

image not found or type unknown



С наступлением XXI в. человечество на фоне развития цифровых технологий естественным образом вступило в эпоху Четвертой промышленной революции – период, когда материальный мир начал соединяться с виртуальным, стали зарождаться новые цифровые экосистемы, а роботизированное производство и «умные» предприятия являются одним из главных компонентов производственной индустрии [2].

Современные концепции управления, такие как Lean Management (бережливое производство) и бенчмаркинг направлены в первую очередь на повышение конкурентоспособности, непрерывное совершенствование деятельности и сокращение потерь на всех этапах производства.

Изменение бизнес-моделей, автоматизация большей части производственных цепочек предполагают изменение не только технической и материальной базы предприятия, но и подхода к управлению производством, так как в фокус внимания менеджеров встают в первую очередь именно качество и скорость работы автоматизированных систем, а не условия труда рабочих и их роль в создании цепочки ценности продукта.

В связи с этим современным консультантам по управлению при работе с менеджментом предприятий важно брать за основу опыт прошлого столетия и учитывать основные выводы ключевых концепций управления XX в., так как даже в условиях цифровой трансформации важность эффективного управления персоналом, поиска оптимальных рабочих мест для сотрудников в соответствии с их компетенциями, а также создание положительного микроклимата в работе каждого отдела на предприятии и внимательное отношение руководителей к конкретному сотруднику в частности переоценить сложно.

На сегодняшний день эти факторы напрямую влияют на эффективность компании. В исследовании, проведенном российским подразделением международной рекрутинговой компании Antal Russia, отмечается, что по состоянию на 2020 г. уровень текучести персонала на российских предприятиях вырос – об этом заявили 28 % опрошенных работодателей. Для сравнения: в 2016 г. лишь 15 % компаний фиксировали увеличение показателя текучести, а 35 % и вовсе заявляли о снижении текучести [1]. Основными причинами ухода сотрудников работодатели

называют:

- неконкурентоспособную заработную плату или отсутствие индексаций;
- конфликты в коллективе;
- непривлекательный социальный пакет;
- высокие требования к сотрудникам, высокие ключевые показатели эффективности;
- плохой линейный менеджмент;
- организационные изменения в компании;
- желание сотрудников сменить роль или сферу деятельности;
- семейные обстоятельства

Высокая текучесть кадров – явление само по себе негативное, так как мешает развивать бизнес, снижает качество производимого продукта в связи с быстрой и не всегда качественной передачей компетенций, а также влияет на производительность труда и прибыльность компании – именно поэтому исследователи административной школы управления держали это явление в фокусе внимания. Судя по результатам исследования, высокая текучесть кадров отчетливо наблюдается на российском рынке труда и в настоящее время.

На основании исследования Antal Russia можно сделать вывод, что в эпоху цифровизации экономики материальное стимулирование персонала (школа научного управления), отсутствие конфликтов и позитивный микроклимат в коллективе (школа человеческих отношений), наличие различных видов нематериальной мотивации в виде привлекательных социальных пакетов (школа человеческих отношений) будут способствовать повышению стабильности персонала на российских предприятиях и, как следствие, повышению их экономической эффективности [3].

Также в исследовании рекомендована работа с менеджментом предприятий (административная школа управления) и изменение системы развития, обучения и адаптации персонала (школа научного управления). С последним на российских предприятиях не всегда все просто – многие сотрудники отмечают, что зачастую ими никто не занимается на начальных этапах, не вводит в курс дела, их попросту

«бросают» в работу, что создает негативные ощущения и стресс.

В результате кандидаты не могут проявить себя должным образом и вынуждены снова выходить на рынок труда. Также в исследовании отмечается, что на лояльность к компании влияет наличие у сотрудника интересных проектов в работе, которые помогают раскрыть творческий потенциал (школа человеческих отношений). Таким образом, можно сделать вывод, что основные тезисы ключевых концепций управления XX в., сформулированные исследователями, актуальны в управленческом консалтинге и менеджменте и на сегодняшний день.

Результаты исследования уровня цифровизации российских предприятий, проведенного консалтинговой компанией KPMG в 2019 г., свидетельствуют, что основным препятствием, с которым сталкиваются российские предприятия при внедрении инновационных технологий, является недостаточная зрелость процессов и низкий уровень их автоматизации (рисунок 1).

Следующим препятствием цифровизации, идущим за техническими аспектами, является в чистом виде человеческий фактор – отсутствие должного уровня компетенций (58 %) и низкий уровень ИТ-грамотности сотрудников (35 %). Эти сложности упоминались респондентами чаще, чем отсутствие бюджетов. Таким образом, становится очевидной взаимосвязь между развитием человеческого капитала на предприятии и эффективностью автоматизации и цифровизации бизнес-процессов.

