DOI: 10.17117/na.2016.01.02.136

Поступила (Received): 01.01.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.02.136.pdf>

Дикунова М.С., Бровко А.С., Дикунов С.А. Анализ актуальных проблем менеджмента

Dikunova M.S., Brovko A.S., Dikunov S.A.
Analysis of actual problems of management

В статье рассматриваются наиболее актуальные современные проблемы и особенности менеджмента. Описывается, какими качествами должен обладать менеджер для успешного руководства коллективом и бизнес-процессами, а также то, что при правильном и профессиональном подходе можно не только найти решение всех проблем менеджмента организации, но и избежать столкновения со многими из них, более того, повысить эффективность и качество управления и всего производственного процесса

Ключевые слова: менеджмент, топ-менеджер, подходы, проблемы

Дикунова Мария Сергеевна

Кандидат экономических наук, преподаватель
Вольский военный институт материального обеспечения
г. Вольск, ул. М. Горького, 3

Бровко Александр Сергеевич

Кандидат исторических наук, преподаватель
Вольский военный институт материального обеспечения
г. Вольск, ул. М. Горького, 3

Дикунов Сергей Александрович

Кандидат социологических наук, заместитель начальника
Вольский военный институт материального обеспечения
г. Вольск, ул. М. Горького, 3

This article discusses the most topical modern problems and peculiarities of management. Describes what qualities should a successful Manager in team management and business processes, as well as the fact that with correct and professional approach can not only find the solution of all problems of management in the organization, but also to avoid clashes with many of them, moreover, to increase the efficiency and quality of management, and as a result and the entire production process

Key words: management, top-manager, approaches, problems

Dikunova Maria Sergeevna

Candidate of Economic Sciences, teacher
Volsky military institute of material security
Volsk, M. Gorky st., 3

Brovko Aleksandr Sergeevich

Candidate of Historical Sciences, teacher
Volsky military institute of material security
Volsk, M. Gorky st., 3

Dikunov Sergei Aleksandrovich

Candidate of Sociological Sciences, Deputy Director
Volsky military institute of material security
Volsk, M. Gorky st., 3

В менеджменте процесс управления – это совокупность циклических действий, связанных с выявлением проблем, поиском и организацией выполнения принятых решений.

Бизнес – это безжалостная игра, но в некоторой степени справедливая, сегодня лучшей игрок, а завтра, о тебе могут и не вспомнить, тем не менее, нужно

учитывать актуальные проблемы менеджмента, во избежание трудностей [1; с. 14]. Незаметные коварные водовороты и подводные камни подстерегают везде. Давайте их перечислим, чтобы добиться вершины карьерного роста, и не упасть с нее.

1. Взаимоотношения с собственником.

Топ-менеджер имея высокое социальное положение, остается лишь наемным работником. Поэтому стоит напомнить, что он обязан быть лояльным к собственникам компании, не смотря на различные обстоятельства. Те, кто не согласен с данным утверждением, уходят по своему желанию или их просят «уйти». Случается, когда между нанятыми работниками и управленцами разворачиваются настоящие боевые действия за лидерство в компании. Собственники опасаются лишиться какой-то части своего бизнеса или потерять его полностью. В свою очередь, топ-менеджер недоволен выдвинутыми по отношению к нему требованиями, нарушением договоренностей или недостаточными полномочиями для более эффективной работы [2; с.20].

Немаловажную роль играет психологическая совместимость. Многие в России об этом даже не задумываются, а зря. И собственники организаций, и топ-менеджеры схожи по своим амбициям, имеют сильную волю и стремятся к достижению поставленных целей. А это, как минимум противостояние двух сильных сторон. Проблема менеджмента состоит еще в том, что интересы обеих не всегда совпадают. Владельцы видят ориентир в одном, топ-менеджеры считают его своим препятствиям. Порой разница между устремлениями нанятого работника и собственником настолько разные, что диву даёшься, как эти люди заключили между собой договор о сотрудничестве?

Западные и российские подходы в данном вопросе разительно отличаются. В западных организациях должностные обязанности работников – строго регламентированы, в результате чего, личностный фактор практически исключен. В России все наоборот, владелец компании предпочитает заботу о подборе персонала возложить на плечи наемных менеджеров.

2. Делегирование полномочий.

Безусловно, все имеет значение: жалобы поставщиков, развитие дистрибьюторской сети, правильность выбора персонала и т.д. Поэтому топ-менеджмент предпочитает ориентироваться на девиз: «Если хочешь получить хороший результат, сделай все сам». Существуют психологические причины подобного поведения, некоторые постоянно находятся в страхе потерять контроль над компанией, другие боятся соперничества с нижестоящими работниками, последние наслаждаются своим превосходством над подчиненными. Небольшая «текучка» создает иллюзию некоего контроля над ситуацией. Однако, на основе этих причин, может развиваться весьма печальная картина. В итоге у руководителя постоянно нехватает времени, проблемы менеджмента его мало волнуют, он испытывает постоянное ощущение стресса [5; с. 43].

3. Проблемы «узких профессионалов».

