DOI: 10.17117/na.2015.11.01.285

<http://ucom.ru/doc/na.2015.11.01.285.pdf>

Поступила (Received): 30.11.2015

· <http://ucom.ru/na> · ISSN 2411-7609 ·

Киселев А.А. Управление отечественными организациями: современный опыт и проблемы

**Kiselev A.A.
Management of domestic organizations:
contemporary experience and problems**

Изучение опыта деятельности отечественных организаций показывает, что сегодня накопилось много проблем в области управления ими. При этом часто используется иностранный опыт без необходимой его адаптации к российским условиям. В этих условиях руководители стремятся получить наибольший результат сегодня. Вследствие этого стратегическое планирование часто декларируется, но на деле не является мощным рычагом поступательного развития отечественных организаций в рыночных условиях
Ключевые слова: управление, проблемы, рыночные условия, стратегическое планирование, отечественные организации

Studying the experience of domestic companies shows that today have a lot of problems in the field of management. It is often used by foreign experience without the need to adapt to Russian conditions. In these circumstances, leaders seek to obtain the greatest impact today. As a result, strategic planning often declared, but in fact is not a powerful lever for the progressive development of domestic companies in the market conditions

Key words: management problems, market conditions, strategic planning, local organizations

Киселев Александр Александрович
Кандидат педагогических наук, профессор,
Заведующий кафедры
Ярославский государственный технический
университет
г. Ярославль, Московский пр-т, 88

Kiselev Alexander Aleksandrovich
Candidate of Pedagogic Sciences, Professor, Head of
Department
Yaroslavl state technical university
Yaroslavl, Moscow ave., 88

В настоящее время в России все еще есть системные проблемы, связанные с управлением организациями, которые необходимо разрешать на базе современных положений отечественной науки управления, опираясь на ее классические научные основы и подходы, а также на современные тенденции ее развития. Проведенный анализ проблем в этой области позволяет обозначить основные из них. Во-первых, в настоящее время на различных уровнях управления организациями много говорится и пишется о необходимости стратегического планирования. Однако «щадящие» условия конкуренции для отечественных организаций, сложившиеся в России в силу слабых рыночных механизмов, стремление руководителей организаций к выживанию «сегодня» и, соответственно, планирование деятельности только на ближайшую перспективу, как правило, на год, пока не позволяют стратегическому планированию стать важнейшим

инструментом обеспечения эффективности деятельности организаций. В силу этого многие отечественные исследователи и руководители отечественных организаций и до сегодняшнего времени путают стратегическое планирование с долгосрочным планированием. Особенно это стало заметно в условиях объявления России экономических санкций. Так, к примеру, оказалось, что большая часть оборудования отечественных организаций или комплектующих к нему производится не в России, а за рубежом. При этом, к сожалению, отечественные предприниматели боятся инвестировать средства в долгосрочные проекты, часто деньги «утекают» за рубеж, а то и просто растаскиваются. Так, даже при строительстве космодрома «Восточный» были выявлены значительные хищения денежных средств. Именно в связи с этим отечественные организации проигрывают иностранным организациям, которые используют в своей деятельности разработанные ими на перспективу прогнозы развития ситуации и заведомо (планово) ставят российские организации, ориентированные «на сегодняшний» результат, в невыгодные условия. Во-вторых, практика подтверждает, что в России до сих пор так и не создана методологическая база для построения организационных управленческих структур, которые были бы адекватны задачам, способствующим развитию отечественных организаций. Как показывает анализ, современным российским руководителям пришлось входить в процесс управления различными организациями, не имея четкого представления о том, как же все то, что доверено им, должно работать в условиях рынка. При этом в настоящее время можно выделить три категории отечественных руководителей. Первая категория – это люди, воспитанные в условиях советской системы и не знающие всех особенностей рыночной экономики. Вследствие этого они работают на сегодняшний результат, а не на перспективу, что не позволяет организациям повышать свою конкурентоспособность. Вторая категория – это бывшие военные, воспитанные в условиях авторитарной системы управления, необходимой для силовых структур, ориентированные на достижение результата «любой ценой». Третья категория – это те, кто «оказались в нужное время в нужном месте». Они сумели получить первоначальный капитал в «эпоху перемен», но не имеют необходимых управленческих навыков работы в условиях жесткой конкуренции современного рынка и озабочены получением максимальной прибыли любой ценой, но сегодня. При этом получаемые деньги, как правило, они используют не на достижение конкурентных преимуществ организациями на перспективу, а на личное обогащение и приобретение предметов роскоши. И это сегодня касается руководителей не только крупных, но и небольших отечественных организаций. Кроме того, под лозунгом оптимизации штатов отечественных организаций постоянно принимаются решения даже на государственном уровне о сокращении управленческого аппарата. Но ведь где-то, возможно, их необходимо и увеличивать. Не исключены случаи, когда штатное расписание в организациях может изменяться без надобности, а в силу различных субъективных причин. Например, решением руководства организации для «нужного» человека или для его родственника может быть создана совершенно ненужная для организации должность или за счет сокращения должно-

