

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2018, №1, Том 3 / 2018, No 1, Vol 3 <https://wcj.world/issue-1-2018.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/02ECMZ118.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пантелеева Т.А., Голованов М.М. Совершенствование методов управления предприятием // Мировые цивилизации, 2018 №1, <https://wcj.world/PDF/02ECMZ118.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Panteleeva T.A., Golovanov M.M. (2018) Improvement of methods of enterprise management. *World civilizations*, Vol. 3, No. 1. <https://wcj.world/PDF/02ECMZ118.pdf> (In Russ.)

УДК 338.1

Пантелеева Татьяна Александровна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Доцент кафедры «Теоретической и прикладной экономики»
Кандидат филологических наук
E-mail: tatata070707@mail.ru

Голованов Михаил Михайлович

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Студент 2 курса факультета «Экономики и управления»
E-mail: nike-22@list.ru

Совершенствование методов управления предприятием

Аннотация. В рамках статьи рассматриваются методы управления компанией, определяются подходы к формированию стратегического управления, применения различных методов и стилей управления на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: методология управления; персонал; управление персоналом; мотивация; эффективность управления

Изучение основных аспектов менеджмента организации является особенно актуальным в период кризисных преобразований в стране, поскольку «современная экономика является результатом взаимодействия рыночного механизма, элементов государственного регулирования и влияния общественных сил» [2, с. 7]. Под управлением принято понимать человеческие возможности, с помощью которых лидеры используют ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации. Управление компанией – это умение добиваться поставленных целей, посредством грамотного использования труда и интеллекта людей. Иными словами – это целенаправленное воздействие на людей с целью превращения неорганизованных элементов в эффективную и производительную силу.

В настоящее время в России взят курс на поддержку малого и среднего предпринимательства, а потому с каждым днем малых предприятий становится все больше.

Для того чтобы начинающему предпринимателю выжить в конкурентной борьбе, необходимо разрабатывать качественную стратегию развития своей компании, только при этих условиях у компании есть шанс не только оставаться на плаву, но и увеличивать масштабы своей деятельности, и, соответственно, прибыль.

Таким образом, стратегическое планирование и стратегическое управление – наиболее важные и глобальные задачи менеджеров предприятия.

Среди основных задач стратегического управления стоит выделить: видение компании на перспективу, тщательное планирование развития компании, а также планирование, которое направлено на достижение поставленных целей, формирования новой и коррекции старой стратегии.

Стратегическое развитие предприятия заключается в завоевании, удержании, а также укреплении рыночных конкурентных позиций предприятия в долгосрочной перспективе.

Каждая стратегия включает в себя принципы, в которых сотрудники компании имеют возможность принимать взаимосвязанные решения, которые должны достичь нужных целей в долгосрочном периоде.

Подход к классификации типов стратегий основывается на структурировании уровней формирования стратегии. Ниже приведен один из возможных форматов стратегии компании, предложенный А.А. Андреевой [1]. Данный формат, конечно же, имеет определенную логику, но это не значит, что всем компаниям нужно обязательно следовать подобной логике.



Рисунок 1. Пример структуры стратегии компании [1]

Рассмотрим каждую стратегию подробнее.

Категория операционных стратегий представляет собой некий алгоритм правил, для грамотного и обоснованного принятия решений. Данными правилами организация пользуется в процессе осуществления своей трудовой деятельности: продажа товаров, складирование, транспортировка и т. д. Операционная стратегия сопровождает все бизнес-процессы компании. Вход товара или услуги на рынок может быть реализован массой способов, именно операционная стратегия данный способ выбирает.

Категория управленческих стратегий представляет собой набор правил и алгоритм действий, которые организация использует в процессе формирования внутренних связей и отношений в компании.

Иными словами, именно данный тип стратегий представляет макет того, как должны реализоваться в компании все функции управления, от управления персоналом до маркетинга.

Категория ресурсных стратегий выступает базисом для определения, каким образом должна действовать компания в процессе поиска и распределения ресурсов в целях обеспечения деятельности организации с учетом ее дальнейшего развития.

Категория продуктовых стратегий организации представляет собой базу для решения таких важных вопросов, как какие виды продукции производить/реализовывать, как и куда осуществлять сбыт продукции и какими путями завоевать лидирующие позиции на рынке.

Существенными факторами, определяющими генеральную стратегию, являются привлекательность отрасли и уровень конкуренции.

Оценка компанией этих факторов непосредственно влияет на то, какую позицию ей надо занимать на рынке, а также ее формат.

На стратегию главным образом влияют такие факторы, как возможности компании и угрозы внешней среды. Соответственно строить стратегию нужно таким образом, чтобы была возможность реализовывать максимальное количество возможностей. Особенно это касается тех возможностей, которые непосредственно связаны со стабильным конкурентным преимуществом и доходностью компании.

Для успешности стратегии необходимо увязать ее с возможностями рынка, а также угрозами внешней среды.

Также важно отметить, что стратегия должна отвечать сильным и слабым сторонам компании, а также конкурентным возможностям.

Все это сводится к тому, что слабые стороны фирмы совместно с ослабленным конкурентным положением определяют применение стратегии как рискованное или неуместное.

