

Новые черты эффективного менеджмента

Дадажонова Мартабахон Махмудовна,
кандидат экономических наук, доцент
Андижанского машиностроительного института

Можно с уверенностью сказать, что менеджер будущего будет управлять компаниями в условиях еще больших ресурсных ограничений и значительно более жесткой конкуренции. Приведенные характеристики не исчерпывают всех черт успешного менеджера XXI в., но эти являются определяющими. Главное — помнить, что, несмотря на то что он будет работать в условиях бурного развития информационных технологий, виртуальных процессов управления, в первую очередь он управляет не процессами, а — людьми и отсюда главное качество — человечность.

Если задаться целью и подобрать метафорическое определение будущего менеджера, то это создатель — конструктор воздушного корабля — предприятия, а не его пилот, штурман или даже командир. Ведь ничто так, как ошибка конструктора, не может свести на нет работу и пилотов, и штурмана, и командира, и всего экипажа, сделать этот корабль — предприятие неуправляемым. А так как XXI в. — век косметических скоростей и перегрузок, то и эти особенности должны быть учтены менеджером — конструктором. Причем не может быть двух одинаковых менеджеров — конструкторов, но есть одно общее для всех главное требование — управляемость, повышение качества управления компанией.

Благодаря формированию глобальной экономики и развитию новых информационных технологий быстро растет количество рабочих групп, участники которых не работают на одном и том же месте. Все более частой становится ситуация, когда менеджер находится отдельно от своей команды, разбросанной по всему миру. Во все большем количестве организаций рассредоточенные рабочие группы становятся нормой, особенно это характерно для отделов продаж и обслуживания. Развитие технологий сделало возможным следующие виды рассредоточенной групповой работы:

домашние офисы, центры временной работы, маленькие офисы с большим количеством работников, команды под временные задачи, виртуальные встречи в рамках группы.

Новыми чертами современного менеджмента является интеллектуальный характер процессов инноваций и изменение общей культуры менеджмента. Это проявляется прежде всего в привлечении интеллектуальных ресурсов в сферу планирования, переходе к многоцелевым планам, учитывающим не только множество целей, но и неоднозначность принимаемых управленческих решений. Решение, эффективное в одной сфере, как правило, вызывает негативные последствия или снижение эффективности в других сферах. Искусство принятия решений — это искусство сбалансированного выбора среди множества ожидаемых эффектов и множества сопутствующих потерь. В традиционном управлении многоцелевой фактор практически не учитывается, а планирование осуществляется по шаблонам, что неизбежно приводит к снижению эффективности. Наиболее грубая ошибка в традиционном планировании — это применение однокритериального подхода, когда учитывается всего один критерий или показатель эффективности. Но на практике в целях упрощения наиболее часто выбирают именно этот путь. В результате, достигая одной цели, например, ошибочно концентрируя усилия на росте сбыта продукции за счет снижения темпов обновления продукции и ухода с других сегментов, отказа от партнерства, несут убытки, перекрывающие всю полученную прибыль.

Одним из основных требований современного менеджмента является развитие инновационных процессов внутри организации. При этом инновации должны не только создаваться специализированными отделами исследований и разработок, а превратиться в главные ежедневно используемые инструменты роста внутренней эффективности всех подразделений. В конкурентной борьбе побеждает только тот, кто постоянно и более эффективно, чем его конкуренты, обновляет всю систему управления и производство.

Важнейшими задачами современного эффективного менеджмента являются создание и развитие в организации:

— культуры нового типа, основанной на развитии и практическом применении методов интеллектуального многоцелевого руководства, социальной ответственности менеджеров;

— условий и стимулов для эффективного развития и использования человеческого капитала организации;

— постоянное генерирование многоцелевых, инновационных, интеллектуальных стратегий развития, направленных на достижение максимальных конкурентных преимуществ.

Формулу эффективного современного менеджмента можно представить в следующем виде:

Новая культура
+
Человеческий капитал
+
**Многоцелевые инновационные,
интеллектуальные
стратегии достижения
конкурентных преимуществ**

Следует ответить, что в традиционном менеджменте условия управления не учитываются и не рассматриваются как специфический ресурс. Однако именно отсутствие условий эффективной реализации проектов является причиной крупных экономических просчетов и потерь. Например, при реализации инвестиционного проекта изменяется налоговое законодательство или условия аренды, в результате чего проект становится убыточным. Причиной краха многих крупных программ являются противоречивые правовые условия.

Как показывает мировая практика, попытки обеспечить экономический рост на фундаменте старого управления без глубокой реорганизации и внедрения новых методов менеджмента бесперспективны. Для успешного развития в условиях все более усиливающейся мировой конкуренции и рыночной нестабильности совершенно недостаточно иметь финансовые ресурсы (при неэффективном управлении их можно быстро потерять), наборы популярных и упрощенных рецептов управления (которые мало что дают, а больше развлекают), укомплектованный аппарат управления (формируемый в основном на базе личных связей или путем случайного набора кандидатов субъективным собеседованиям или примитивным тестам).

Эффективный менеджмент останется недостижимым, если руководство предприятий

не осознает ведущий роли культуры управления и необходимости создания интеллектуального ядра предприятия в предстоящие десятилетия. Для перехода на мировой уровень, а это единственный путь к экономическому и социальному процветанию, узбекским компаниям рекомендуется начать с проведения глубокой диагностики уровня своего менеджмента, анализа его соответствия мировым тенденциям развития и, прежде всего, реально оценить человеческий капитал своей организации, чтобы понять, куда ведут ее менеджеры — к успеху или, наоборот, к банкротству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герчикова И.Н. Менеджмент, Москва., 1999 год.
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента, Минск., 2001 год.
3. Медведев В.П. Менеджмент: Основные функции менеджеров, Москва., Дело, 2003 год.
4. Фатхудинов Р.А. Система менеджмента, Москва., 1997 год.