

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

АЛЫМБЕКОВ К.А.
доктор технических наук, профессор,
ТЕШЕБАЕВА Г. Ы.
аспирантка КНУ им. Ж. Баласагына

Аннотация: В статье обсуждается состояние и проблемы современного менеджмента. Отмечается, что в истекшие постсоветские годы во всех сферах социально-экономической жизни Кыргызской Республики менеджмент развивался по его традиционным канонам. В то же время, под воздействием общемировых и внутригосударственных тенденций развития в менеджменте возникли проблемы, тем самым, в статье рассмотрены некоторые пути их решения.

Ключевые слова: Менеджмент, экономика, бизнес, современный менеджмент, глобализация, коммерциализация, проблемы менеджмента, хозяйственно-экономическая деятельность, менеджмент персонала, пути решения.

Как и в других постсоветских странах, в Кыргызской Республике управление хозяйственно-экономической жизнью и социально-политическими процессами вот уже почти четверть века, осуществляется по основополагающим канонам менеджмента. В условиях общемировой глобализации, коммерциализации, углубления межгосударственной интеграции менеджмент приобретает новые черты, набирая в свои формы и содержание современные элементы, апробированные на практике. Например, с каждым годом нарастает количество организаций, предприятий и учреждений, полностью перешедших на систему менеджмента качества, основанной на международных стандартах ИСО-9000. Общеизвестным и важным средством достижения лучших социально-экономических показателей становится стратегический менеджмент, принимаемый на многие годы вперед, например до 2020 года в Кыргызстане и до 2030 года в Казахстане.

Менеджмент как современная система управления фирмой, предприятием, любой сферой услуг, действующим в условиях рыночной экономики, предполагает создание условий, необходимых для их эффективного функционирования и развития производственно-хозяйственной деятельности. Особенность современного менеджмента состоит в его направленности на обеспечение рационального ведения хозяйствования на уровне фирмы в условиях дефицитности ресурсов, на достижение высоких конечных результатов с минимальными затратами, оптимальной адаптации фирмы к новым рыночным условиям[1].

Итак, перед современным менеджментом стоит ряд проблем, только при изучении и детальном рассмотрении которых возможно найти выход из сложившейся ситуации.

Управление в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя выполнить успешно, руководствуясь простыми сухими заученными формулами. Руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Руководитель должен понимать и учитывать, как внутренние, критические факторы организаций (внутренние переменные), так и воздействующие на организацию из вне (внешние переменные), а также учитывать влияние организации на общество.

Интересно отметить то, что сила современного менеджмента, его ядро, состоит с одной стороны, в том, что он берёт своё начало от человека, его потребностей и целей, от превращения знаний, опыта и достижений научно технического прогресса в производительную силу. С другой стороны, движущая сила современного менеджмента, как видимая, так и невидимая заключается в созидательном применении информационных технологий.

Таким образом, в настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения [1].

Однако при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности, которая составляет содержание менеджмента, а также выделить его отдельные виды [2, с.69]:

1) Производственный менеджмент - это комплексная система обеспечения конкурентоспособности выпускаемого товара на конкурентном рынке. Она включает вопросы построения производственных и организационных структур, выбора организационно – правовой формы управления производством, сбыта и фирменного обслуживания товара в соответствии с предыдущими стадиями жизненного цикла.

2) Финансовый менеджмент - это комплексная система устойчивости, надежности и эффективности управления финансами. Она включает формирование и планирование финансовых показателей с соблюдением научных подходов и принципов менеджмента, баланса доходов и расходов, показателей эффективности использования ресурсов, рентабельности работы и товаров.

3) Инновационный менеджмент - это комплексная система управления инвестициями, вкладываемыми собственниками в развитие всех видов инноваций. Она включает построение организационных структур, выбор направлений инноваций, оптимизацию инвестиций, разные аспекты управления персоналом.

