DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.26>

ИНСТРУМЕНТАРИЙ МЕНЕДЖМЕНТА В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ THE MANAGEMENT TOOLKIT IN NONPROFIT ORGANIZATIONS

Полянин А.В., доктор экономических наук
Polyanin A.V., Doctor of Economic Sciences

Суровнева К.А., аспирант
Surovneva K.A., Post-graduate student

**Среднерусский институт управления, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте России, Орёл, Россия**

Central Russian Management Institute, Russian Academy of National Economy and Public
Administration under the President of Russia, Orel City, Russia

E-mail: polyanin.andrei@yandex.ru, k.surovneva@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В статье представлен авторский подход к обобщению особенностей функций и методов менеджмента в некоммерческих организациях, где доминируют методы социальной психологии, эвристического поиска, интуитивного постижения, установления доверия и высшей солидарности в некоммерческой организации.

ABSTRACT

The article presents the author's approach to the generalization of features and functions of management practices in non-profit organizations, which is dominated by methods of social psychology, heuristic search, intuitive comprehension, establishing trust and highest solidarity in the non-profit organization.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Менеджмент, некоммерческие организации, неформальные коммуникации, социальная ответственность.

KEY WORDS

Management, non-profit organizations, informal communications, social responsibility.

В традиционном менеджменте коммерческих организаций выделяют следующие цели: экономические (максимизация прибыли и объема продаж); рыночные (активная стратегия поведения, освоение новых сегментов рынков); государственно-политические (рост производства, налоговые, пенсионные и другие платежи в бюджет); правовые (законопослушание и исполнительская дисциплина); социальные (удовлетворение потребностей общества); экологические (минимизация отходов и выбросов в окружающую среду); научные и технологические (поиск новых подходов к производству продукции, создание новшеств) [6]. Причем главной целью является (экономическая цель менеджмента коммерческой организации) максимизация прибыли и объема продаж. В некоммерческой организации экономическая цель является второстепенной и сводится в большинстве случаев к минимизации текущих издержек и расходов будущих периодов. Главной целью в менеджменте некоммерческих организаций является социальная цель – это удовлетворение потребностей общества и социальная ответственность.

Цели, характер и содержание некоммерческой деятельности определяют особенности и значительное отличие менеджмента в некоммерческих организациях от его традиционных видов. Соответственно в менеджменте некоммерческих организаций меняется репрезентативность многих традиционных показателей. Акцент переносится с задачи выпуска продукции и длительного функционирования на стабильном рынке на социальные задачи удовлетворения потребностей общества, активной стратегией

поведения на различных социальных и экологических рынках, поиск новых подходов и решений разнообразных социальных и экономических процессов.

В условиях деятельности некоммерческих организаций резко возрастает роль менеджера, а его личность, способности, квалификация и профессиональные умения фактически определяют судьбу всей некоммерческой деятельности [1]. В работе такого менеджера доминируют методы социальной психологии, эвристического поиска, интуитивного постижения, установления доверия и высшей солидарности в деятельности некоммерческой организации. Под влиянием социальных идей перестраивается весь инструментарий менеджмента, его управленческого воздействия и процедура принятия управленческого решения.

Возникает особая взаимосвязь и логическая последовательность осуществления основных функций менеджмента, так как резко повышается значение процессуальных и социально-психологических функций менеджмента, таких как коммуникации, мотивация, процесс делегирования полномочий. Среди способов организации менеджмента в некоммерческих организациях преобладают неформальные виды, опирающиеся на закономерности межличностных отношений и групповой динамики [8].

Особенности деятельности некоммерческой организации предъявляют повышенные требования к видам и формам коммуникаций в менеджменте. Характер деятельности некоммерческих организаций, альтернативность подходов и многовариантность решений требуют многообразия форм и дифференциации видов коммуникаций. Коммуникации в некоммерческих организациях служат обеспечению принятия качественных решений при достижении полноты информации. Коммуникации в менеджменте некоммерческих организаций классифицируются по направлениям осуществления, областям использования, способам и формам коммуникаций. Коммуникации используются практически во всех функциях менеджмента некоммерческих организаций.

