

## **ФИЛОСОФИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ**

Особенности управления в Кыргызской республике – это отсутствие собственных традиций в менеджменте, наличие советского опыта управления, который продолжает иметь место и не позволяет эффективно модернизировать наше общество и государство, слепое копирование западно –восточных моделей управления, без привязки к местным условиям. Мешает развитию страны и активно утверждающаяся политика трайбализма и местничества, что приводит к архаизации системы управле-

ния и всего общества. Существует проблема перехода к новым, современным условиям труда, а значит, и менеджменту. Отличительная черта происходящей трансформации состоит в том, что новое рабочее место строится на информации и идеях. Отличительными характеристиками процесса труда в ранние периоды были выполнение рутинных, специализированных задач и стандартные процедуры контроля. С окончанием индустриальной эпохи и началом эпохи информационной изменились и

работники, и характер труда, и менеджмент. Сложность характеризуется и степенью новизны принимаемых решений, объемом требуемых изменений, поиском нетрадиционных подходов, и определением степени оперативности, самостоятельности, ответственности, рискованности решений, которые необходимо принимать.

Высокообразованные менеджеры компании – главное достояние организации, которое надо сохранять, развивать и использовать для успеха в конкурентной борьбе. Хорошо, результативно работающий менеджер должен быть защищен и от произвола вышестоящих начальников. Крупные специалисты часто лишаются работы, потому что некоторым чиновникам не нравится, что он ведет самостоятельную политику. В связи с этим, необходимо прекратить кадровые перестановки, когда с приходом новых членов правительства или региональных властей, начинаются замены и среди руководителей государственных предприятий. Как правило, речь идет об успешно действующих ведомствах, руководители которых почти в два раза чаще сменяются, чем руководители неуспешных ведомств, хозяйств. Логика здесь понятная – контроль за денежными потоками. Такая практика должна быть искоренена на корню, поскольку иначе не обеспечить эффективной работы ведомств и предприятий.

Проблема формирования высококлассного менеджмента связана и с несовершенством законодательной базы. Кыргызстан за последние два десятилетия реформ почти полностью потерял систему подготовки и выдвижения кадров как в регионах, так и в отраслях. Из управления вымыты и выбиты сотни и тысячи профессионалов и людей принципов. В результате работники вынуждены все время бегать по кругу, «изобретая велосипед», так как нет преимущественности в работе, сотрудники не получают профессиональную переподготовку. Обучение необходимо для эффективного использования рабочего времени и упрощения рутинной работы. Квалифицированные работники «не любят, когда с ними обращаются, как с рабами». Напротив, им необходимы лидерство, уважение и возможность максимально способствовать делу организации. Хорошие сотрудники часто уходят из организаций по вине посредственных начальников, не умеющих проявить уважение и участие.

Менеджмент является одной из наиболее динамично развивающихся современных наук, в области которых ежегодно «рождаются» несколько десятков научных теорий и трудов. Поэтому менеджерам высшего и среднего звеньев необходимо повышать свои концептуальные знания ежегодно. У нас же идет извечная экономия, что непременно ведет к «текучести» кадров. Это показатель «не очень хорошего» управления (менеджмента).

Кыргызстан нуждается в переменах. Вместо сложившегося государства-учреждения, где комфортно только бюрократии, необходимо способствовать развитию усовершенствованной модели менеджмента, который сочетает лучший мировой опыт и народные традиции в воспитании нового поколения профессиональных менеджеров.

Радикальная перестройка системы управления экономикой, переходящая на рельсы рыночных отношений – одно из важнейших направлений про-

граммы реформ, проводимых в нашей стране. Речь идет, прежде всего, о такой системе управления, которая порождена объективной необходимостью и закономерностями рыночной системы хозяйствования, связанными с удовлетворением в первую очередь индивидуальных потребностей, обеспечением заинтересованности работников в наивысших конечных результатах, растущими доходами населения, регулированием товарно-денежных отношений.

Особенность деятельности современного менеджера 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.

Кроме того, значимость данной проблемы обусловлена рядом следующих обстоятельств:

во-первых, изменение развития нашей страны от социалистического хозяйства к экономике рыночно - предпринимательского типа означает необходимость разработки новых подходов и взглядов на систему управления;

во-вторых, возникает необходимость рассмотрения новых подходов к проблеме эффективности, методологии ее измерения и оценки;

в-третьих, рыночные отношения требуют изучения форм и методов управления на уровне основного экономического звена – предприятия, фирмы.

в-четвертых, широкий выход отечественных предприятий и объединений на мировые рынки обуславливает необходимость коммуникативной компетенции менеджера [1].

