

УПРАВЛЕНИЕ КАК СТЕРЕОТИП В СОЗНАНИИ МЕНЕДЖЕРА

MANAGEMENT AS A STEREOTYPE IN CONSCIOUSNESS OF THE MANAGER

*E. Nesmeyanova
E. Starikova*

Annotation

In the enterprise management practice in Russia have developed certain stereotypes of Management. The opinions of scientists and practitioners of rather developed stereotypes of perception of concept of "management" are considered in the publication and they lead to consequences.

Keywords: manager, team, "A. Fayol's cycles", new realities of society, "responsibility virus", trust, alienation from work.

*Несмеянова Елена Ивановна
К.э.н., доцент, Казанский
инновационный университет
им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП)
Старикова Евгения Викторовна
Ассистент, Казанский
инновационный университет
им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП)*

Аннотация

В практике управления предприятием в России сложились определённые стереотипы по вопросам управления. В публикации рассматриваются мнения учёных и практиков, относительно сложившихся стереотипов восприятия понятия "управления" и к каким последствиям они приводят.

Ключевые слова:

Менеджер, команда, "циклы А. Файоля", новые реалии социума, "вирус ответственности", доверие, отчуждение от труда.

Современные руководители должны принципиально пересмотреть свое отношение к управлению предприятием, поскольку традиционные инструменты управления уже не приносят желаемый эффект. Изменились условия хозяйствования и усложнились отношения в социуме. Необходимо найти новую идею, объединяющую все стороны отношений в бизнесе.

Вот что по этому поводу говорит бизнес-партнер консалтинговой компании "Ключевые решения" (г. Минск) А. Кулижский:

- ◆ "управление само по себе не достаточно твердое", поскольку: менеджмент – это не наука, в ней нет четких теорий и законов;
- ◆ нет эффективных механизмов целеполагания и мотивации, применяя которые, можно было бы воздействовать как систему (механизм) [1].

С ним согласен и ученый с мировым именем Ицхак К. Адизес, изучает алгоритм трансформации понятия "менеджера" в современном мире: "менеджер – топ-менеджер – лидер" [2].

Поиски понимания роли руководителя в современном мире бизнеса как сам факт трансформации понятия "менеджер" – это всего лишь дань моде, поиск нового слова, как вечный поиск истины. Суть в этом поиске одна, в том,

что менеджмент это не наука, поскольку в нем нет четких понятий, на которые можно опираться. В связи с этим и понятие "менеджер" не несёт смысловой ясности. Возникает необходимость пересмотра понятия "управления", которая связана с тем, что в современном мире появились дополнительные эффекты, которые стали доминировать и задавать приоритеты в продвижении бизнеса, к ним можно отнести, трансформацию понятия "команда" – рабочая группа, участники, целевые группы.

Что такое команда и насколько это действенный ресурс в системе управления?

Ведущие специалисты в консалтинге России утверждают, что "команда – это лицемерие, это попытка обмануть самих себя, т.е. можно сколько угодно строить команду, подбирать людей, но никто не гарантирует, что кто-то из них не захочет уйти в самый важный момент", не взирая на то, что поставленные амбициозные цели, затрачены колоссальные ресурсы на их подготовку" [1].

Практика авторов статьи относительно данного вопроса показала, что при формировании проекта, руководитель предприятия "N" заведомо привлекал к разработке и выполнению работ, специалистов, которые в скорое время должны были быть переведены в другое подразделение, заранее понимая, что они не могут выполнять ра-

боту над проектом дистанционно от команды ключевых участников проекта. Тем самым, в момент перевода сотрудников, было принято решение освободить их от дальнейшей разработки проекта, а их функции передать другим разработчикам проекта, как дополнительную нагрузку. У оставшихся сотрудников существенно увеличилось время выполнения этапов работ по проекту, что снижало производительность труда по проекту и привело к срыву сроков выполнения этапов проекта.

Следовательно, можно утверждать, что в самом начале формирования команды проекта, руководство предприятия "N" не соблюдало принцип командообразования, а значит, не ставило цель достижения результата, т.е. имел место принцип "работа ради работы, а не ради результата".