Способы коммуникаций в менеджменте некоммерческих организаций имеют формальный и неформальный вид. В отличие от традиционного менеджмента, в менеджменте некоммерческих организаций главную роль имеет неформальный вид коммуникаций [5]. Креативный элемент некоммерческой деятельности требует эффективных видов неформальной коммуникации (творческие встречи, конференции, симпозиумы, частные беседы и т.д.). Также распространены содержательные виды коммуникаций, связанные с полнотой информации, достоверностью и качеством социологических исследований. Это связано с тем, что процессуальные коммуникации используются при формальных способах и строгой регламентации, в то время как содержательные коммуникации достигают наибольшей эффективности при неформальном способе взаимодействия.

Большое значение в менеджменте некоммерческих организаций имеют коммуникации с внешней средой (партнерами, населением, государственными органами и институтами, политическими структурами и общественными организациями) [2]. Эффективность коммуникаций полностью зависит от организации процессов передачи информации и оптимальности ее использования. Будущее деятельности некоммерческих организаций тесно связано с распространением коммуникационных сетей и оптимальной организацией информационных каналов.

Современные теории коммуникаций базируются на дихотомии понятия коммуникации, то есть понимания ее как действия и рассмотрения как взаимодействия. В основе изучения соответственно должны лежать внутриличностные, межличностные и коммуникации в малых группах, базирующиеся на методах социальной психологии.

Внутриличностная коммуникация как связующие процессы внутри личности. Особое значение имеют эти процессы в социальной деятельности некоммерческих организаций, где сознательные и подсознательные импульсы объединяются в создании образа, мысли и идеи. Сигналы, поступающие под влиянием внешней среды, чувств, переживаний, суждений и умозаключений работника некоммерческой организации, перерабатываются мозгом и превращаются в информацию для использования в практической деятельности. В свою очередь поток информации

является совокупностью ее единичных элементов, которые возникают в сложных системах сознания и познания работника некоммерческой организации и взаимодействуют с его чувствами профессионального и гражданского долга.

Межличностная коммуникация является одним из наиболее распространенных и эффективных видов взаимодействия в менеджменте некоммерческих организаций [4]. Здесь личности действуют как источники и одновременно как получатели информации. Будучи процессом с множественными обратными связями, межличностная коммуникация является одним из наиболее интенсивных видов взаимодействия. Она отличается наибольшей концентрацией потоков, наименьшим рассеиванием и потерей информации. Это вид коммуникации важен в общественных, социокультурных и экологических направлениях деятельности некоммерческих организаций.

Коммуникации в малых группах составляют основу связующих процессов в менеджменте некоммерческих организаций. Они играют важнейшую роль на стадии социальной адаптации граждан и социальной поддержки населения [7]. И что особо важно малые группы содержат множество каналов разнородной информации. А так как любая информация содержит значительную долю субъективизма и оценивается работником на основе его понятий, убеждений и прошлого опыта, то такая информация проходит «очистку» в малой группе и систематизируется для использования в рациональной дальнейшей деятельности некоммерческой организации.

В некоммерческой организации изменяются соотношения между различными видами контроля. Они все больше нацелены на самоконтроль, на стратегический контроль внедрения идеи и миссии некоммерческой организации, причем финансово-экономические виды контроля остаются неизменными. Особое значение приобретают коммуникации, связанные с контролем социальных и экологических процессов. В них основу составляет процессуальный характер и непрерывный обмен информацией.

Особые изменения претерпевают функции и методы менеджмента в управлении персоналом некоммерческой организации. Особые цели и задачи стоящие перед той или иной некоммерческой организацией требуют от работника соответствующей квалификации и особых профессиональных знаний и умений. В социально ориентированных структурах происходит значительное повышение количества компетенций необходимых работнику [3]. Формирование типа персонала определенной некоммерческой организации требует работников, способных брать на себя ответственность и принимать решения. Делегирование полномочий и связанное с этим сокращение полномочий высших уровней иерархии некоммерческой организации тесно связаны с ростом инициативы, индивидуальной свободы и компетентности персонала.