Помимо приведенных видов специального менеджмента в настоящее время разрабатываются другие виды [3]:

- 1) менеджмент социальной сферы;
- 2) банковский менеджмент;
- 3) налоговый менеджмент;
- 4) организационный менеджмент;
- 5) международный менеджмент;
- 6) менеджмент по персоналу и др.

На современном этапе менеджмент как наука постоянно изменяется, добавляются новые компоненты, новые тренды. Задачами менеджмента как науки являются разработка, экспериментальная проверка и применение на практике научных подходов, принципов и методов, обеспечивающих устойчивую, надежную, перспективную и эффективную работу коллектива (индивидуума) путем выпуска конкурентоспособного товара [4, с.218].

Безусловно, конечной целью менеджмента как практики эффективного управления является обеспечение прибыльности предприятия путем рациональной организации производственного (торгового) процесса, включая управление производством (коммерцией) и развитие технико-технологической базы. Следовательно, важнейшей задачей менеджмента является организация производства товаров и услуг с учетом спроса потребителей на основе имеющихся ресурсов [4, с.219].

При этом к задачам менеджмента также можно отнести [5]:

- 1) переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
- 2) стимулирование сотрудников организации путем создания для них соответствующих условий труда и системы его оплаты;
- 3) определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
- 4) разработка стратегии развития организации и реализация;
- 5) определение конкретных целей развития организации; постоянный поиск и освоение новых рынков; выработка системы мероприятий для достижения намеченных целей;
- 6) осуществление контроля за эффективностью деятельности организации, за выполнением поставленных задач.

Нельзя не сказать о том, что задачи менеджмента непрерывно усложняются по мере роста масштабов и развития производства и коммерции.

Таким образом, нужно подробно изучать и анализировать задачи менеджмента, особенно на современном этапе, детально планировать стратегию развития и только потом воплощать ее в жизнь. Также нужно вести активную подготовку специалистов, чтобы достигнуть значительных успехов не только на теоретическом, но и на практическом уровне.

В Кыргызстане, как теория, так и практика менеджмента достаточно не изучены, в этой связи дальнейшее изучение путей развития и совершенствования менеджмента в условиях экономических преобразований в экономике приобретает огромное значение.

Исследования последних лет представляют собой значительный вклад в развитие теории управления. Однако экономисты отмечают, что даже с приватизацией значительной части реального сектора нет сдвигов в экономике страны в связи с отсутствием качественно нового типа управленца-менеджера. Также вопросы развития менеджмента, его особенности в условиях трансформирующейся экономики, определение подходов и критериев эффективности менеджмента, остаются недостаточно изученными.

Состояние современного менеджмента в Кыргызстане указывает на то, что в теории менеджмента отобрано то рациональное, что было достигнуто на предыдущих фазах развития. Поэтому можно говорить, что современная теория менеджмента включает как элементы тейлоризма, так и элементы «движения за гуманные отношения» и административно-бюрократический подход [6].

Учитывая мировой опыт, свидетельствующий об имеющихся моделях менеджмента, исследование показало существование определенных общих закономерностей развития, хотя в практике менеджмента различают три модели менеджмента: американская, японская, европейская.

В целом, система менеджмента должна оцениваться с точки зрения того, как она позволяет стране эффективно мобилизовать личностный и общественный потенциал народа для реализации постоянного роста производства, и роста организации. Для того чтобы оценить, насколько каждая из существующих моделей соответствует интересам организации и экономики государства, нами была сделана попытка, сформулировать ряд критериев современной модели менеджмента, которые состоят в следующем:

- менеджмент должен быть связан с общественно-экономическим укладом страны, отражать исторические особенности, культуру и общественную психологию;
- система управления персоналом – это система, в которой успех фирмы связывается с гармонией человеческих отношений внутри фирмы;
- система контроля – система, обеспечивающая соответствие результатов целям организации;
- система управления качеством - система, способствующая повышению конкурентоспособности организации [7].