Таким образом, одним из ключевых вопросов для компании является вопрос наличия у нее сил и опыта, и иных возможностей для проведения в жизнь выбранной стратегии.

Не менее важным в вопросе управления организацией представляется и методология управления персоналом, ведь глубокое преобразование в производстве привело существенной трансформации кадрового менеджмента. Буквально 10 лет назад основной упор делался на технику, а человек рассматривался исключительно, как дополнение к этой технике, в сегодняшних же реалиях ставки делаются именно на человека, а техника воспринимается как вспомогательный инструмент для персонала.

В связи с этим и были разработаны новые, современные стили и методы управления компанией. Раньше люди стремились к усовершенствованию технологий, чтобы они перестали быть зависимыми от человека, его квалификации или рабочей силы, это давало возможность заметно сэкономить не только на заработной плате, но и на поиске и найме сотрудников: «методология управления персоналом подразумевает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом» [5, с. 107].

Следует констатировать, что сегодня очень маленький процент руководителей способен эффективно организовать работу персонала, а вместе с тем, любой предприниматель обязан иметь представление об актуальных проблемах управления персоналом, ведь именно это позволит избежать наиболее распространенных ошибок.

Пересмотр методов управления сотрудниками может значительно оздоровить коллектив, поскольку иницируется руководством как раз для того, чтобы улучшить ситуацию в том случае, если предприятие теряет свои позиции в отрасли.

Необходимо учесть тот факт, что не все работники примут новые методы. При возникновении конфликта между руководством и частью персонала возможно дальнейшее ухудшение ситуации внутри компании.

К методам управления персоналом стандартно относят экономические, социально-психологические, а также административные методы (рис. 2).



Рисунок 2. Классификация методов управления персоналом

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления: нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета [4, с. 132].

Экономические методы управления имеют в качестве базиса экономические отношения между работодателем и сотрудником. Каждый сотрудник при трудоустройстве рассчитывает на то, что будет получать хорошее вознаграждение за свой труд, работодатель же рассчитывает на то, что работник будет показывать хорошие результаты в работе при минимизированной максимально оплате.

Экономические методы управления являются действенными, однако на практике интересы работников заключаются не только в материальном вознаграждении своего труда, что определяет недостаточность применения только данного типа методов.

Административные методы необходимы на любом предприятии, независимо от его организационно-правовой формы, размеров и направления деятельности. Суть таких методов заключается в прямом воздействии на каждого сотрудника компании, посредством применения власти руководящего состава, дисциплины и взысканий. Они носят директивный, обязательный характер и, как правило, носят отпечаток достаточной жесткости.

Административные методы при своей реализации имеют как преимущества, так и недостатки. К первым можно отнести оперативное достижение целей компании, единство воли управленцев в достижении цели, а также минимальные материальные затраты. К недостаткам следует отнести отсутствие стимула в труде, а также подавленную инициативу сотрудников. На сегодняшний день, применение только административных методов в управлении является неактуальным. Они требуют подкрепления в виде взаимодействия с другими форматами.

Социально-психологические методы направлены на то, чтобы обеспечивать сотрудникам хорошие условия труда, поднимать их коллективный дух, тем самым улучшая их работоспособность. Такие методы направлены на подавление конфликтов, создание здорового психологического климата в коллективе.

Наряду с методами управления, важную роль в любой организации занимают стили управления. Стиль – это совокупность методов, приемов и форм работы, которые применяются той или иной организацией. Выделяют три вида стилей управления персоналом (рис. 3).

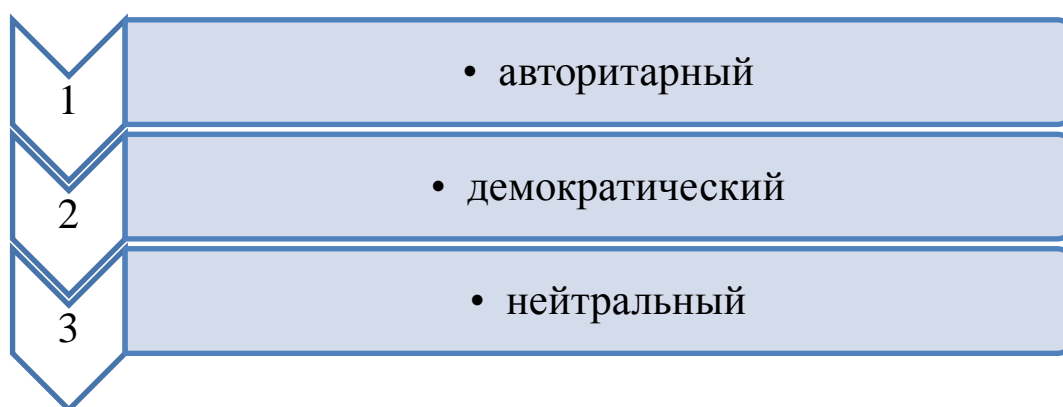


Рисунок 3. Виды стилей управления персоналом

Авторитарный стиль подразумевает централизацию власти руководителя. При этом персонал не имеет возможность предлагать свои мысли и идеи, и вообще выражать свое мнение. Вся работа сотрудников находится под жестким контролем. Данный стиль управления в современных реалиях подходит далеко не всем компаниям. Однако, он применяется в условиях форс-мажора, а также силовых структурах.