Современная теория менеджмента включает как элементы тейлоризма, так и элементы «движения за гуманные отношения» и административно-бюрократический подход [2]. 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:

1. менеджмент должен быть связан с общественно-экономическим укладом страны, отражать исторические особенности, культуру, менталитет и социальную психологию; и включать следующие системы:

- система управления персоналом – это система, в которой успех фирмы связывается гибкостью и гармонией человеческих отношений внутри фирмы;
- система контроля – система, обеспечивающая соответствие результатов целям организации;
- система управления качеством – система, способствующая повышению конкурентоспособности организации.

Исследования национальных моделей менеджмента позволила обнаружить в результате сопоставления их сильные и слабые стороны.

Функционирование системы менеджмента направлено, прежде всего, на повышение эффективности деятельности организации в целом, и основные показатели ее эффективности следует отыскивать в конечных результатах работы организации. Поэтому на наш взгляд, более простым, но менее корректным с методологической точки зрения, является оценка эффективности менеджмента не с позиций самих конечных результатов, а с точки зрения того, как система менеджмента способствует получению этих результатов.

Таким образом, местная специфика теперь становится одним из конкурентных преимуществ национального менеджмента. Причем это влияние носит как положительный, так и отрицательный характер.

На наш взгляд, развитие менеджмента в Кыргызстане обусловлено следующими факторами:

**Факторы экономического характера:**

- экономические условия хозяйствования;
- формирование рынка и рыночной инфраструктуры;

- развитие предпринимательства.

**Факторы правового характера:**

- развитие различных форм собственности;
- несовершенство законодательства, низкий уровень правового сознания населения.

**Факторы социально-культурного характера:**

- социальные особенности, убеждения;
- родственные связи;
- образование, грамотность.

Современное состояние менеджмента в сферах услуг Кыргызстана имеет свои особенности, что позволяет говорить о его различных моделях, так в настоящий момент можно условно выделить три модели управления:

- 1) модель здравого смысла;
- 2) ападная модель;
- 3) советская модель.

Первая модель распространена преимущественно в сфере малого и среднего предпринимательства.

Вторая модель представлена западными фирмами, работающими на кыргызском рынке. Кыргызские фирмы перенимают в основном внешнюю атрибутику западного управления, почти не обращая никакого внимания на западные технологии внутрифирменного управления, т.е. западный менеджмент заметно повлиял на форму и техническую сторону и почти не оказывает заметного влияния на само существо кыргызского менеджмента.

Третья модель управления самая распространенная. Несмотря на многочисленные реформы макроэкономики, порядок управления на многих крупных предприятиях до сих пор остается практически неизменным со времен СССР и обладает характерными чертами административно-командной системы управления.

**Основными характерными чертами национальной модели менеджмента являются:**

1. Собственность и менеджмент. Во многих кыргызских компаниях собственность не отделена от менеджмента. Во главе находятся их основатели, либо, родственники. Кыргызцы ценят кровно – родственные отношения, на основе которых формируются настоящие кланы.

2. Стиль управления, коммуникация и принятие решений. В большинстве, менеджменту характер-

ны такие принципы, как: иерархичность, авторитаризм, централизованность. Предприниматели склонны принимать лично все основные управленческие решения. Принятие решения, особенно, если речь идет о вопросах управления финансами, централизованно и строго контролируется менеджерами в одностороннем порядке.

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

- 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;

На наш взгляд, 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.

Таким образом, в республике Кыргызстан созданы первоначальные условия для формирования характерной для экономики Кыргызстана модели менеджмента: институт частной собственности, свобода предпринимательства, корпоративное управление, государственная поддержка развития малого и среднего бизнеса. Ведется подготовка профессиональных специалистов для структур управления.

## БИШКЕК ГУМАНИТАРДЫК УНИВЕРСИТЕТИНИН ЖАРЧЫСЫ

### *Литература*

1. Государственная программа поддержки малого предпринимательства в Кыргызской Республике. – Б., 2011.
2. Джылкычиева Ж. Проблемы и особенности развития менеджмента на современном этапе. - Б., 2009.
3. Качкынова А. Ч. Современное состояние и развитие малого и среднего предпринимательства

и сектора услуг в Кыргызской Республике. –Б., 2011.

4. Насыров А. Проблемы малого и среднего предпринимательства в Кыргызской Республике. / Насыров А. //«Кыргыз Бизнес Консалт», - Б., 2012.

5. Бландел Р. Эффективные бизнес-коммуникации. Принципы и практика в эпоху информации. Спб.: - Питер, 2000.

---