В современной парадигме бережливого производства и управленческой концепции бенчмаркинга управленцам на предприятии важно понимать ценность персонала и необходимость выстраивать планомерную политику по управлению талантами и их развитию, особенно в эпоху цифровых перемен. Плодотворная научная деятельность в течение 50 лет, а именно десятки экспериментов в средних и крупных компаниях, активная теоретическая работа, формирование первых школ бизнеса и частных консалтинговых фирм – все это заложило прочный фундамент науки управления, фактически изменив индустриальное лицо общества и создав качественно новый тип культуры труда.

Концепции управления, которые зародились в начале XX в., и сегодня считаются одним из главных теоретико-исторических источников современных основ менеджмента и управленческого консалтинга.

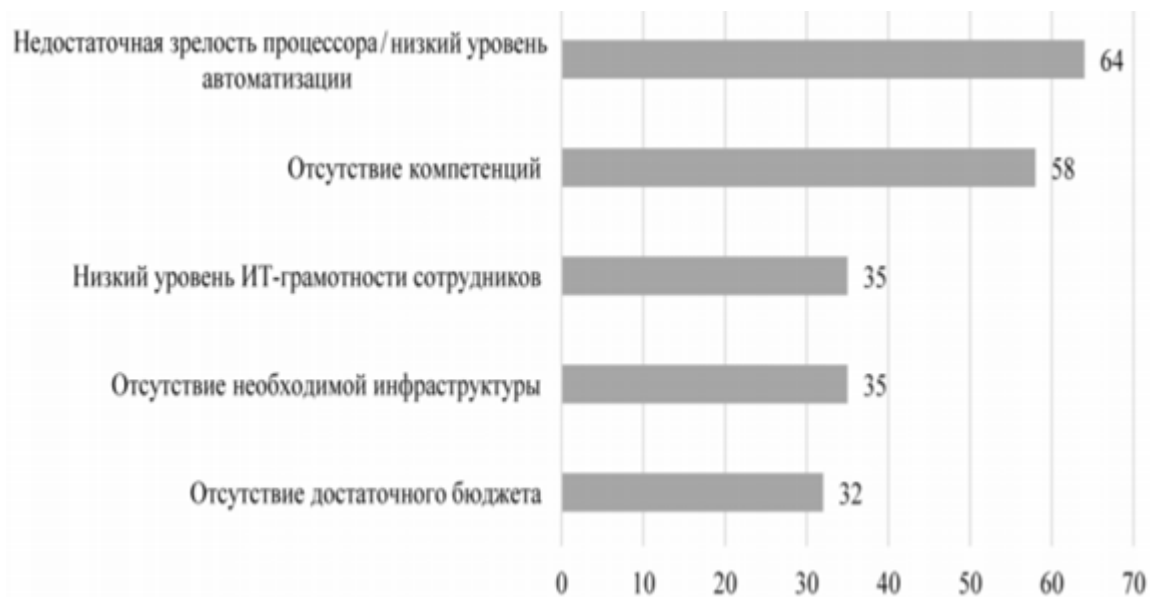


Рисунок 1 - Препятствия при внедрении инновационных технологий в российских компаниях [4]

Современная наука управления делает упор на сложность окружающего мира: условия, в которых работает большинство сегодняшних руководителей, часто оказываются непредсказуемыми, непонятными и неконтролируемыми. Подготовка современных менеджеров и консультантов по управлению невозможна без знания истории развития менеджмента, и все рассмотренные в данной статье школы управления оказали большое влияние на его формирование.

Смещение фокусов управления в сторону автоматизации и контроля цифровых систем создает риски снижения внимания к персоналу и кадровой политике. За всеми цифровыми изменениями стоят люди, и их роль на предприятии сложно переоценить, поэтому консультантам по управлению важно в своей работе учитывать опыт, накопленный исследователями XX в.

В рамках научной школы управления, административной школы управления и школы человеческих отношений доказана важность эффективного управления компетенциями сотрудников и рационализации труда, а также выявлена роль положительного психологического микроклимата в организации.

Список литературы

1. За прошедший год текучесть персонала в компаниях увеличилась. Исследование. Antal Russia, 2019. URL: <https://antalrussia.ru/news/staffturnover-2018>.

2. Семенова И.И. История менеджмента: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 222 с.
3. Текучесть персонала в компаниях стала расти. Исследование. Antal Russia, 2019. URL: https://antalrussia.ru/news/Staff_turnover.
4. Цифровые технологии в российских компаниях. Исследование. KPMG, 2019. URL: [https:// assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru)
5. Михненко П.А. Теория менеджмента: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Московский финансово-промышленный университет "Университет", 2014.