороты», так как коммерческая выгода компании основывается на стратегическом поведении для достижения конкретной цели - достижения стратегических заранее выставленных параметров. Это говорит о том, что выгоднее стратегические приобретения, незначительные потери возможной «быстрой» выгоды окупаются приверженностью выбранному основному направлению. В такой компании менеджер чувствует себя комфортно, его действия ясны, прогнозируемы, ожидания оправдываются.

Каждый руководитель хотел бы иметь дружный и работоспособный коллектив, способный вместе с ним достичь поставленных целей. Работа по созданию и совершенствованию условий для формирования такого коллектива не менее важна, чем его деятельность. Среди этих условий важнейшее — организация внутренних и внешних связей (коммуникаций).

Управление в организации осуществляется через людей. Одним из важнейших инструментов управления является информация. Используя и передавая эту информацию, а также, получая обратные сигналы, руководитель организует и мотивирует подчиненных. Многое зависит от его способности передавать информацию таким образом, чтобы достичь наиболее адекватного восприятия данной информации теми, кому она предназначена.

Без коммуникации невозможно существование никакой организованной группы людей. Коммуникация — это средство, с помощью которого в единое целое объединяется организованная деятельность. Коммуникация является средством, с помощью которого осуществляются изменения, информация приобретает эффективность, реализуются цели. Без коммуникации невозможно и управление, потому что оно, с одной стороны опирается на существующие и сложившиеся формы коммуникации, с другой — формирует те формы коммуникации, которые облегчают как совместную деятельность, так и самоуправление. Хотя коммуникация имеет широкое применение во всех областях управления, она особенно важна для осуществления функции руководства и лидерства. Согласно исследованиям руководитель большую часть своего времени тратит на коммуникации. Это кажется невероятным, но становится понятным, если учесть, что руководитель занимается этим, чтобы реализовать свои роли в межличностных отношениях, информационном обмене и

процессе принятия решений, не говоря об управленческих функциях планирования, организации, мотивации и контроля. Именно потому, что обмен информации встроен во все основные виды управленческой деятельности, можно назвать коммуникации связующим процессом.

Список литературы:

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М., 2007.
2. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. СПб., 2005.
3. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб., 2007.
4. Василика М. А. Основы теории коммуникации. М.: Гардарики, 2003.
5. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. СПб., 2005.

References:

1. Vikhanskii, O. S., & Naumov, A. I. (2007). Menedzhment. Moscow. (in Russian).
2. Doil', P. (2005). Menedzhment: strategiya i taktika. St. Petersburg. (in Russian).
3. Mintsberg, G. (2007). Struktura v kulake: sozдание effektivnoi organizatsii. St. Petersburg. (in Russian).
4. Vasilika, M. A. (2003). Osnovy teorii kommunikatsii. Moscow. (in Russian).
5. Panfilova, A. P. (2005). Delovaya kommunikatsiya v professional'noi deyatel'nosti. St. Petersburg. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 05.05.2022 г.*

*Принята к публикации
11.05.2022 г.*

Ссылка для цитирования:

Сариева М. А. Актуальные проблемы современного менеджмента // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. №6. С. 569-572. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/79/58>

Cite as (APA):

Sarieva, M. (2022). Actual Problems of Modern Management. *Bulletin of Science and Practice*, 8(6), 569-572. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/79/58>