

Д. А. Денисова

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия*

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье дана характеристика сущности процесса управления, основным подходам, школам. Рассмотрены проблемы определения степени эффективности процесса управления, имеющие как качественные, так и количественные параметры. Обращается внимание на то, что достижения цифровизации способствуют рационально подходить к регламентации управлеченческих процессов.

Ключевые слова: управление, процессы управления, проблемы, организации, компании, структура.

Процесс управления является очень сложным, многокомпонентным и динамичным. При его применении происходит постоянная модификация и подстраивание в зависимости от ситуативности условий (внешних и внутренних) среды, требований социально-экономического развития и этнонациональных особенностей менталитета, в том числе, российского [Золотухин, Родионов, 2014].

В общем и целом, процесс управления представляет собой конкретную последовательность действий, направленных на достижение ключевых целей и определенных показателей внутри предприятий. В условиях цифрализации, развития искусственного интеллекта, роботизации, в «России продолжает доминировать «живой» человеческий фактор: под прикрытием уже понятия «эффективный менеджер» (в управляющих системах) российский менеджмент продолжает сохранять мышление, образованность, запоминание, трудоспособность и программирование необходимых целевых функций» [Великороссов, Филин, Никулин, 2021, с 136]. Известно более 14 подходов к управлению, ниже мы рассмотрим основные из них [Grandars, 2021].

Одним из самых популярных является подход комплексный, когда в процессе управления учитываются абсолютно все факторы: и внутренние, и внешние, и их взаимосвязи и взаимозависимость любого рода.

Интеграционный подход, напротив, ставит перед собой цель углубления сотрудничества внутри компании, когда исследуются горизонтальные и вертикальные связи между уровнями управления, связи между стадиями производства продуктов, отдельными структурными подразделениями и др. Интеграция в рамках данного подхода нацелена на то, чтобы углубить сотрудничество и сделать его более эффективным.

Немало известен функциональный подход к управлению. Его сущность заключается в том, чтобы разделить продукт или услугу на конкретные функции. Затем определяется, кто же внутри компании может реализовать данные функции с наименьшими затратами и таким образом осуществляется выбор объекта.

Одним из самых классических подходов является процессный, который представляет собой последовательную серию процессов взаимосвязанных между собой. Процессы представляют собой конкретные этапы, а именно:

1. планирование
2. организация
3. мотивация
4. контроль [Grandars, 2021].

В качестве связующих процессов выступают вертикальные и горизонтальные коммуникации, а также вовлеченность сотрудников в принятие конкретных решений. Вовлеченность поощряет поведение, ориентированное на достижение стратегических целей предприятия. В этом персоналу необходимо понимать смысл стратегии предприятия и её значимость в их повседневной жизни [Маслов, 2017].

Административный подход характерен для многих организаций, относящихся к ведению государства. Их основа – это четкое администрирование каждого процесса внутри организации, регламентация прав и обязанностей, распределение затрат внутри системы.

Несмотря на множественность походов к управлению, до сих пор ведутся споры относительно эффективности каждого из них. С конца XIX века было

сформировано несколько школ управления, положения которых актуальны по сей день. В Таблице 1 [Тебекин, 2018] представлены школы управления, существующие в теории менеджмента и их основные постулаты:

Таблица 1

Школы управления в теории менеджмента

Название школы	Основные положения
Школа научного управления	Менеджмент рассматривается как полноценная наука, в которой есть свои принципы и правила: отбор сотрудников, определение функций, структура – все должно строиться на научных принципах.
Административная школа управления	Концепция школы строится на том, что она должна быть универсальной: процесс управления поделен на конкретные этапы, закреплен принцип «единственного начальника», структурные подразделения должны быть группированы в соответствии с определенными функциями.
Количественная школа управления	В основе школы лежат числа, формулы и математические закономерности. Характерна компьютеризация компании, системный подход, минимизация роли человека.
Эмпирическая школа управления	Положения школы основаны на том, что необходимо создать и скомпилировать мировой опыт в управлении. Характерно выделение долгосрочных целей, сплочение коллектива вокруг руководителя-лидера, целевое управление.

