

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Современный этап развития страны требует от отечественных предприятий реорганизации подходов к ведению бизнеса, изменения методов управления. Конкурентные системы управления направлены на удовлетворение всех заинтересованных сторон: потребителей, персонала, акционеров, общества. Появление конкуренции со стороны иностранных компаний вынуждает руководителей организаций использовать зарубежный опыт управления, учитывая национальную специфику. Отечественные авторы в своих исследованиях уделяют большое внимание проблемам трудового потенциала, кадровой политики, кадровому планированию, развитию персонала, мотивации, стимулированию, безопасности и дисциплины труда. Однако вопросы оценки эффективности, качества системы управления требуют совершенствования.

Целью работы является анализ сущности и содержания системы понятий и категорий для обоснования эффективности управления на принципах всеобщего менеджмента качества.

Стратегии управления персоналом основываются на ряде концепций, классификация которых предложена Евенко Л.И. [1, с. 16-17]. В основу классификации положено взаимоотношение между персоналом и производством:

- использование трудовых ресурсов (научной основой являются теории тейлоризма и марксизма);
- управление персоналом (научной основой явилась теория бюрократической организации);
- управление человеческими ресурсами (научной основой явилась школа человеческих отношений);
- управление человеком (научной основой явилась концепция всестороннего развития личности).

В настоящее время принятие управленческих решений основывается на использовании концепции управления человеком. Разработка политики управления человеком затрагивает анализ следующих блоков: взаимоотношения человека и организации, адаптация в организации, личностное поведение человека, система материального поощрения. «При взаимодействии с организационным окружением, человек получает от него стимулирующее воздействие» [2, с. 215]. Выполняя определенные работы, человек, с одной стороны получает материальные и моральные блага, с другой стороны, воздействует на организационное окружение, которое анализирует «пользу» от результатов работы человека. Отсутствие взаимопонимания между организационным окружением и человеком снижает общие показатели эффективности деятельности. Причиной является несоответствие ожиданий человека и организационного окружения, что часто приводит к конфликту (табл.1) [3, с. 5].

Таблица 1

Соответствие ожиданий человека и организационного окружения

Элементы	Характеристика ожиданий человека	Характеристика ожидания организационного окружения
Трудовые ожидания	Характер работы на новом месте, ее содержание, требования к результатам, перспективы развития, вознаграждение, качество трудовой жизни, справедливость оценки, гарантии на будущее	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, проявление усердия, исполнительности, предприимчивости, инициативы, творческого подхода, режима самообучения
Групповые ожидания	Комфортность при работе в группе, обособленность коллектива от других, значимость его в компании, автономность в принятии решений, степень ответственности за работу	Комфортность, дружная бесконфликтная работа в группе, лидерские качества, умение работать в команде
Статусные ожидания	Оценка своего места и роли в компании, значимость, признание, уважение, манера общения, стиль руководства, стиль управления конфликтными ситуациями	Лояльность, дисциплина, выполнение всех норм и регламентов, соблюдение режима конфиденциальности
Культурно – этические ожидания	Степень соответствия ценностей, целей, этических норм, стиля лидерства и других элементов культуры компании представлениям, нормам и культуре работника	Соответствие важнейших параметров культуры работника основным параметрам культуры компании, ее миссии, целям, ценностям, нормам и корпоративным целям, ценностям, нормам и корпоративным кодексам

В теории управления приводится следующее определение методов управления – «способ осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством» [1, с. 550]. Методы управления по сути являются звеном в цепи между целями управления и приемами и способами, обеспечивающими достижение цели. Различают административные, экономические, социологические и психологические методы.

При анализе каждого метода необходимо выделить следующие составляющие:

- содержание – учитываются общие и частные законы управления;

- направленность – отражает нацеленность метода на воздействие той или иной потребности человека;
- организационную форму – отражает методы деятельности (тип, характер и способ выработки воздействия) [2, с. 15-19].

В теории и практике управления существует ряд подходов к осуществлению управленческого труда, таких как метод решения функциональных задач, метод кадрового менеджмента, метод творческого труда, подходы, основанные на принципах управления качеством. Задачей менеджера является выбор соответствующего метода, эффективное его применение и адаптация к требованиям конкретного предприятия. В настоящее время инструментом совершенствования эффективного управления является метод функционально – стоимостного анализа (ФСА). Данный метод основан, с одной стороны, на функциональном анализе (соответствие функций системы управления функциям производственной системы), с другой стороны, на стоимостном анализе (затраты на их осуществление) [4, с. 349 - 350]. Функциональный подход рассматривает структуру, содержание системы управления, распределение прав и полномочий отдельных подразделений и должностных лиц. Определение стоимости на осуществление функций управления имеет специфику и требует разработки как в теории, так и на практике.

Основными задачами ФСА являются:

- достижение наилучшего соотношения между моделью эффективной работы аппарата управления и затратами на его содержание;
- снижение затрат на производство выпускаемой продукции и оказание услуг, повышение их качества;
- повышение производительности труда управленческих работников и рабочих производственных подразделений;
- улучшение использования производственных фондов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- сокращение или ликвидация брака [4, с. 352].

На современном этапе ведутся практические разработки функциональных моделей управления. Успешной может быть признана разработка «Функциональной модели оценки менеджмента» (ФМОМ), которая учитывает особенности национальной практики управления и направлена на самосовершенствование системы управления. В разработку данной модели положены стандарты качества серии ISO – стандарты качественного управления. Основу ФМОМ составляют шесть функций менеджмента: прогнозирование (планирование), организация, мотивация, контроль и координация. Функция коммуникации призвана определять характер взаимосвязей организации. Результирующий показатель – коммуникация – отражает уровень зрелости менеджмента (термин «шкала зрелости менеджмента» предложен Ф. Кросби) [5, с. 20].

Методика ФМОМ позволяет с помощью анкетирования менеджеров различных уровней и производственного персонала получить общую оценку менеджмента компании. Коэффициент адекватности менеджмента иллюстрирует взаимопонимание целей и задач руководства производственным персоналом. Коэффициент согласия в коллективе отражает полярность мнений в организации. Применение данной методики на конкретных предприятиях позволит разработать экспресс - анкеты для выявления и оценки проблемных участков.

Литература

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.
2. Колпаков В.М. Методы управления: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – К. МАУП, 2003. – 368 с.
3. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005 – 128 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. ИНФРА – М, 2007. – 407 с.
5. Маслов Д., Ватсон П., Чилиши Н. Применение функциональной модели оценки менеджмента для достижения устойчивых конкурентных преимуществ // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. - №3. – С. 10-31.