



Современный менеджмент – неотъемлемая часть бизнеса, занимающая отнюдь не последнее место в экономическом развитии страны. Российский менеджмент – относительно молодая отрасль знаний и вследствие этого интенсивно развивающаяся в условиях недавнего перехода к рыночной экономике, в отличие от стран Запада. Безусловно, менеджмент – довольно широкое понятие, охватывающее не единственную отрасль, поэтому однозначно дать ему определение нельзя. Вместе с тем, по нашему мнению, под менеджментом (английское слово - management, от manage – управлять), следует понимать совокупность принципов, методов управления экономикой, направленных на достижение поставленных целей на основе использования внутреннего потенциала государства. Сфера менеджмента крайне разнообразна, поэтому ее успешная реализация зависит от целого множества факторов и задач, стоящих перед ней на современном этапе изучения. Вместе с тем, система управления должна способствовать развитию предприятий, повышению их устойчивости, платежеспособности, автономности.

Наиболее важной проблемой современного менеджмента в нашей стране является проблема качества управленческих кадров, повышение требований к профессиональному уровню специалистов, повышение уровня их компетенций, направленных на возможность приносить хозяйствующему субъекту экономическую выгоду.

Требования к профессиональной подготовке менеджера можно разделить на две группы. Первая группа представляет собой совокупность навыков и умений, необходимых для успешной и качественной работы по управлению. В эту группу входят:

- умение принимать результативные решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и непредвиденность;
- владение и грамотное использование необходимой информации в вопросах развития области, в которой работает организация;
- владение способами повышения эффективности управления и производительности продукции;

- умение ставить перед собой четкие цели и в дальнейшем – их реализация;
- умение использовать современные средства связи и коммуникации;
- способность принимать управленческие решения в условиях неординарной ситуации;
- мотивация работников к деятельности, предложению новых идей и проектов и др.

Вторая группа требований к эффективному управлению подготовкой менеджеров носит психологический характер, а именно направлена на способность управляющего работать внутри коллектива. Она включает:

- способность создать устойчивый психологический климат в коллективе, позволяющий комфортно заниматься трудовой деятельностью;
- навыки нахождения общего языка с работниками, умение поставить себя в качестве «грамотного» начальника;
- уважительное отношение к людям вне зависимости от их положения, нации и т.д.;
- объективная самокритика собственной трудовой и управленческой деятельности;
- умение сглаживать внутренние конфликты в коллективе, находить компромиссы в решении острых вопросов, касающихся трудового дня и т.д.

Общепризнанным является тот факт, что менеджмент совмещает в себе как науку, так и искусство, которому можно научиться только через опыт и которым в совершенстве овладевают только те люди, имеющие к этому талант, своеобразную «жилку». Проблема качества управленческих кадров в России зачастую связана с недостатком опыта управления в условиях рыночной экономики. Одним из методов ее решения может выступить экономическая культура, включающая отношение к коммерческому успеху, как к большому социальному достижению и выявляющая творческий потенциал и предприимчивость каждого участника производственного процесса. Такой способ управления сможет открыть новые возможности не только в практике, но и в теории. В теоретическом аспекте он позволяет работникам выполнять часть своей работы более качественно, основываясь на новые приобретенные знания, т.е. способствует формированию специалистов с новым профессиональным уровнем. Можно предположить, что посредством окультуривания вероятно улучшение методов формирования стратегии любой организации.

Второй проблемой, но не менее актуальной, с которой сталкивается современный менеджмент, является высокий уровень коррупции современной экономики России на всех ее уровнях. На современном этапе коррупция присутствует практически во всех структурах, включая государственные. Наличие ее признаков является негативным фактором в работе структур, отдельных предприятий, структурных подразделений.

Главное отличие экономики, которой придерживаются западные страны, от российской системы состоит в том, что роль государственных управленцев с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Российские чиновники становятся «крупными менеджерами» при организации «нужных» управленческих решений в экономической жизни страны с целью получения «серых денег». Коррупция – негативное явление, которое несет в себе только отрицательные эффекты как для общества, так и для страны в целом. Ведь коррупция усугубляет социальное неравенство, препятствует развитию бизнеса, способствует политической нестабильности государства. В связи с высоким уровнем коррумпированности экономической жизни страны, несомненно, существуют и реализуют свою деятельность антикоррупционные силы, направленные на снижение к минимуму степени взяточничества. С нашей точки зрения, создание информационной среды, посвященной противостоянию коррупции, и формирование морального облика законопослушных граждан нашей страны могли бы стать одними из важнейших методов решения указанной проблемы российского менеджмента.

К третьей проблеме, возникающей в современном менеджменте, относится переизбыток и непрерывный рост государственных управленцев при постоянном «сокращении» аппарата. Данная проблема возникает в связи с тем, что управление государственными ресурсами на современном этапе является самым доходным бизнесом в России. Исходя из этого, высокий процент специалистов данной отрасли имеет желание работать и развиваться именно в этой структуре. При этом можно наблюдать острый дефицит топ-менеджеров высшей квалификации, которые способны руководить частными компаниями, с целью конкурентоспособности на мировых рынках. Ссылаясь на исторический опыт, можно сказать, что численное увеличение управленцев в России по большей части не приводит к действенным результатам.

Четвертой проблемой, с которой сталкивается современный менеджмент в России, является нерациональное использование временных ресурсов. Она возникает вследствие неграмотных действий руководителя, таких как: бесплановость работы,

плохо налаженный обмен информацией и недостаточно высокая мотивация труда рабочих. Без грамотного планирования времени, организация не сможет удерживать свои позиции, предприятия-конкуренты, которые правильно распределили этот специфический ресурс, в скором времени смогут опередить по многим показателям данную организацию. «Управление временем» - это громкое название того, что по сути своей является управление самим собой, предприятием, людьми с целью ускорения решения проблем, осуществления мероприятий, выполнения работ, действий. Это управление по наиболее рациональному использованию времени.

