

УДК 65.014

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ НЕОБХОДИМОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

А.В. Доленко, студентка гр. Э-121, IV курс
Научный руководитель: И.В. Смольянинова, к.э.н., доцент
Воронежский экономико-правовой институт
г. Воронеж

Мир менеджмента на современном этапе характеризуется своим разнообразием и подчинен обилию стоящих перед ним задач и факторов. От менеджеров требуются ряд определенных умений и навыков, т.к. в условиях перенаправления экономики Российской Федерации в реальное производство (особенно в рамках посткризисного развития), рационализации эксплуатации имеющихся ресурсов, а также активного участия в институционализации рыночных отношений в управлении необходимо применять инновационные методы менеджмента.

Безусловно, менеджмент является координатором функционирования предприятия, основополагающим механизмом эффективности и результативности деятельности, но, конечно, в условиях инновационного развития общества и экономики в менеджменте существует ряд проблем, с которыми сталкиваются менеджеры в рамках реализации своей профессиональной деятельности [1].

В сравнении с западным миром, опыт управления в России на современном этапе имеет небольшую практику менеджмента в условиях рыночной экономики. Данный опыт базируется на синтезе и интерпретации зарубежной практики при оглядке на особенности российского менталитета и экономической структуры. И, так как законы экономики зависят от воли и поведения людей, правильности принятия решений ими, то проблемы в современном российском менеджменте, правильность принятий решений являются одними из главных вопросов на сегодняшний день. Поэтому особенно важно не копирование «вслепую» иностранного опыта и наработок, а правильный синтез и выборка наиболее удачных и перспективных навыков с учетом специфики российского менеджмента.

В современном мире позиция менеджера рассматривается так, что если человек находится в руководящей должности любого уровня управления в любых предприятиях, организациях, учреждениях и фирмах, то в своей деятельности, успешной и продуктивной, ему необходимы базовые знания в области теории и методологии управления персоналом. Управление в организации играет ключевую роль, т.к. без данных мероприятий организация деятельности предприятия не имеет будущего. (Рисунок 1)



Рисунок 1. Управление как организация деятельности предприятия

Современный менеджер должен владеть не только фундаментальными основами менеджмента, но и уметь адаптироваться и рационально реализовывать управление в современной экономике, быстро приспосабливаясь к инновационным изменениям. Так, например, применение новой модели менеджмента в деятельности открывает новые возможности для деятельности не только самих менеджеров, но и для работы персонала в целом. (Таблица 1).

Поэтому одной из основных проблем, стоящей в процессе развития современного управления, является проблема универсального менеджера, который в условиях инновационной и глобализирующей экономики способен к четкому и рациональному управлению с принятием на себя ответственности за принятые управленческие решения [2; 5].

Таблица 1 - Переход к новой модели менеджмента в условиях инновационного развития

Классическая модель	Новая модель
---------------------	--------------

<i>Управление активами</i>	<i>Управление способностями</i>
Фокус на цифры	Фокус на создание ценности
Иерархическая, линейная	Горизонтальная, сетевая, системная
Независимые функции	Взаимосвязанные функции
Застывшая	Адаптирующая
Командуй и контролируй	Делегирование полномочий
Рационализм и анализ	Интуиция и системный анализ
Избегание риска, обвинение за неудачи	Принятие риска, поощрение революционных идей и креативности

При рассмотрении данной проблемы, выделим основные проблемы менеджмента на современном этапе. Конечно, их немало, но мы рассмотрим четыре:

1. Проблема качества. Данная проблема весьма актуальна, т.к. в Российской Федерации малый процент людей имеют реальный практический опыт в сфере менеджмента;

2. Проблема коррумпированности российской экономики на всех уровнях. К сожалению, в условиях российской системы хозяйствования на современном этапе еще существуют моменты «решения проблем» соответствующим образом;

3. Проблема увеличения численности государственных чиновников при постоянном сокращении аппарата управления. При данной проблематике остро ощущается нехватка профессиональных кадров, особенно из числа топ-менеджеров. В данном случае: количество - никак не значит качество;

4. Проблема современного российского менеджмента в условиях глобализации. На настоящий момент система управления России не может конкурировать с зарубежными.

