

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Денисова А.А.

Волгоградский государственный университет

Волгоград, Россия

В России источником многих экономических проблем является неэффективное управление предприятиями. В большинстве российских организаций не используются современные достижения мировой практики в области менеджмента. Существующие в России системы управления неэффективны, а существующие подходы по улучшению систем управления неактуальны. Проблемы российских предприятий никогда не будут решены при нацеленности системы управления на устранение следствий, а не истинных их причин.

В 2010 году Международной организацией по стандартизации был опубликован Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности». Данный международный стандарт представляет руководство по лежащим в основе социальной ответственности принципам, проблемам, которые составляют социальную ответственность и путях реализации социальной ответственности в рамках организации. Согласно международному стандарту «Социальная ответственность» - это ответственность организации за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое согласуется с устойчивым развитием и благосостоянием общества, учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует применяемому законодательству, согласуется с международными нормами поведения и введено во всей организации» [1]. В Российской Федерации к проекту данного стандарта проявлялся большой интерес. Но как показало время, интерес к социальной ответственности как и сама социальная ответственность в России больше миф, чем реальность. Об этом свидетельствуют чудовищные катастрофы, произошедшие за последнее время в стране, унесшие жизни многих людей. Это пожар, случившийся в ночном развлекательном клубе «Хромая лошадь» в Перми, катастрофа на Саяно-Шушенской ГЭС, трагедия «Булгарии». Все это лишь малая доля огромной социальной безответственности. Случившиеся катастрофы произошли по причине полного игнорирования норм безопасности.

Возвращаясь к коренным причинам кризиса управления, следует сказать, что именно повсеместное разрушение нравственности лежит в его основе. Уровень нравственности выступает в качестве существенного фактора состояния, динамики и эффективности совокупного интеллекта общества. Таким образом, выходу из кризиса может способствовать решение долгосрочных задач – воспитание нравственности, социально ответственного поведения всех членов общества, следование этическим принципам [2].

Современный кризис показывает, что необходимо улучшать неэффективные системы управления путем совершенствования принципов и

стилей управления. Стандартная организация управленческого подхода «сверху-вниз» не соответствует изменениям, происходящим в обществе.

На современных предприятиях все еще применяются традиционная иерархическая структура, во главе которой стоит авторитарный руководитель, который обладает максимум власти и получает за это максимальное вознаграждение. На нижних уровнях иерархии стоят так называемые сотрудники-исполнители, которые не имеют никакой власти и несут минимальную ответственность, следовательно, получают при этом минимальное вознаграждение. Нельзя сказать, что авторитарный стиль неэффективен, даже наоборот он эффективен в нестабильных ситуациях, предназначен для захвата власти или рынков. Его главное преимущество - скорость принятия и исполнения решений. Авторитарный стиль также не означает, что можно вести себя вызывающе и неуважительно. Он предполагает, что руководитель должен быть сильным, решительным и справедливым.

Однако в условиях глобального кризиса авторитарный стиль управления неэффективен. Выросшие организации приобрели громоздкость и неповоротливость, вследствие чего резко увеличилось время принятия и исполнения решений. Стало наблюдаться непрохождение и искажение информации. Колоссальные идеи превращаются в провалы. Практика показала, что управленческий менеджмент не может осуществлять одним человеком, необходимо отказаться от авторитарной системы управления, на смену которой должна прийти новая, эффективная командная работа.

Концепция командного управления предполагает привлечение работников к управлению организацией. Она основана на том, что если сотрудник заинтересованно участвует во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительнее и качественнее. На западе такой стиль управления принято называть партисипативным.

Для принятия партисипативного стиля управления необходимо осуществить:

переход к групповой работе. Групповая работа дает принципиально другое качество результата, так как конкуренция в XXI веке будет вестись вокруг качества, а не количества. В основе групповой работы лежит лидерское и ролевое поведение. Стержнем групповой работы является такой образец поведения, как доверие. Группа формируется из людей, каждый из которых обладает лучшей ролью, необходимой для выполнения данной работы. Таким образом, создается совокупный работник. Без групповой работы невозможен переход от авторитарной системы управления к партисипативной.

Переход от власти над людьми к власти от людей. Предыдущие столетия применяли в основном власть должностную, имеющую происхождение сверху и делегируемую носителю должности вышестоящим руководством. По своей природе должностная власть не предусматривала прямой зависимости между уровнем должности и объемом самой власти, ее

отличал высокий субъективизм. Конец XX века привнес новое – теорию лидерства, где получение власти основано на личности. Данная власть основана на близости целей руководителя и подчиненных.

Таким образом, единая управленческая команда, способна вести организацию к прогрессу и успеху. Формы участия работников в принятии управленческих решений разные, и зависят от характера и уровня сложности принимаемых решений. Главным остается, то, что именно коллективные методы решения проблем – основная характерная черта партисипативного управления.

Можно сделать вывод, что для перехода к партисипативной или как ее еще называют командной системе необходимо коренным образом изменить действующую систему управления, а именно осуществить переход к групповой работе, к власти от людей, изменить систему взаимоотношений по вертикали, систему взаимоотношений и моделей поведения внутри трудового коллектива, где люди смогут открыто обмениваться идеями, сотрудничать, но не конкурировать друг с другом, учиться друг у друга, коллективно отвечать за результат. Необходимо изменить стиль и принципы управления, психологический климат, создать действенную систему мотивации к труду.

Но все это возможно в том случае если каждый начнет совершенствовать себя – преодолет социальную безответственность. Для этого должна произойти коренная перестройка менталитета у руководства компаний и представителей государственных органов власти, а также требуется массовое изменение сознания общества в направлении не в том, о котором пишут учебники менеджмента, где основной целью является получения прибыли, а в направлении осознания коренных истоков понятий качества и философии качества.

Литература:

1. ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».
2. Конарева Л.А. Коренные причины кризиса качества управления и пути выхода из него // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 4. – С. 12 – 17.