сти увольняется неугодный руководству сотрудник. И таких схем в отечественной практике деятельности отечественных организаций существует достаточно много. Значит можно утверждать, что в проблемах, которые сегодня явно просматриваются в отечественных организациях, виновата сложившаяся система управления, которая дает сбой в организации эффективного производства в условиях рынка. В-третьих, в любой науке обоснованность теоретических выводов и ценность практических рекомендаций по решению той или иной частной проблемы находятся в прямой зависимости от правильности понимания исследователями современных явлений и процессов, а также от методологии исследования, ее мировоззренческих и общенаучных основ. В настоящее время в погоне за инновациями российские руководители крупных отечественных организаций часто пытаются применять разработанные в развитых странах сложные инструменты и технологии по решению проблем управления и планирования, которые можно было бы решить при помощи здравого смысла и без особых затрат. Так, например, часто на практике упоминается о внедрении в организациях иностранных систем управления качеством, многие из которых не адаптированы к российским условиям. Однако такое стремление идти «в ногу со временем» создает в результате только дополнительные трудности и способствует снижению результатов деятельности организаций. Но изменить такую ситуацию в управлении отечественными организациями простым копированием иностранного опыта не возможно. В-четвертых, недостаточно проработанные и часто заимствованные за рубежом подходы к решению управленческих проблем отразились и на подготовке управленческих кадров. Вследствие этого вполне закономерно, что в отечественных вузах студентами, будущими руководителями в организациях, сегодня изучаются такие дисциплины, как стратегический менеджмент, стратегическое планирование, управление качеством, управление проектами, управление изменениями, управление рисками и многие другие. Но часто в различных учебниках слово в слово дается материал зарубежных исследователей без должной научной проработки методологических основ всех этих «управленческих» учебных дисциплин, что не позволяет обучаемым получать системные знания по управлению, необходимые им для практической деятельности [1]. И выпускники отечественных вузов не знают, как и что им делать при поступлении на работу. А работодатели полагают, что выпускников вузов при приеме на работу необходимо будет доучивать. В результате по данным кадровых служб известно, что лишь 40 % молодых специалистов, выпускников отечественных вузов начинают свой карьерный путь по специальности. А около 70 % студентов, по опросам социологов, находят рабочие места (или рассчитывают их найти) в основном «по знакомству» [2]. А все это приводит к невосполнимым потерям, так как наиболее талантливые выпускники государственных вузов вынуждены работать не там, где они принесут наибольшую пользу государству, а там, где есть возможность трудоустроиться. Следовательно, если мы хотим получить нужный нам результат в сфере подготовки отечественных управленцев-профессионалов, то все преобразования в этой важной для общества сфере должны осуществляться, во-первых, профессионалами от образования, во-вторых, при участии всего общества и в диалоге с

ним. Иначе в скором времени мы будем вынуждены приглашать на отечественное производство инженеров и других специалистов из-за рубежа.

Таким образом, сегодня необходимо четко осознать, что сегодня имеется много управленческих проблем в отечественных организациях и именно их решение на основе отечественных исследований поможет отечественным организациям стать конкурентоспособными и даже в условиях экономических санкций или без них уверенно конкурировать с иностранными организациями во всех сферах экономики. И эта задача как можно быстрее должна быть решена.

Список используемых источников:

1. Киселев А.А. *Современные проблемы управления и менеджмента в отечественной науке и практике: Монография.* Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2014. 228 с.
2. Киселев А.А. *Стратегическое планирование в системе управления предприятием (организацией): проблемы и пути их решения: Монография.* Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2012. 181 с.

© 2015, Киселев А.А.

*Управление отечественными организациями:
современный опыт и проблемы*

© 2015, Kiselev A.A.

*Management of domestic organizations:
contemporary experience and problems*