В рамках реализации решения определенных проблем необходим алгоритм решения. Для принятия рационального решения желательно пройти ряд этапов по анализу проблематики (Рисунок 2).



Рисунок 2. Этапы принятия рационального решения проблематики

Несомненно, в менеджменте существует ряд многочисленных проблем, требующих решения, но в рамках данной статьи их объять не представляется возможным, поэтому рассмотрим еще несколько видов проблем, с которыми могут столкнуться менеджеры в своей деятельности:

- общие проблемы, которые присущи для всего предприятия или отрасли;
- общие проблемы, относящиеся к отдельному предприятию, но не знакомые для отрасли;
- уникальные проблемы, с которыми предприятие или отрасль сталкиваются впервые;
- проблемы с мнимой уникальностью, т.е. кажущиеся исключительными, но на практике обладают первичными признаками общей проблемы.

Также в настоящее время одной из самых насущных проблем выступает проблема управления персоналом предприятий, нехватка квалифицированных профессиональных кадров, что зачастую не позволяет эффективно реализовывать стоящие перед предприятием задачи и решать проблемы значимого характера.

Эффективный менеджмент персонала на предприятии на сегодняшний день нельзя представить без применения четко построенного механизма компетентности руководителя, а также без быстрого мониторинга возникающих проблем, что позволяет своевременно решить возникающие в процессе работы персонала сложности и разногласия [3]. При правильном подходе к управлению персоналом с учетом психологии менеджмента, несомненно, результатом выступит эффективное функционирование предприятия во всей мощности кадрового потенциала

Одним из методов повышения эффективности современного управления является внедрение и применение в организации креативного менеджмента. Так, креативное управление ставит перед собой ряд определенных целей для повышения эффективности функционирования предприятия в виде:

- наделение человека определенными знаниями, обеспечение его актуальной своевременной, а также правдивой информацией;
- мотивация человека к творческому мышлению, креативности в работе;
- гарантировать права сотрудника на результаты своей интеллектуальной деятельности;
- обеспечение прав и интересов предприятия как экономической системы, наделившей сотрудником необходимыми ресурсами для осуществления креативного управления.

Все возникающие в процессе управления проблемы необходимо решать. Для всех проблем, кроме уникальных, необходимо применять общие решения, например, с применением общих правил и методов менеджмента. При правильном формулировании и функционировании механизма решения

проблем определенную конкретную проблему можно победить стандартными способами, в каких бы проявлениях данная проблема ни возникала [4; 6].

Отсюда следует, что менеджмент также является формой внутренней социально-психологической программой, поэтому необходимо анализировать все аспекты менталитета страны, особенно на региональном уровне с целью реализации эффективной деятельности предприятия, а также успешной управленческой политики.

Список литературы:

1. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В., Шаталов М.А. Формирование системы мониторинга и прогнозирования деятельности экономических систем // Территория науки. 2015. № 4. С. 148-153.

2. Ахмедов А.Э., Шаталов М.А. Совершенствование механизма управления рисками машиностроительного комплекса в условиях нестабильности внешней среды // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2015. Т. 1. С. 105-111.

3. Смольянинова И.В., Ахмедов А.Э., Шаталов М.А. Совершенствование маркетинговой деятельности предприятия на основе развития коммуникативной политики // Территория науки. 2015. № 3. С. 129-133.

4. Шаталов М.А., Мычка С.Ю. Проблемы современного менеджмента в условиях инновационного развития региона// Наука. 2014. № 4-3. С. 481.

5. Шаталов М.А., Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Обоснование стратегии диверсификации предпринимательских структур в условиях нестабильности внешней среды// Государственный советник. 2015. № 3. С. 9-13.

6. Шаталов М.А., Давыдова Е.Ю., Болдырев В.Н. Формирование механизма управления устойчивым развитием предприятий мебельной промышленности // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 2-2 (13-2). С. 483-486.