

Ключевые вызовы к уровню и качеству менеджмента: российская специфика

*Лазутина А.Л., к.э.н., доцент
кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: lal74@bk.ru*

*Лебедева Т.Е., к.п.н., доцент
кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: tatyana.lebedeva@bk.ru*

*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина.
Россия, Нижний Новгород*

Аннотация: В данной статье описаны ключевые проблемы развития менеджмента в России. Проведен анализ качества подготовки менеджеров в России: раскрыты проблемы информационного менеджмента; предложен ряд конкретных мер по повышению уровня и качества.

Ключевые слова. Менеджмент; функции менеджмента; информационный менеджмент; базовые ценности менеджмента.

Не отвечающие требованиям общества/государства, международного разделения и кооперации труда темпы и качество экономического роста национальной экономики России, ее эффективность, достаточно распространенная бедность большинства населения детерминируется множеством самых различных причин, условий, факторов. Одной из них, и довольно существенных, является современное состояние менеджмента, поскольку без него невозможно ее движение.

Менеджмент, будучи наукой, в тоже время является и искусством практики, базируется на совокупности, целокупности ценностей, которые, имея значение для собственников, топ-менеджеров, коллектива коммерческих организаций, должны материализоваться, как движущая сила любой экономики – тем более рыночной, для которой имманентны хаос (в понимании синергетики), инициатива, ответственность за законченные результаты (не только за выживание, но и – за расширенное воспроизводство, за экспансию, свойственную любой органической системе) [4].

Отказ в той или иной мере от таких базовых ценностей менеджмента, как научность, демократизм, социальная направленность, транспарентность, учет факторов времени, интегрированность, их известное игнорирование, а тем более пренебрежение ими и выхолащивание, их имитация, как представляется и обуславливают довольно печальный, за редким исключением, ландшафт состояния российских предприятий, компании в

контексте их инновационности, оцифрования (3% - по оценке А.Дворковича), должного финансового состояния.

К тому же, учитывая "шоковый переход" от плановой экономики к рыночной в РФ, к экономической власти, к управлению пришли субъекты, не имеющие опыта управления в свете требований рынка, более того, в том числе пришедших их криминальной среды – как советского периода, так и сгенерированность уже новыми историческими возможностями [1,3].

В этой связи, если обратиться к российской официальной статистике, социологическим исследованиям, то они свидетельствуют о том, что многие российские коммерческие организации нажили и наживают себе массу проблем в связи с этим, то их собственники, их менеджер не умеют выработать, принимать и реализовывать научно обоснованные, конкретные управленческие решения, то зачастую ставит организации в довольно щекотливое положение в связи с угрозой банкротства, с законным прессингом налоговых и таможенных органов, с уровнем и качеством клиентских отношений, с персоналом, с государственными надзорными органами.

Одной из причин этого явления выступает необоснованно высокий разрыв между собственниками организацией и ее топ-менеджментом, когда первых волнуют лишь вопросы получения максимальной прибыли (напомним печальные события последних лет, связанные например, с "Хромой лошастью", трагедией в Кемерово) и определение их стратегий. На топ-менеджмент же возлагается вся полнота ответственности не только за ведение бизнеса, но и за его безопасность – по отношению к покупателям, работающим (например, за выплату зарплаты), в том числе и от "накатов" криминала. В этом смысле российскому законодателю, и это очевидно, предстоит над этим серьезно поработать, чтобы обеспечить органический характер ответственности собственности и топ-менеджмента, достигнуть их взаимной ответственности за положение дел.

Не менее важной ценностью менеджмента является его демократизм. Как показывает практика, многие топ-менеджменты не только не умеют делегировать свои полномочия на более низкие уровни управленческой иерархии, но и боятся это делать в страхе потерять свой статус, в связи с угрозой выдвижения новых – показ неформальных, лидеров, опасений потерять свою должность, авторитет, пугаясь ожидаемого проявления некомпетентности, переживая за выполнение программ, планов, за снижение рентабельности уменьшение прибыльности.

Для многих российских менеджеров сегодня типичны по отношению к подчинённым – авторитаризм, тоталитаризм, пренебрежение честью и достоинством нижестоящих – неслучайно даже в их лексике используются такие выражения, как "лузер", "нищеброды" и др, а по отношению к собственникам – раболепие, угодничество, нередко переплетается с ненавистью и злобой ("болезнь красных глаз" – как говорят в Китае), кстати, справедливости ради надо сказать, то и собственники платят той же, а в чем-то и еще более испорченной монетой.