Можно выделить еще одну проблему, которая может возникнуть на современном этапе развития менеджмента, - это проблема соответствия между менеджментом и менталитетом. Между этими двумя элементами существует глубокая сущностная взаимосвязь, их соответствие - одно из основных условий равновесия социальных систем, характеризующихся отсутствием социальных конфликтов. Человек не может быть отделен от самого себя и своей ментальности, находясь при этом в определенной систематичной иерархии (или руководит, или подчиняется). Даже находясь в состоянии одиночества, он управляет своими действиями, подсознательно вытекающих из его ментальности. Опираясь на этот факт, можно сделать вывод о том, что управление - форма выражения ментальности. Поэтому важно учитывать все нюансы менталитета страны с целью проведения более успешной плановой и управленческой политики.

Несмотря на ряд проблем, с которым сталкивается современная наука управления в России, существуют определенные перспективы развития. Особенностью российского менеджмента является его гибкость, подвижность, приспособляемость. Формирование российского менеджмента на предприятии должно полагаться на личные способности каждого индивида, его профессиональную подготовку, стремление к развитию и совершенствованию своих умений, а не на влиятельные знакомства и семейные связи. Также при формировании управления нужно учитывать и деловые качества личности, а именно, настойчивость, целеустремленность и способность к восприятию новой информации.

Мир не стоит на месте, он находится в постоянном изменении, вместе с ним совершенствуются личности, их взгляды. В соответствии с состоянием современной российской экономики можно выделить следующие принципы развития менеджмента:

- рациональное сочетание государственного вмешательства и рынка, необходимость государственного регулирования такими действиями, как: внедрение антимонопольной политики, обеспечение налоговых поступлений в казну страны;
- достижение максимально поставленных целей в организации за счет оптимального распределения материальных, временных и трудовых ресурсов по основным направлениям деятельности государства.
- повышение уровня профессиональной подготовки управленческих кадров;
- внедрение и использование новых методов управления, позволяющих организации приспособиться к наиболее гибкому восприятию на изменения окружающей среды;
- максимальное использование инноваций, связанное с увеличением потока входящей информации;
- использование стратегического планирования и управления в деятельности организации.

При соблюдении вышеуказанных направлений, современную науку управления можно будет вывести на более качественный уровень.

Построение эффективной системы менеджмента в России требует соответствия со стороны руководителей, что требует подготовки менеджеров-профессионалов. С этой целью должен быть разработан методический инструментарий оценки кадров в управлении персоналом организации. Без наличия качеств, результаты формирования новой системы управления будут сведены к минимуму. Основными требованиями являются:

- менеджер-профессионал должен быть образованным, всесторонне развитым и инициативным человеком высокой квалификации, владеющим искусством управления человеческими ресурсами для достижения поставленных целей;
- менеджер-профессионал должен одновременно сочетать в себе качества не только руководителя, но и ответственного организатора, эксперта в формулировании четких требований, надежным товарищем для всего трудового коллектива. Последняя характеристика играет немаловажную роль, поскольку для успешной и качественной работы необходима дружелюбная атмосфера в коллективе.

Менеджер-профессионал должен уметь свободно ориентироваться в проблемах рынка. С этой целью он должен: владеть методами маркетингового исследования рынка сбыта; уметь оценивать сильные и слабые стороны конкурентов; определять преимущественные перспективные направления развития рыночных отношений; вести переговоры с контрагентами по осуществлению коммерческих сделок с определением эффективных условий, способствующих повысить прибыльность организации, внедрить инновационные методы в управлении результативностью хозяйствования.

Соблюдение этих требований позволит управленцу достичь цели, поставленные организацией. Еще одним фактором, который служит шагом к достижению максимальной выгоды в организации является самоменеджмент. Ранее он рассматривался лишь как раздел, связанный с научной организацией труда управляющего лица, но сейчас его принимают за самостоятельную область знаний. В рамках рассмотренного подхода самоменеджмент может стать важнейшей составной частью, обеспечивающей менеджмент эффективными инструментами изучения работников предприятия. В России предполагаемая модель работы с персоналом не встречается пока на практике, но является одной из перспектив развития состояния современного менеджмента.

Таким образом, новая парадигма управления предполагает применение социальной ответственности в управленческой науке.

Список использованных источников:

Афоничкина А.И. Основы менеджмента

Быков Р.А., Лытнева Н.А. Риски в управлении трудовыми ресурсам: способы их влияния и оценки.

Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп

Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс

Лытнева Н.А., Сысоева О.Н. Развитие инновационных методов в управлении результативностью хозяйственных систем

Лытнева, Н.А. Система образовательных индикаторов для повышения уровня профессиональных компетенций экономистов в малом предпринимательстве

Лытнева Н.А. Инновационная образовательная модель и технологии подготовки экономических кадров для малого предпринимательства

Лытнева, Н.А. Современные методы и модели управления эффективностью промышленных предприятий

Малый бизнес в России [Электронный ресурс]// Информационный портал для предпринимателей и физических лиц России: [сайт]. [2015г.]. URL: www.malyi-biznes.ru/

Парушина Н.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов фонда заработной платы организации

Проблемы и перспективы современного менеджмента [Электронный ресурс]// [сайт]. [2015г.]. URL: [http://www. businesspravo/](http://www.businesspravo/)

Соловьев В.С. Стратегический менеджмент: Учебник.

Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: Учебное пособие