Существует множество различных методов и способов управления, кроме того, с развитием науки и информационных технологий существуют специальные программные обеспечения, способствующие в помощи принятия решений. Так, имея даже старые модели управления, безусловно, возможно управление современными предприятиями, но, учитывая технический прогресс и достижения, все-таки тяжело с этим согласиться ввиду таких причин, как противостояние человека и техники. Выражая человеческую сторону, мы можем увидеть духовность, а со стороны техники - четкий «холодный расчет» [5].

Безусловно, четкие действия - это выгодное положение в управлении, но одного этого недостаточно, так как необходим творческий подход. Также невозможно творческое присутствие в большей степени, задача бизнеса зарабатывать. Единственный компромисс - объединить эти две вещи. В результате данного симбиоза образуется некий субъект, способный выполнить задачу двух сторон одновременно, а именно человек [3].

Современный управленческий мир весьма разнообразен и зависит от множества факторов и задач, стоящий перед ним на современном этапе [8].

Сами менеджеры при решении данных проблем в первую очередь выделяют здесь умение работать в команде, стратегическое видение, способность управлять переменами, принимать решения в условиях неопределенности. Между тем, задачей самих менеджеров должно стать и создание в обществе положительного образа профессионального управляющего. Реализация этой идеи не будет легкой, поскольку есть не только силы, противостоящие ей, но и объективные причины, вызывающие непонимание этой концепции и ее отторжение значительной частью населения.

Отметим тот факт, что в качестве инструмента создания этого позитивного, конструктивного образа, а в более широком смысле - специфической мотивации населения, могут выступить несколько историй из жизни - не обязательно историй оглушительного успеха [3].

Таким образом, одна из основных проблем, которая стоит на пути развития современного менеджмента – это проблема самого человека, проблема универсального управленца с его социальными характеристиками и техника с ее несовершенством и постоянной доработкой. Это лишь одна из основных частей, кроме этого, присутствует множество других вещей [3].

Методом преодоления данной проблемы может выступить культура. Но не в той форме, которую мы привыкли видеть в кино, театрах и музеях, а именно культура в экономике. Данной вещи уделяется очень мало внимания, видимо, ввиду её возвышенного значения, но это далеко не правильное представление.

Гегель дает прямое определение культуры [1, с.349]: «Культура в своем абсолютном определении есть освобождение и работа высшего освобождения. Это освобождение представляет собой в субъекте тяжкий труд, направленный против голой субъективности поведения...».

Данное определение можно понимать как экономику, то есть возделывание и обработка проявляет себя в искусстве ведения хозяйства человеком. Кроме того, выше приведенное определение одного из известных мыслителей говорит о том, что теоретическая основа положена, не хватает лишь практического утверждения и присутствия [1, с.350].

Важно то, что все ведущие управленцы - культурные люди, но это лишь задаток, малая часть айсберга. В настоящее время этого мало, его должно в современных отношениях быть больше. Такой способ управления открывает новые возможности не только в практике, в своем теоретическом представлении он может способствовать формированию специалистов с новым уровнем, способных улучшать выполняемую работу, а также изменять представление об обществе в лучшую сторону. Это уже стратегия не предприятия, а государства, указывающая на значимость проблемы.

Другим немало важным вопросом может выступить то, что в начале XX в. благодаря трудам А. Эйнштейна и прочих его последователей были подвергнуты сомнению некоторые фундаментальные теории в физике и математике, на основе которых было сформулировано и построено экономическое мышление [8].

Для его разрешения потребуется пересмотрение базовой части экономических учений, не их радикальное изменение, а те части, которые опираются на классические, т.к. субстанциональные представления не являются окончательными и единственно верными. Безусловно, не факт, что это существенно изменит мир с его старым устройством, но развитие необходимо не только в одном направлении.

В целом тяжело опираться на теорию, так как практика имеет свойство искажаться и довольно существенно, выходя из-под контроля. На этот процесс и дальнейший ход события всецело влияют внутренние качества человека.