Что касается используемого нынешним российским топ-менеджментом стиля управления, то для него характерны: милитаризм – по типу: я – начальник, ты-исполнитель или нечто, что еще морально хуже), репрессивность. Очевидно, то этих условиях вряд ли починенные будут проявлять инициативу, наращивать свою продуктивность (потом заставят больше работать), – тем более, то уровень (а нередко даже своевременность выплаты) зарплаты явно не отвечает современной стоимости товара, рабочая сила, их специальные потребности – отдыхе, лечении, в повышении квалификации, образовании, в детских дошкольных учреждениях – выведены за скобки интересов бизнеса, являются их частным делом [2].

Заточенный в известной мере на корысть современный российский бизнес характеризуется в сфере менеджмента низкой, перекошенной в сторону собственников, транспарентностью, которая, разумеется, сдвигается вниз от топ-менеджеров к низшим управленческим структурам. Данный ореол тайны явно не идет на пользу рыночной экономике (речь не идет, разумеется, о коммерческой, научно-технической тайнах).

Надо сказать, что освобождённый от непосредственного, активного управления собственностью её владелец, становится в определенном смысле социальным паразитом, ориентирующимся на демонстративное, снобистское, извращённое потребление.

Достаточно контр-продуктивно реализуются современным российским менеджментом и его функции: особенно это относится к прогнозированию и стратегическому планированию; многие бизнес-планы коммерческие организацией разрабатываются ими для коммерческих банков, чтобы своевременно и в полном объеме получать кредиты; с организационной точки зрения используемые управленческие структуры громоздки, "засорены" выдвиженцами на руководящих постах со стороны родственников, земляков, представителями кланов, а в ряде случаев – и криминала, являются дорогими для бюджета организацией; мотивация, как уже отмечалось, характеризуется крайней социальной безответственностью, имитацией проявления справедливости и заботы; учет, отчетность, контроль явно не отвечают не только международным стандартам, но и носят селективный, специфический характер – по отношению к собственникам: как угодить, по отношению к государственным и муниципальным народным органам: чтобы не было проблем.

Учитывая, что современная рыночная экономика в глобализирующемся мире все больше оцифровывается, российскому менеджменту ныне необходимо и важно явно усилить его информационную компоненту. А это потребует и уже требует все больше инвестиции в информатизацию бизнес-процессов, в оборудование, в роботизацию, в киборгизацию, во внедрение искусственного интеллекта. Эффективное и социально приемлемое решение данной проблемы объективно и субъективно невозможно без государства, поскольку в организациях наблюдается одновременное высвобождение рабочей силы, многие профессии отмирают, – а это и управление безработицей, и образованием, и подготовкой кадров, и миграцией рабочей

силы, и известный рост преступности. Другим немаловажным аспектом информатизации, как представляется, является настоятельная необходимость законодательного решения такой проблемы в организациях, как слежение за персоналом в виде аудио-, видео-записей, со стороны служб безопасности. Конечно, уставный порядок в организации – дело нужное, вопрос эффективности, однако, это не должно нарушать конституционные права граждан в части не естественных прав и свобод [1,3].

В известной мере современные уровень и качество менеджмента в России обусловлено: не отвечающим нынешним – цифровым, рыночным – требованиям; качеством образования менеджеров, экономистов, юристов; миграцией талантливых людей за рубеж в силу низких возможностей, которые им предоставляют социальные лифты; предоставление статусных должностей; замещение руководителей – коренных жителей – мигрантами, не обременёнными никакими социальными обязательствами и др. несовершенством институтов – формальных и неформальных; низким уровнем специфичности отраслевого менеджмента (в энергетике; в экспортно-ориентированных отраслях; станкостроении; в сфере агропромышленного комплекса); трендами и разрывом в оплате труда топ-менеджеров и остальных рядовых работников; задачах, порой из необходимости обеспечения выживаемости; внешними шоками, обусловленными как санкциями, так и контр-санкциями, которые вынуждают российский менеджмент принимать ситуативные решения, забывая о стратегических целях.

Успешное быстрейшее решение данных и иных, сопряженных с явными пробелами и проблемами, вопросов уровня и качества российского менеджмента, должно отвечать современным внутренним и внешним вызовам, в нем – залог эффективности, повышения благосостояния россиян.

Список литературы[^]

1. Волостнов Н.С., Лазутина А.Л. Шоки, культурный капитал и экономическая безопасность современной России. В сборнике: Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы материалы V Международной научно-практической конференции ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов, студентов. 2017. С. 220-224.

2. Волостнов, Н.С., Лазутина А.Л. Доступ к экономическим благам в рыночной экономике: содержание и индикаторы //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 6-4. С. 727-731.

3. Кузнецова, Н.В., Качеева Е.В. Методический подход к оценке человеческого капитала в условиях глобализации //Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 6. -С. 100-114.

4. Полтерович, В.М. Позитивное сотрудничество: факторы и механизмы эволюции//Вопросы экономики. 2016. № 11. -С. 5-23.