

УДК 65.012.4

***ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ТЕОРИЙ МЕНЕДЖМЕНТА
В СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ***

Гайсаров А.Х.

магистрант,

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской

Федерации» (Уфимский филиал),

г. Уфа, Россия

Аннотация

В данной статье рассматриваются возможности использования положений различных теорий менеджмента в современной управленческой практике. Приведены варианты применения отдельных положений проанализированных школ управления. Показана принципиальная возможность выбора как основных составляющих теорий управления, так и теорий в целом, в соответствии с управленческими задачами менеджера.

Ключевые слова: менеджмент, теория менеджмента, управленческие задачи, практика управления.

***THE USING OF THE PROVISIONS OF MANAGEMENT THEORIES IN
MODERN MANAGEMENT PRACTICES***

Gaysarov A.Kh.

graduate student,

FSFEI HPE «Financial University under the Government of the Russian Federation»

(branch in Ufa),

Ufa, Russia

Annotation

In this article the possibilities of using the provisions of various management theories in modern management practice have been analyzed. The variants of application of

certain provisions of the analyzed management schools have been presented. The principal possibility of choosing both the main components of management theories and theories in general, in accordance with the management tasks of the manager, has been shown.

Key words: management, management theory, management tasks, management practice.

Теорию (школу) менеджмента можно охарактеризовать как совокупность логически упорядоченных знаний о принципах, методах и методиках управления [1,2]. Очевидно, что существующие школы менеджмента должны предназначаться для решения практических задач. В частности, они должны быть направлены на исследование и разработку правил эффективного управления, обеспечивающих высокие результаты [2].

Выдающимся достижением основоположника школы административного управления А. Файоля является разработка функций менеджмента и принципов управления [1]. А. Файолю были сформированы 14 универсальных принципов управления, которые, на наш взгляд, имеют высокую актуальность для практики и сегодня. Например, важным является выделение Файолю во власти руководителя авторитета на основании устава (другими словами, на основе занимаемой высокой руководящей должности в иерархии предприятия) и личного авторитета, который не связан напрямую с занимаемой должностью и основывается исключительно на знаниях, высоком уровне квалификации и солидном опыте работы. Очевидно, что занятие руководящей должности без личного авторитета сильно затруднит общение руководителя с подчиненными, что в свою очередь будет сказываться на выполнении поставленных перед ними задач.

Однако в работах А. Файоля уделяется недостаточно внимания различным социальным аспектам управления, а также влиянию человеческого фактора на предприятии. Вышеуказанные недостатки стремились преодолеть представители гуманитарного направления школ менеджмента. Так, Э. Мейо,

основоположником школы человеческих отношений, был проведен ряд экспериментов, доказывающих, что улучшение морально-психологического климата в коллективе может повысить производительность труда даже в большей степени, чем улучшение производственных / технических аспектов [1].

Выводы хоторнских экспериментов, проведенных Мейо, могут использоваться менеджерами и в настоящее время для повышения интереса подчиненных к какому-либо новому делу. При этом необходимо иметь в виду, что интерес подчиненных к поставленным перед ними новым задачам по прошествии некоторого времени будет снижаться.

При этом следует понимать, что при попытке использования хоторнского эффекта при внедрении на предприятии различных мероприятий по материальному и нематериальному стимулированию сотрудников нужно учитывать следующее обстоятельство. Существует мнение о том, что резкое и необоснованное прекращение материального и/или нематериального стимулирования работников организации может привести к снижению производительности труда, и при этом невозможно гарантировать сохранение ее повышенного уровня (по сравнению с периодом времени до внедрения мер стимулирования). В связи с этим, принятие решений о начале/прекращении стимулирования работников должно осуществляться высшим руководством только после детального анализа имеющихся у компании ресурсов, позволяющих осуществлять такое стимулирование в течение длительного периода времени.