Таким образом, следует, что каждый человек при принятии стратегического решения обязан задуматься о многом, ведь он своим действием определяет судьбу многих. Менеджмент, хотя и играет вполне определенную роль в организации, тем не менее, как бы пронизывает всю организацию, касаясь и затрачивая практически все сферы ее

деятельности [8]. Однако, при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации можно достаточно четко определить границы деятельности, которые составляют содержание менеджмента, а также достаточно четко идентифицировать субъектов управленческой деятельности менеджеров.

Управление организацией предстает в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ей своих целей. Нужно помнить то, что менеджмент не эквивалентен всей деятельности организации по достижению конечных целей, а включает в себя только те функции и действия, которые связаны координацией и установлением взаимодействия внутри организации с побуждением к осуществлению производственной и других видов деятельности, с целевой ориентацией различных видов деятельности и т.п. [9, с.389].

Еще одна проблема, которая может возникнуть на современном этапе развития науки управления, это проблема соответствия между менеджментом и менталитетом.

Важно отметить и то, что между этими двумя элементами существует некоторая взаимосвязь. Человек не может быть свободным от общества, от самого себя, своей ментальности. При этом он всегда находится в определенной системной иерархичности- или подчиняет и руководит, или подчиняется. Даже в одиночестве он управляет своими действиями, поступками, исходящими подсознательно из его ментальности. Как следствие отсюда вытекает вывод о том, что управление есть форма выражения ментальности [1, с. 130].

Менеджмент можно также охарактеризовать как форму внутренней, глубинной социально-психологической программы, заложенной в человеке. Поэтому важно учитывать все нюансы менталитета той или иной страны, даже на уровне регионов для проведения более успешной плановой и управленческой политики.

Современное состояние развития менеджмента на предприятиях промышленности характеризуется следующими позитивными процессами, позволяющими говорить об эффективном управлении [7]:

- важным фактором изменений в подходах к управлению предприятиями в настоящее время является изменение мышления руководителей, их отношения, оценок и восприятия ситуации в бизнесе и внешней среде;
- большинство предприятий малого и среднего бизнеса находится в частных руках;
- сохраняется тенденция снижения доли нерентабельных предприятий, что свидетельствует об улучшении финансово-хозяйственной деятельности и повышении эффективности управления предприятиями;

В Кыргызской Республике 34% предприятий не испытывают потребности в обучении персонала (рядовых работников, специалистов, менеджеров). 44% опрошенных предприятий испытывают такую потребность периодически. 22% предприятий нуждаются в обучении менеджеров. В то же время на предприятиях сферы услуг существует потребность в обучении менеджеров по следующим направлениям: управление маркетингом, технологии продаж, управление производством, управление качеством, управление дистрибуцией, стратегическое планирование, управление финансами, управление персоналом [10].

Существенными недостатками в развитии менеджмента на отечественном рынке являются следующие:

- невысокий уровень специализации управленческих функций;
- трудности анализа и оценки внешней среды предприятия и сложности с поиском ресурсов для его развития;
- сложности с формированием эффективной структуры управления;
- трудности с созданием и поддержанием благоприятного климата в коллективе;
- проблемы стимулирования продуктивной работы подчиненных;
- проблема выбора стиля руководства;

- отсутствие стратегии в кадровой политике предприятия и др.;

- информационное поле недостаточно используется менеджментом в силу неразвитости соответствующей инфраструктуры.

Внедрение системы менеджмента, способно принести организации практически любого профиля, широкий спектр преимуществ. Международные, финансовые организации уделяют серьезное внимание наличию системы менеджмента в компании, устанавливают меньшие страховые проценты при финансировании.

Необходимо отметить, что эти проявления внедрения системы менеджмента могут и должны быть взаимосвязанными с системными и рисковыми изменениями. В совокупности они приводят к эффекту синергии: в лучшем случае система менеджмента запускает механизм последовательного улучшения в организации, способствуя совершенствованию устойчивости, результативности и эффективности компании в целом.

