

УДК 658.012



Н.П. Воробйова

Доцент кафедри менеджменту Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, кандидат економічних наук, м. Київ

НОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У НОВИЙ ЧАС

У статті висвітлено новий погляд на науку управління. Охарактеризовано аспекти нового менеджменту, розкрито особливості сучасного менеджера, підкреслено значущість мотиваційної складової нового менеджменту.

Ключові слова: *новий менеджмент, технології менеджменту, новий стиль керівництва, мотивація*

Постановка проблеми та її зв'язок із найважливішими науковими і практичними завданнями. Дані досліджень, проведених консалтинговими фірмами, свідчать, що дуже низький рівень продуктивності праці у сучасній Україні та невисока конкурентоспроможність вітчизняних підприємств насамперед є наслідком неякісного управління.

Проблема насправді надзвичайно серйозна. За якістю управління та рівнем продуктивності праці Україна в кілька разів відстає від країн Східної та Західної Європи, не кажучи вже про США. Наприклад, на окремих вітчизняних машинобудівних підприємствах продуктивність праці майже уп'ятеро (!) нижча від продуктивності праці на аналогічних заводах у Польщі. І таке жахливе відставання не можна пояснити наявністю застарілого обладнання, оскільки устаткування польських заводів, побудованих за часів Радянського Союзу, аналогічне українському.

Отже, головною причиною низької продуктивності праці (а, зрештою, ймовірною першопричиною й інших проблем) є не застарілі виробничі фонди, а передусім низька якість управління.

Тому підвищення якості управління — головне завдання України як держави та всіх вітчизняних компаній. Усвідомлення того, що тільки якісне управління відкриє шлях до реального й відчутного збільшення ефективності діяльності українських підприємств та всієї економіки країни, сприятиме:

- 1) реальному підвищенню рівня продуктивності праці;
- 2) реальному збільшенню прибутковості, конкурентоспроможності та вартості вітчизняних підприємств;

- 3) зростанню обсягів зовнішніх і внутрішніх інвестицій у бізнес;
- 4) збільшенню темпів зростання економіки;
- 5) збільшенню ВВП;
- 6) забезпеченню гідного рівня життя українців.

Слід зазначити, що проблеми ефективного менеджменту досліджують вчені в усьому світі (зокрема, М. Мескон, Л. Якокка, Д. Грейсон, В. Хойер, П. Друкер, А. Попов, В. Бовикін), але водночас саме ці науковці констатують кризу менеджменту ХХ ст. та розробляють шляхи її подолання.

Метою цієї статті є дослідження стратегічних завдань та особливостей науки управління в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному надто складному світі немає і не може бути простих рішень, так само як і універсальних шляхів та підходів до розв'язання найрізноманітніших проблемних ситуацій. Можливо тому новий погляд на науку управління передбачає вироблення певного стратегічного завдання, що полягає у створенні такої моделі трудових відносин, яка, базуючись на ефективній системі оплати праці, давала б змогу формувати необхідну організаційну культуру, відкриваючи шлях до реалізації на практиці всіх принципів ефективного управління. Ця модель саме в рамках трудових відносин має нівелювати особливості національного менталітету, котрі абсолютно суперечать вимогам якісного й ефективного управління.

Отже, можна стверджувати, що конструкція (алгоритм) якісного управління, базуючись на методах наукової організації праці, є єдиною для всіх організацій. Таке розуміння значною мірою формує оптимістичний погляд на якісне управління за абсолютно різних початкових даних та вхідних параметрів.

Зауважимо, що сьогодні все більше дослідників зазначеної проблематики сходяться на думці, що невігластво та нецтво, які процвітають у сфері управління, перешкоджають розв'язанню і соціально-економічних, і екологічних проблем сучасного суспільства [1]. Тому вирішення згаданого стратегічного завдання потрібно шукати у двох площинах: 1) менеджерсько-особистісній та 2) мотиваційно-організаційній.

Саме знання та розуміння можливостей людини, її поведінки в соціальній організації слід вважати найважливішим елементом культури управління, і в цьому полягає сутність революції в менеджменті, яку переживає світ та яка неодмінно утворить підґрунтя нової культури ХХІ століття. Пізнання людей та світу через пізнання самого себе фокусує проблему на особистості менеджера.

Нині вже є аксіомою, що управлінець має володіти трьома мовами: рідною, мовою науки і мовою технологій.