Преобладающей идеей бихевиористской школы являлось утверждение о том, что отношения между руководителями и подчиненными можно описать получением работниками в качестве стимула материального или нематериального вознаграждения, в ответ на которое они будут эффективно осуществлять свою работу. При этом одним из значимых достижений данной школы, на наш взгляд, является разработка Дугласом Мак-Грегором концепции «теории X» и «теории Y», представляющие собой два вида менеджмента,

различающиеся по стилю поведения руководителей в отношении подчиненных. В современной практике данный подход может использоваться, например, при анкетировании работников предприятия, желающих получить руководящую должность, с целью выявления предпочтительного для кандидата стиля управления и дальнейшего его сопоставления с применяемым/ми стилем/ями в данной компании.

Среди современных направлений менеджмента можно выделить системный подход к управлению, заключающийся в исследовании свойств организации как элементов сложной и составной системы [1]. При использовании системного подхода организация представляется в качестве открытой системы, получающей «на входе» какие-либо ресурсы, а «на выходе» появляется результат деятельности организации (например, произведенный продукт), который является конечной целью ее функционирования. Использование системного подхода на практике позволяет описать работу как самого предприятия, так и отдельных действий по организации того или иного аспекта деятельности.

Также необходимо отметить возможность применения ситуационного подхода к управлению компанией. Использование данного подхода позволяет подбирать конкретные методы и приемы менеджмента в соответствии с текущей ситуацией, что, в свою очередь, позволяет повысить эффективность достижения целей организации. Использование ситуационного подхода в практике менеджмента будет иметь все большую актуальность, т.к. постоянно изменяющиеся факторы внешней и внутренней среды организации вынуждают менеджеров принимать во внимание текущую ситуацию при принятии управленческих решений.

В настоящее время важная роль отводится применению программно-целевого подхода в управлении организациями. Данный подход представляет собой один из способов планирования для направления деятельности организации на достижение поставленных руководством целей. При этом важным отличием данного способа планирования является первичное

определение и формулирование целей (подцелей), и только затем представляется возможным поиск путей для их достижения [3]. Для этого осуществляется выбор целереализующих систем, обеспечивающих реализацию поставленных целей, с последующим их анализом для определения опережающих и результирующих показателей. Итогом использования программно-целевого подхода является разработка целереализующих мероприятий, реализация которых позволит обеспечить достижение первичных целей (подцелей).

Одной из актуальных современных концепций менеджмента является концепция социальной ответственности бизнеса, в соответствии с которой компании должны осуществлять социальную активность по отношению к внутренней и внешней среде. В рамках данной концепции имеется множество авторских подходов. Общим для них является то, что реализация концепции на практике позволяет улучшать в краткосрочной перспективе среду деятельности компании, а в долгосрочной – результативность бизнеса [4].

Результаты проведенного в данной работе исследования показывают, что одним из основных критериев признания различных школ менеджмента является возможность применения их основных составляющих в практической деятельности менеджера. Благодаря наличию множества имеющихся подходов к решению управленческих задач, современный менеджер, с учетом своего уровня знаний, умений и навыков, имеет возможность выбора наиболее оптимальных, на его взгляд, методов и способов для достижения поставленных целей.

Библиографический список:

1. Михненко П.А. Теория менеджмента: учебник / П.А. Михненко / 2-е изд. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/mikhnenko_pa_teorija_menedzhmenta/ (дата обращения: 15.01.2018).
2. Седлак М. Сущность и содержание теории менеджмента / М. Седлак //

Проблемы теории и практики управления. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://vasilievaa.narod.ru/18_5_97.htm (дата обращения: 15.01.2018).

3. Каплан С.Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / С.Р. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 304 с.

4. Брусенцова Л.С. Социальная ответственность малого бизнеса: актуальность, ограничения, формы взаимодействия со стейкхолдерами / Л.С. Брусенцова, Д.В. Брусенцов // Управление экономикой: методы, модели, технологии: четырнадцатая международная научная конференция: сборник научных трудов (9-11 октября 2014 г., Уфа – Красноусольск). – Уфа: Изд-во ГОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», 2014. – С. 84-87.