Несмотря на всю жесткость такого стиля, он имеет массу преимуществ, например, позволяет достигать высочайшей производительности и оперативности, в таких компаниях царит строжайшая дисциплина, что положительно сказывается на компании в целом при определенном контексте.

Демократический стиль – это стиль, при котором сотрудники имеют право голоса и полностью включены в рабочий процесс. Руководитель хорошо относится к своим подчиненным, советуется с ними, прислушивается к их мнению. При таком стиле управления в коллективе царит командный дух, текучесть кадров сводится к минимуму.

Демократический стиль является в настоящее время наиболее распространенным в большинстве западных компаний. Альберт ван Грид, глава отдела маркетинга фирмы Philips, считает, что «мы не имеем возможности строго контролировать все нюансы работы всех сотрудников, да и не должны этого делать. Вместо этого мы попытались создать такие условия труда, при которых персоналу было бы выгодно демонстрировать максимальную отдачу и повышать свою квалификацию. Принцип личной заинтересованности сотрудников положен в основу всей работы» [3].

Нейтральный стиль управления – отличается наличием большего количества негативных проявлений. В современных организациях такой стиль стандартно применяется в том случае, если компания находится в стадии продажи или ликвидации. При нейтральном стиле коллектив неуправляем, отсутствует иерархия, а потому ни о каком развитии при таком управлении говорить не приходится.

Весьма трудно в современном управлении выбрать какой-то один метод и стиль управления, ведь для того, чтобы осуществлять качественное и эффективное управление,

необходимо пользоваться разными методами и стилями в зависимости от специфики компании, и от конкретной ситуации, сложившейся в компании и коллективе. Так, например, Сюзан Фаулер, управляющий отделом в британской компании Norwich Public Utilities, отмечает: «Обычно я пользуюсь демократическим стилем при взаимодействии с менеджерами, которые напрямую мне подчинены. Однако в последнее время я все чаще отдаю себе отчет, что применяю все три основных стиля – причем по отношению к одним и тем же людям – в зависимости от конкретной задачи» [3].

Вполне возможно, что со временем станет появляться все больше новых методов управления, однако нет никакой гарантии, что руководство и персонал готовы к таким переменам, люди, чаще всего, предпочитают пользоваться проверенными и известными методами управления, которые долгие годы хорошо показывали себя на практике.

Вместе с тем, чтобы двигаться вперед и совершенствовать деятельность компании, необходимо грамотно применять имеющиеся методы управления, при этом любой руководитель должен осознавать, что существующие методы устарели, и необходимо осуществлять поиск новых методов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Алевтина Александровна Виды и элементы стратегии развития предприятия // Вестник ВУиТ. 2010. №20. – С. 186-192.
2. Взаимодействие государства и бизнеса: учебное пособие / Л.А. Добрынин, Марковская Е.И., Медведь А.А., Привалов Н.Г., Рагимова Н.С., Троицкая И.В. – СПб: Издательство СПбГЭУ, 2014. – 194 с.
3. Илья Носырев. «Стиль управления как основа взаимодействия руководителя и подчиненных». Журнал "Кадровый менеджмент". URL: <http://hr-portal.ru/article/stil-upravleniya-kak-osnova-vzaimodeystviya-rukovoditelya-i-podchinennyh>.
4. Настинова Ц.С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. – 2016. – №8. – С. 632-634.
5. Руденко А.М., Самыгин С.И., Дюжиков С.А., Кумыков А.М. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие; Феникс – М., 2015. – 351 с.

Panteleeva Tatyana Aleksandrovna

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: Tatata070707@mail.ru

Golovanov Mikhail Mikhaylovich

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: nike-22@list.ru

Improvement of methods of enterprise management

Abstract. The article discusses the methods of management of the company, identifies the approaches to strategic management, the use of different methods and styles of management at the present stage of economic development.

Keywords: management methodology; personnel; personnel management; motivation; management effectiveness

REFERENCES

1. Alevtina Andreeva A. Types and elements of the development strategy of the enterprise // Vestnik Wait. 2010. No. 20. – p. 186-192.
2. The interaction between the state and business: teaching aid / L.A. Dobrynin, Markov E.I., Medvedev A.A., Privalov N.G., Ragimov N.S., Troitskaya I.V. – St. Petersburg: Publishing House FINEC, 2014. – 194 pp.
3. Ilya Nosyrev. "The style of management as the basis of interaction between leader and subordinates". The magazine "Personnel management". URL: <http://hr-portal.ru/article/stil-upravleniya-kak-osnova-vzaimodeystviya-rukovoditelya-i-podchinennyh>.
4. Astinova C.S. personnel Management in modern conditions // the Young scientist. – 2016. – No. 8. – p. 632-634.
5. Rudenko M.A., Samygin S.I., Dyuzhikov S.A., Kумыков, A.M. human resource Management. Textbook; the Phoenix – M., 2015. – 351 pp.