

ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Е.В. Николаева, аспирант

(Уфимский государственный нефтяной технический университет)

В настоящее время на всех уровнях управления активизируются процессы реструктуризации предприятий. Но достижение положительного результата возможно только лишь на предприятиях, имеющих опытный менеджмент, сформированную стратегию развития и возможность привлечения инвестиционных ресурсов.

По оценкам некоторых специалистов, причины бедственного положения предприятий, в 90% лежат в сфере управления бизнесом, отсутствии рыночной ориентации, высоких издержек производства, низкого качества продукции, медленного освоения новых технологий. И лишь в 10% случаев сказываются последствия "болезней" экономики страны в целом.

По данным экспертов, работающих на рынке консалтинговых услуг по реформированию систем управления, большинство обследованных предприятий имеет крайне низкую эффективность системы управления (не более 15% от потенциально возможной). Причем, существующие проблемы связаны как с существующей структурой и системой управления предприятия, так и с деятельностью конкретных руководителей различных уровней.

Проблемы создания эффективной команды особенно актуальны сегодня, когда тысячи тысяч фирм терпят неудачу только потому, что отсутствует понимание сути командного подхода.

Проведенные во многих странах исследования позволяют оценить эффективность работы команды, на основе определенных характеристик, а именно:

- наличие ядра команды;
- высокое качество конечных результатов деятельности;
- сотрудничество членов команды друг с другом;
- сбалансированность команды, в зависимости от ролей, выполняемых членами команды;
- высокая степень автономности каждого члена команды;
- способность учиться на собственных ошибках;
- деятельность, в зависимости от сферы деятельности максимально ориентирована на клиента;
- стремление и умение выбора оптимального решения возникающих проблем;

- регулярное отслеживание разрешения возникших в процессе функционирования предприятия проблем;
- хорошая мотивация.

Причем, ключевым фактором, определяющим эффективность команды менеджера, является распределение ролевых функций.

Такие известные ученые, как М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури выделяют две основные ролевые функции для членов эффективной команды менеджера:

1) целевые роли – деятельность, направленная непосредственно на достижение целей группы.

2) поддерживающие роли – деятельность, связанная с поддержанием и активизацией жизни и деятельности команды.

Но даже при наличии сплоченной команды профессионалов, ориентированной на достижение фирмой поставленных задач, основным инициатором прогрессивных идей остается первое лицо фирмы. При проведении реструктуризации предприятия дальнейшая его жизнь будет зависеть во многом от руководителя, осуществляющего преобразование существующего бизнеса.

Однако, в настоящее время в нашей стране много директоров, которые даже при благоприятных внешних экономических условиях неспособны или не хотят освоить методы современного менеджмента. В итоге предприятия «погибают» от неграмотного управления, имущество разворовывается.

Таким образом, для конкретного российского предприятия успех проекта реструктуризации полностью определяется умением руководства компании выбрать правильный подход, основанный на использовании человеческих ресурсов.

Очень много усилий необходимо вложить в процесс осознания абсолютно каждым работником стратегии дальнейшего развития предприятия и конечных результатов при ее реализации. Затрудняет этот процесс полученное «наследство» советского общества, где главной целью была не экономическая, а социальная эффективность – создание новых рабочих мест, полная занятость в производстве, относительно легкие условия труда и особая система уравнительного распределения. В итоге, понимание процессов, происходящих на родном предприятии, позволит повысить производительность труда и увеличит количественные показатели эффективности осуществления предприятием производственно – хозяйственной деятельности.

Итак, в России переходного периода проблема отсутствия квалифицированных управляющих, некоторыми вводится в ранг осново-

полагающих, некоторыми просто упоминается отсутствие грамотного менеджера. Но все и ученые и практики сходятся в острой необходимости решения данного вопроса, так как даже при создании благоприятных макро условий для эффективного функционирования предприятия, и отсутствии грамотного руководства желаемого результата достичь невозможно.

В принципе ставка, сделанная на предпринимательский талант огромной страны (процедура банкротства становится мощным катализатором для менеджеров, заставляя их искать новые методы, технологии для выхода предприятия из кризисного состояния), могла бы оправдать себя, но только при создании нормативно правового пространства эффективного предпринимательства, а также при решении проблемы взаимосвязи менеджмента и собственности.

* Экономический вестник УГНТУ /под ред. д.э.н. Родионовой Л.Н. //Сб. трудов УГНТУ, 2001. – с. 84-86.