Следующим аргументом, в пользу необходимости пересмотра понятия управления является то, что известные в теории "Циклы А. Файоля" "предвидение, организация, координация, распорядительство, контроль" – безнадежно устарели, а новая теория менеджмента не предлагает, и как следствие:

1. планы предприятий не выполняются;
2. стратегия не реализуется;
3. контроль не эффективен;
4. организационные структуры и бизнес-процессы устаревают быстрее, чем приносят результат;
5. организацию разрывают на части "машинный" и "организменный" подходы;
6. информационные системы увеличивают количество "управленческого шума";
7. профессия менеджера превращается в карьеру;
8. функции маркетинг, SCM, HR, финансы, производство – антагонисты [1].

Практика авторов статьи показывает, что все эти последствия приводят к следующему существенному аргументу, который оказывает влияние на систему управления – это фактор доверия к руководству и к коллективу.

Р. Мартин, автор книги "Вирус ответственности", утверждает, что:

1. "компании перестали быть сообществами, у людей уже нет ощущения общего дома, о котором нужно заботиться";
2. "индивидуализм – хорошая философия. Но мы – существа общественные, мы не можем нормально функционировать вне социальной системы – без чего-то большего, чем мы сами";
3. "генеральных директоров вознесли на недосягаемую высоту, а всем остальным выпала роль безликого человеческого ресурса, который, чуть что, первым попадает под сокращение. Компаниям надо выстраивать новые отношения со своими сотрудниками. Необходимо пересмотреть методы управления и принципы руковод-

ства";

4. "как-то исподволь сложилось устойчивое представление о том, что управление – это не про начальников: они выше этого. Если такие настроения витают в воздухе, то руководители просто обречены на изоляцию, а их организации – на разобщенность" [3].

В статье "Базовые аспекты концепции менеджмента" Е.И. Несмеянова "в современном обществе активно навязывается и выстраивается индивидуализм, многие компании утратили дух коллективизма, признаки сотрудничества, атмосферу доверия, взаимное уважение, имеет место кризис морали" [4].

Т.Ю. Сидорина в работе "Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху" пишет, что "работник больше не предан своему рабочему месту, предприятию. Корпоративная культура, столь долго провозглашавшаяся как путь к процветанию компании, сегодня утрачивает свою роль и значимость. "Конец труда" во многом предопределен и процессом глобализации" [5].

Джон Вон Эйкен, автор книги "Кризис – остаться в живых" утверждает, что: "Только откровенное и регулярное общение со всеми своими подчиненными (индивидуально и в группах) поможет избавиться от страха, сомнений, хаоса и паники" [6].

"Многие руководители слишком активно "руководят", замедляя работу сотрудников, стоят у них над душой, присваивая их успехи, контролируя каждый шаг, так и норовя поймать провинившегося за руку. В итоге слабые и неспособные менеджеры убивают команды, компании и даже страны. Большинству менеджеров наплевать на других – у них нет уверенности в себе, нет желания расти и нет стремления помочь людям стать лучше. Многие руководители ничего не стоят только потому, что ничего не стоят люди под их руководством. Ведь успех и ценность любого управленца складывается из достижений его подчиненных" [6].

Еще одним существенным аргументом показывающим необходимость пересмотра и изменения системы управления является фактор доверия – это не достижимый идеал, управлять которым в современном коллективе невозможно, поскольку изменилось само отношение к этому вопросу в обществе.

В.В. Сухих в диссертации на тему "Конструирование доверия в экономике", указывает на то, что: "доверие ускоряет экономическое взаимодействие, обеспечивает стремление к сотрудничеству и выполнению принятых на себя обязательств, способствует преодолению оппортунизма и появлению выделенной Дж.М. Кейнсом "жизнерадостности", стимулирующей людей к экономической активности. Для рыночной экономики взаимное доверие

является важнейшим фактором, обеспечивающим возможность функционирования сложнейшей сети контрактов и партнерств. В ходе экономического кризиса 2008 года все развитые страны мира столкнулись с проблемой построения и сохранения доверия в экономике. Значимой причиной трудностей в достижении и сохранении доверия стало поздно замеченное явление: развитие экономических отношений обогнало способность как всемирной экономики, так и национальных экономик обеспечивать доверие между участниками отношений" [7].