Появление многочисленных подходов, школ и точек зрения преследовало единственную цель – повысить эффективность процесса управления в соответствии с требованиями реальности. «Современная парадигма менеджмента, подчеркивают В. В Великороссов, С. А. Филин и Л. Ф..Никулин должна основываться на знаниях, горизонтальных связях и системе стратегического управления, включающей способность к гибкой реакции в режиме онлайн (корпоративной динамике) и ориентацию на клиента» [Великороссов, Филин, .Никулин, 2021, с. 139]. Однако какова же сущность эффективности управления, что понимается под этим определением?

Эффективность управления является обобщенной характеристикой, которая показывает результативность деятельности всей системы управления: достижение целевых показателей, реализация целей и задач, уровень качества управления и взаимосвязей и т.д. Эффективность можно оценить по отдельным параметрам: качественным и количественным. Качественные показатели могут выражаться в сплоченности коллектива, реализации миссии организации, приверженности корпоративным принципам, удовлетворенности сотрудниками от процесса. Однако более измеримыми считаются показатели количественные, с помощью которых можно оценить эффективность процесса управления в цифрах.

К количественным показателям оценки относятся [Infomanagement, 2021]:

Показатель эффективности управления

$$\mathcal{E}U = \Pi / 3U, \text{ где}$$

Π – прибыль компании

$3U$ – затраты на управление

Коэффициент численности управленческого персонала

$$KЧ = ЧУ / Ч, \text{ где}$$

$ЧУ$ – численность управленческого персонала

$Ч$ – численность всех работников

Коэффициент затрат на управление

$$KЗ = ЗУ / 3, \text{ где}$$

$З$ – общие затраты на управление

Коэффициент затрат на управление на 1 ед. выпускаемой продукции

$$KЗП = ЗУ / К, \text{ где}$$

$К$ – объем выпускаемой продукции/услуг

Данные количественные показатели рассчитываются для того, чтобы увидеть экономическую эффективность процесса управления с целью последующей модернизации процесса, изменения затрат и структуры управления. очень важно производить экономическую оценку, так как от управления зависят

сит не только судьба конкретного сегмента, но и всего производственного цикла компании в целом.

Однако при всех существующих критериях эффективности процесса управления, зачастую в компаниях возникают ситуации, когда проблемы в процессе управления мешают достижению целей и реализации процесса в целом. К подобным проблемам можно отнести такие как:

- отсутствие взаимопонимания между структурными подразделениями
- стихийное управление
- проблемы мотивации у сотрудников
- застой в развитии компании
- бюрократизация процессов [Трофимова, 2020]

Для решения подобных проблем организации предпринимают конкретные меры, связанные как с перестройкой внутренних процессов, так и с реорганизацией структуры в целом. В то же время, «до тех пор пока на рынке труда государство будет выступать в качестве работодателя, а не экономического регулятора, рабочие места будут востребованы только с позиции краткосрочных экономических интересов бизнеса (представителей крупного бизнеса, связанных, как правило, с энергоносителями)» [Скрипко, К. В. Скрипко, 2020, с. 117]:

К примеру, изменение организационной структуры зачастую может помочь наладить внутренние коммуникации. Актуально это для компаний, которые увеличились в масштабах: выросло количество сотрудников, увеличился размер и масштаб задач и сам процесс управления затруднился. Изменение структуры позволяет перестроить взаимосвязи и оптимизировать процессы управления.

Если говорить о проблеме снижения мотивации персонала, то очень значительную роль в решении данной проблемы играет корпоративная культура. Компании, в которых выстроен мощный механизм поощрения, стимулирования сотрудников, получают в свой штат более мотивированный персонал: люди понимают свою работу, видят перспективу и делают все, чтобы достичь успеха. Помимо мотивации, важной проблемой сегодня является профессиональное

выгорание. Для того чтобы преодолеть это препятствие, необходимо сделать процессы максимально прозрачными и понятными сотруднику, чтобы он видел цели своих действий. Также стоит уделять внимание творческой составляющей: в любой, даже самой регламентированной задаче, необходимо предоставлять сотруднику свободу выбора и решений, разумеется, в зоне его ответственности. Это является актуальным для реализации человеком своих потребностей [Золотухин, Семина, Семина, 2020]

Развитие компании необходимо для полноценного функционирования процесса управления. Если стратегические задачи не меняются из года в год, компания не идет в рост и стоит на месте – любой, даже самый унифицированный управленческий процесс может сбиться. Для того, чтобы это предотвратить, необходимо постоянно развивать компанию, искать новые точки роста, при достижении старых целей ставить новые. Возможно, для этого потребуется замена руководителей конкретных направлений, однако отрегулировать стратегические позиции очень важно.