Процесс внедрения системы менеджмента должен включать три этапа:

- предпроектную подготовку;
- проектирование;
- внедрение.

Каждая стадия данного процесса включает конкретный состав работ и методов, способствующих достижению поставленных целей.

Внедрение системы менеджмента приведет к необходимости совершенствования организационной структуры управления. Предложенная автором методика, относится к экспертно - аналитическому методу обследования и состоит в обследовании и аналитическом изучении организации, выявлении потребности и выработке рекомендаций по организационным изменениям.

Как показывает опыт, процесс внесения коррективов в организационную структуру управления должен предусматривать:

- систематический анализ функционирования организации и её среды с целью выявления проблемных зон;
- разработку генерального плана совершенствования организационной структуры;
- гарантию того, что программа нововведений содержит максимально простые и конкретные предложения по изменению;
- последовательную реализацию планируемых перемен.

Введение незначительных изменений имеет большие шансы на успех, чем изменения крупного характера.

Для развития сферы услуг и предпринимательства в Кыргызстане на первый план должны выдвигаться ряд приоритетных мер, включающих снижение следующих административных барьеров [2]:

1. Высокая налоговая нагрузка.
2. Недостаточный уровень реформы в налоговом администрировании.
3. Неустраненность частых и необоснованных проверок.
4. Несовершенство законодательной и нормативно-правовой базы, которые часто противоречат друг-другу или дублируются.
5. Неустойчивость и непредсказуемость политики регулирования предпринимательской деятельности.
6. Сокращение и усовершенствование лицензирования и разрешительных процедур.
7. Таможенное администрирование.
8. Закрытие бизнеса.
9. Коррупция, являющаяся существенным препятствием для развития деятельности сферы производства и услуг.
10. Теневая экономика, негативно влияющая на налоговую и социальную базы предпринимательства и сферы услуг.

Современная теория и практика менеджмента приобретает особое значение для кыргызстанских предпринимателей. Во-первых, переход кыргызской экономики на рыночные отношения требует изучения форм и методов управления на уровне основного хозяйственного звена-организации, производственного отделения. Практическое использование такого опыта в отечественных компаниях является одной из первоочередных задач совершенствования управления. Во-вторых, выход кыргызских фирм на мировые рынки обуславливает необходимость изучения и знания практики менеджмента как можно больше не международном уровне.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы:

- бизнес-структура экономики Кыргызстана находится на стадии поиска оптимальной модели менеджмента;

- для развития стратегического менеджмента в экономике страны созданы объективные условия: действует институт частной собственности; достигнуто верховенство свободного предпринимательства; приобретает приоритет корпоративное управление на основе государственно-частного предпринимательства; все больше государственную поддержку получает малый и средний бизнес.

- для решения проблем, имеющих место в современном менеджменте экономики и бизнеса необходимо консолидация соответствующих профильных высших учебных заведений в подготовке профессиональных специалистов-менеджеров международного уровня.

- разработать нормативно-правовые документы для подготовки специалистов с высшим образованием на основе международных стандартов системы менеджмента качества.

Список литературы:

1. Афоничкина А.И. Основы менеджмента/ под ред. А.И. Афоничкина. – СПб.: Питер, 2007. – 528с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ,2002. – 177с.
3. Интернет издание - www.newmanagement.ru
4. Соловьев В.С. Стратегический менеджмент – Ростов н/Д: Феникс, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. – 448 с.
5. Интернет издание - www.businesspravo.ru/Docum
6. Джылкычиева Ж. Проблемы и особенности развития менеджмента на современном этапе. - Б., 2009.- 218 с.
7. Интернет издание - <http://jurnal.org/articles/2013/ekon8.html>
8. Интернет издание - www.ecsoman.edu.ru
9. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс/ пер с англ.под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 496 с.
10. Насыров А. Проблемы малого и среднего предпринимательства в Кыргызской Республике. «Кыргыз Бизнес Консалт». - Б., 2012.- 160 с.