В менеджменте некоммерческой организации изменяется тип поведения работника и коллектива в целом. Главным компонентом поведения становится не столько целеориентированное рациональное действие, сколько ценностно-ориентированное рациональное действие. Работник в некоммерческой организации подчиняет свое поведение определенным требованиям, в выполнении которых он видит свой гражданский и профессиональный долг. Таким образом, творческий характер работы в некоммерческой организации и особенности личности работника заставляют соотносить выполняемый профессиональный долг с собственной ценностной ориентацией и гражданской позицией. А так как ценности личности тесно связаны с мотивацией, то в менеджменте некоммерческой организации значительно изменяются такие функции менеджмента, как организация взаимодействий и управление мотивацией.

В менеджменте некоммерческой организации значительно видоизменяется состав, структура и содержание методов управления: большее место, чем в традиционном менеджменте, отводится анализу и прогнозу, качественным показателям, социально-психологическим методам воздействия, обогащается содержание эвристических подходов, сужается круг возможностей для применения административных рычагов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Астафичева Е.Ю. Формальные институты механизма развития социально-экономических систем // Управленческий учет. 2013. №2. С. 10-15.
2. Вертакова Ю.В. и др. Кластеризация регионального пространства: опыт Курской области // Вестник ОрелГИЭТ. 2012. №3 (21). С. 98-104.
3. Головина Т.А. Методика управления рисками в условиях экономической неопределенности // Экономический анализ: теория и практика. 2011. №27. С. 30-36.
4. Головина Т.А. Методология контроллинга в системе управленческого учета для оценки эффективности деятельности предприятия // Управленческий учет. 2009. №1. С. 44-53.
5. Горбова И.Н. Методические подходы к организационным структурам управления проектами // Вестник Брянского государственного университета. 2014. №3. С. 112-116.
6. Горбова И.Н. Технологии и подходы современного менеджмента в деятельности организаций / Горбова И.Н. // Вестник ОрелГИЭТ. 2013. №3 (25). С. 89-92.
7. Докукина И.А. Процесс моделирования инновационного кластера в условиях стратегического управления / Докукина И.А. // В сборнике: Закономерности и особенности функционирования экономики РФ как системы взаимодействующих регионов Материалы региональной научной конференции молодых ученых . 2015. С. 49-51.
8. Клевцова М.Г. Анализ влияния инвестиционной составляющей на уровень конкурентоспособности региона / Клевцова М.Г., Положенцева Ю.С., Крыжановская О.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2012. №2. С. 54-58.
9. Кыштымова Е.А. и др. Стратегический анализ как метод формирования информационно-аналитического обеспечения прогнозирования элементов собственного капитала // Научные записки ОрелГИЭТ. 2014. №2 (10). С. 95-100.
10. Лебедев В.М. Формирование механизма реализации публичного управления по результатам / Лебедев В.М., Докукина И.А. // Экономика и предпринимательство. 2016. №6 (71). С. 609-613.
11. Лыгина Н.И. Россия и российские предприятия в глобальной экономике / Лыгина Н.И., Рудакова О.В., Бардовский В.П. // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. №2 (38). С. 163-171.
12. Лытнева Н.А. и др. Прибыль как основной фактор эффективности региональной экономики // Орел: издательство ОГАУ. 2010. 230 с.
13. Лытнева Н.А. и др. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. 2015. №2 (32). С. 101-106.
14. Малахова О.В. Современные информационные технологии и сетевые ресурсы: перспективы использования в гражданском секторе / Малахова О.В. // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. №4. С. 56-59.
15. Парушина Н.В. и др. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. 2012. №9. С. 30-35.
16. Положенцева Ю.С. Исследование влияния глобализационных процессов на динамику кризиса в различных моделях экономики // Известия Юго-Западного государственного университета. 2014. №3. С. 19-25.
17. Попова О.В. Ключевые проблемы и перспективы активизации экономического роста региона посредством совершенствования финансово-кредитного механизма / Попова О.В., Долгова С.А. // Вестник ОрелГАУ. 2007. Т. 5. №2. С. 23-27.
18. Проняева Л.И. и др. Международный и отечественный опыт развития стратегического учета // Международный бухгалтерский учет. 2012. №19. С. 2-9.
19. Рудакова О.В. Гражданское общество в системе экономических интересов / Рудакова О.В., Захаров В.В. // Научные записки ОрелГИЭТ. 2012. №1 (5). С. 351-353.