Современные компании сегодня применяют в своей работе достижения цифровизации: автоматизируют процессы, внедряют более удобные условия использования и функционирования [Александрова, 2019]. Бюрократизация процессов в современной среде неизбежно будет влиять на скорость принятия управленческих решений, развитие процесса управления. Существует риск подмены реальности его виртуальных аналогов [Золотухин, 2020] при использовании цифровой коммуникации, оказывающих влияние на трансформацию процессов социально-экономического развития [Zolotukhin, Zolotukhina, Yazevich, Marasova, Tarasenko, 2020]. Чтобы данная проблема не становилась глобальной, необходимо рационально подходить к регламентации процессов, исключать из цепочки ненужные элементы и максимизировать полезность каждого движения. Важно, чтобы современный процесс шел в ногу со временем, а не догонял его.

Процесс управления в любой организации – это стратегически важный элемент компании в принципе. Эффективная система позволяет структуриро-

вать процессы, регламентировать права и обязанности работников, развивать компанию. Совершенствование структуры управления и ее мониторинг компании должны производить вне зависимости от наличия проблем, но с учетом социально-экономических рисков [Киселева, Михайлов, Михайлова, 2019]. Умение вовремя выявить и преодолеть трудности – задача, которая стоит перед любой системой управления. Очень важно, чтобы процессы были взаимосвязаны, логично и не излишни.

Библиографический список

Александрова Т. В. Цифровизация как современный тренд развития менеджмента производственных организаций // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2019. – Т. 13. – №. 3.

Великороссов В.В., Филин С.А., Никулин Л.Ф. Формирование парадигмы менеджмента для условий деятельности комплексов роботов и суперкомпьютеров, оснащенных искусственным интеллектом // Философия хозяйства. 2021. – № 1. – С. 227–243.

Золотухин В. М. Социально-философский и культурологический аспекты деятельности человека в рамках цифровой реальности // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. № 4 – С. 323–329. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-4-323-329>

Золотухин В. М., Родионов А. В. Социально-философский и социокультурный аспекты российской ментальности. // Вестник КемГУКИ, 2014. – № 4. – С. 17–24.

Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. № 1. – С. 47–52. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-1-47-52>

Киселева Т. В., Михайлов В. Г., Михайлова Я. С. О подходах к управлению природоохранной деятельностью предприятий с учетом рисков. // Экономика и управление инновациями, 2019. – № 3 (10). – С. 62–68.

Маслов В. И. Эффективное управление современными сотрудниками: учебное пособие, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 133 с.

Скрипко В. Е., Скрипко К. В. Социально-экономические и управленческие аспекты использования основных фондов предприятия / В сб.: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Посвящается 300-летию Кузбасса и 70-летию КузГТУ. Под редакцией В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова. Кемерово, 2020. – С. 115–121.

Тебекин А. В. К вопросу о выделении научных школ менеджмента // Журнал исследований по управлению. – 2018. – Т. 4. – №. 12. – С. 32-40.

Трофимова Н. Н. Ключевые проблемы современного корпоративного управления предприятиями реального сектора экономики // Стратегии бизнеса. – 2020. – Т. 8. – №. 3.

Grandars.ru : сайт / Подходы к управлению – Обновляется в течение суток. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.grandars.ru/college/biznes/podhody-k-upravleniyu.html> (дата обращения: 11.04.2021).

Infomanagement : сайт / Лекции по менеджменту: эффективность управления – Обновляется в течение суток. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://infomanagement.ru/leksiya/Effectivnost_upravleniya (дата обращения: 11.04.2021).

Zolotukhin, V., Zolotukhina, N., Yazevich, M., Marasova, D., Tarasenko, A. The Problem of Transformation of Ideological Paradigms and Enforcement of Environmental Standards in Industrialized Regions E3S Web of Conferences, 2020, 174, 04056

D. A. Denisova

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

PROBLEMS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE PROCESS MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article describes the essence of the management process, the main approaches, and schools. The problems of determining the degree of efficiency of the management process, which have both qualitative and quantitative parameters, are considered. Attention is drawn to the fact that the achievements of digitalization contribute to a rational approach to the regulation of management processes.

Key words: management, management processes, problems, organizations, companies, structure.