В области топ-менеджмента профессионализм работает в противоположном направлении от общей суммы знаний. Доказано, что при приближении к пику управленческой пирамиды объем нужных узкоспециальных знаний

уменьшается. В результате президентам компаний или директорам заводов не обязательно досконально владеть технологией производства, для этих целей существует главный инженер. К тому же, развитие современных технологий не стоит на месте, поэтому все знания полностью теряют актуальность в течении нескольких лет. Все равно руководитель не сможет все освоить, в таком сумасшедшем темпе. Тем не менее, актуальная проблема менеджмента состоит в том, что нанятый менеджер должен знать все производственные процессы мировых стандартов, каковы экономические и технологические связи между компаниями, какие виды продукции наиболее перспективные, а это весьма непростая задача.

4. Неадекватная самооценка.

Симптомы банальны: снижение критичности восприятия, головокружение от успехов, шапкозакидательское настроение и появление чувства всемогущества. Позитивные тенденции – преувеличиваются, а негативные – игнорируются. Начинаются формирование сомнительных «гениальных» идей. Существует много примеров, когда организация, находящаяся в статусе лидера, разваливается, по причине того, что директор потерял бдительность и перестал ощущать чувство опасности [9; с.102].

Существует еще одна проблема менеджмента – это информационный барьер. Нынешние российские руководители стремятся отгородиться от своих подчиненных горой телефонов, кабинетами с приемной, толпой секретарей и охранников, дабы не расстроить себя не нужной информацией. К сожалению, подобный подход только усугубляет положение, к примеру, западные компании стремятся рушить все внутренние барьеры компании, предпочитая неформальное общение руководителя со всеми.

5. Ригидность управления.

Судьба каждой организации напоминает судьбу человека. Компания также проходит определенные периоды: рождение, детство, становление, зрелость и после может наступить период упадка, и даже смерти. Каждый этап предполагает наличие определенной стратегии, качество и характер управленческих решений. Они должны способствовать продвижению фирмы, не давая ей перейти в последний этап. От решений руководителя зависит жизнь компании: будет ли она рентабельна и успешна или исчезнет с рынка и станет не дееспособной. Поэтому, каждый руководитель, должен быстро адаптироваться к новым обстоятельствам и гибко манипулировать своим стилем руководства. Увы, это получается не у всех.

6. Профессиональное выгорание.

Работа руководителей протекает в экстремальных условиях: постоянные стрессы, высокая ответственность, большая психологическая нагрузка, многочисленные контракты, которые порой приходится заключать с весьма неприятными людьми. В результате, рано или поздно начинают появляться симптомы психологического выгорания, еще одна актуальная проблема менеджмента. Она выражается в постоянной агрессии, в неадекватном поведении к людям, в жуткой усталости, и в конце концов, в полной потере вкуса к дальнейшему существованию. Такие менеджеры, которые не успели реализовать свой

потенциал, начинают поиски другой профессиональной деятельности. Чаще всего они думают о смене работы, предпочитают выбирать более «непыльную» и «тихую» должность. Тем не менее, формально они продолжают работать и выполнять свои обязанности, только это сплошная иллюзия.

7. Почивание на лаврах.

Это последняя проблема менеджмента, и, наверное, самая опасная. Она может настигнуть даже самых талантливых и успешных руководителей. Самодовольство – это настоящий бич управленцев высокого ранга, которые сумели достичь вершин карьерного роста. Самоуспокоение – это хуже, чем неправильные управленческие решения. Если компания сильно и давно нравится своему руководителю, и он не намерен, что-либо менять в ее текущем состоянии, значит организация обречена.

Таким образом, актуальные проблемы менеджмента имеют место быть, и некоторые из них довольно серьезные, поэтому руководителю стоит их изучить, чтобы никогда не наткнуться на эти подводные камни.

Список используемых источников:

1. Бровко С.А., Дикунова М.С. Планирование и его основные принципы // *Современные тенденции в образовании и науке*. Тамбов, 2014. С. 14-16.
2. Дикунова М.С. Новые приоритеты трансформации российской экономики и государственной политики // *Механизмы обеспечения устойчивого развития российской экономики*. Москва, 2013. С. 15-20.
3. Дикунова М.С. Эффективность государственных расходов на науку // *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук*. 2012. № 6-4. С. 28-30.
4. Дикунова М.С. Перспективы развития банковской отрасли // *Вестник ИЭАУ*. 2014. № 4. С. 4.
5. Дикунов С.А. Трансформация занятости населения: тенденции и противоречия // *Известия Саратовского университета*. 2011. Т. 11. №2. С. 42-44.
6. Дикунов С.А. Социальные проблемы трансформации занятости в России // *Вестник Поволжского института управления*. 2011. №2. С. 157-162.
7. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С. Повышение конкурентоспособности высшего образования путем применения систем менеджмента качества // *Социальные науки*. 2015. Т. 1. № 6-1 (9). С. 28-33.
8. Dikunova M., Dupina L., Polyakov E. Current status and importance of problems of development of information technologies // *Development scenarios and alternatives in the modern economy*. San Francisco, California, USA. 2015. P. 102-105.