Е.И. Несмеянова в учебном пособии "Феномен Отчуждения человека от труда в историческом разрезе" выделяет важный аспект, влияющий на производительность труда работника – "отчуждение".

Для "отчужденного труда" характерна:

- ◆ обедненная мотивация, которая в отличие от полноценной мотивации, не способствует реализации потенциала работника в полной мере, не приносит удовлетворенности и, в конечном итоге, не имеет высокой эффективности;
- ◆ обедненная мотивация основана на реализации только трудовой функции, которая выполняется в силу экономической необходимости: отсутствие равноправия – труд зависит от капитала, что не соответствует идеалам демократии;
- ◆ соединение рабочей силы со средствами производства происходит на условиях, диктуемых капиталом;
- ◆ отсутствие альтернативы обуславливает выбор наёмного труда в качестве способа занятости и источника дохода;
- ◆ "отчуждение труда" имеет целый ряд форм свое-

го проявления [8];

- ◆ "деловой мир находится в плену ошибочных представлений об индивидуалистическом характере менеджмента" [8].

Таким образом, в современном бизнесе имеет место устойчивая тенденция, в которой руководство предприятия ориентировано на формирование наёмного работника максимально "отчуждённого" от: средств производства; результатов труда; участия в управлении; формирования и распределения фонда оплаты труда; создания условий труда; экономической власти; "хозяйских функций"; самого труда; безальтернативности труда; социальных благ; духовных ценностей [9].

В связи с обозначенными факторами, отражающими сложившиеся стереотипы в управлении установлено какое влияние на результаты деятельности оказали сложившиеся стереотипы управления. В связи, с чем особенно встает вопрос о том, какие цели перед собой ставят руководители бизнеса, осуществляя управление?

Таким образом, при ответе на вопрос можно понять, существует ли на современном предприятии и в бизнесе адекватная, четко сформулированная бизнес-цель, которая позволяет всем участникам бизнеса быть мотивированными на результат. Исследование сложившейся практики показало, что это сложный вопрос, требующий не однозначного ответа. Базовыми вопросами по отношению к руководству предприятия можно считать следующее – чем руководствуется топ-менеджер в современных условиях построения бизнес-отношений и что он хочет в итоге получить?

ЛИТЕРАТУРА

1. Kulizhski, A. Partnership of owners: master class on February 8, 2013 / A. Kulizhski. – М.: NISKU Conference materials XVIII "The owner in a control system of the company", 2013. [Digital resource] – Access mode: <https://cmcrussia.timepad.ru/event/47385>.
2. Adizes, I. The leaders' development: How to understand the management style and effectively to communicate with carriers of other styles / Isaak Kalderon Adizes; tr. from eng.–4–th pub. – М.: Alpina Publisher, 2013. – 259 с.
3. Martin R. Responsibility virus. – М.: Dialectics, 2005. – 320 с.
4. Nesmeyanova, E.I. Basic aspects of the management concept/ E.I. Nesmeyanova // Actual problems of the region economy. – 2013. – №1. – С. 91–96.
5. Sidorina, T.Ju. Person and his work: from the past during information era // Social sciences and present. – 2007. – № 3. – С. 32–43.
6. Aiken, G.V. Crisis – to be survive / G.V. Aiken. – М.: Alpina business books, 2009. – 352 с.
7. Suhih, V.V. Designing of trust in economy / Abs. diss. cand.of econ.scien. – Ekaterinburg. 2012. – 28 с.
8. Nesmeyanova, E.I. Phenomenon of the person's alienation from work in a historical section: manual / Elena Ivanovna Nesmeyanova, candidate of Economic Sciences, associate professor. – М.: Your printing partner, 2013. – 115 с.
9. Popova, T.K. Work alienation as system of the economic relations at the level of the enterprise: interrelation political economic and institutional aspects. Abs. diss. cand.of econ.scien. – Ivanovo. 2009. – 22 с.