Однак поряд із цим особливу увагу слід приділити інтегрованому типу технологій, в якому органічно поєднано компоненти як матеріальних, так і духовних технологій. На думку російських вчених, такими є технології людинознавства [2].

Неможливо заперечувати очевидне: розумове напруження, переживання, емоційно піковий стан управлінців суттєво впливають на соціальне здоров'я менеджерів, тому зупинимось на складових психологічної підготовки тих, хто займається технологіями управління.

По-перше, це вміння керувати власними емоціями. І.П. Павлов стверджував, що люди — найбільші подразники, і в цьому неодноразово пересвідчувались менеджери під час спілкування з людьми, особливо враховуючи стереотипність свідомості та нерідко низький культурний рівень багатьох. У таких ситуаціях найкращі помічники — витримка та оптимізм. А на думку А.С. Макаренка, потрібно передавати своїм підопічним мажорність настрою та заряд упевненості.

По-друге, необхідно оволодіти спеціальними методами організації власної психіки, включення в діяльність своєї волі та інтелекту. А.П. Чехов зазначав, що метод становить половину таланту. В нашому випадку вмиле застосування таких психологічних методів, як аутотренінг, медитація, рефлексія, корисне для виявлення потенціалу непересічності кожної людини. Також важливо ознайомитися з рекомендаціями персонологів щодо інтерв'юального та екстернального фокусу контролю, оскільки за допомогою таких методів, як самоспостереження, самооцінка, самоконтроль, можна реально займатися саморегулюванням, здійснювати прогноз власної поведінки.

По-третє, кваліфікаційність (ступінь згоди) учасників технологічного процесу залежить від магнетизму (здатності приваблювати) його куратора. “Ефект привабливості”, “мова жестів”, “флюїдне випромінювання” — це лише деякі зі способів впливу на людей, котрими повинні володіти управлінці. Вони мають застосовувати техніку візуальної самопрезентації, тобто вміння подати себе та привернути увагу. Все це базується на глибокому й різнобічному знанні психології людей, на самопізнанні власних природних можливостей та їх майстерному використанні.

По-четверте, потрібне активне моральне самоналаштування управлінця на гідне поведіння з людьми. А. Ейнштейн визначив внутрішні мотиви, які приводять людей у храм науки: задоволення честолюбства, досягнення практичних результатів та прагнення сховатися від повсякденності. Беручи до уваги наявність подібних мотивів і в управлінців, котрі працюють із людьми, можна додати ще один мотив — прагнення допомогти людям ефективно реалізувати в практичній діяльності свої найкращі особистісно-ділові якості [3].

Отже, технології менеджменту — це багатоцільова система зусиль, спрямованих на забезпечення прояву особистісного потенціалу управлінців, актуалізацію відчуття професійної гідності, збереження їхнього здоров'я, духовне піднесення міжособистісних та ділових відносин.

Інформаційною базою технологій менеджменту є управлінська антропологія. Для них характерні масштабне використання різних наукових, мистецьких та емпіричних знань, високий рівень їх застосування, відкритість для освоєння нової інформації та практичних рекомендацій.

Основний об'єкт впливу технологій менеджменту — це людська психіка і свідомість, соціуми, їх відносини з природою. Унікальність об'єкта потребує особливого технологічного режиму та надзвичайно високої культури поведіння з ним. Обов'язковою є кваліфікаційна експертиза, яка оцінює можливі наслідки для здоров'я, особистої гідності та прав людини.

Нині для здійснення ефективного менеджменту вкрай необхідні соціально-психологічні технології, що передбачають активне застосування тестів, таблиць, моделей, матриць. Саме таке предметне знання техно-

логії менеджменту та висока культура їх використання є важливою атестаційною характеристикою професіоналізму сучасних менеджерів.

Прагнення до отримання конкурентної переваги зумовлює застосування сучасними менеджерами нового стилю керівництва, що передбачає наявність таких специфічних якостей:

1. Увага до підлеглих. Нині більшість учених акцентують увагу на необхідності гуманізації робочого місця, підвищення якості трудового життя, використання японської форми управління та новаторських компенсаційних систем. Все це складові основної ідеї, яка полягає в тому, що увага до працівників, піклування про них, так само як і інтерес до виробництва, відіграють вирішальну роль в ефективному та вмілому управлінні. Орієнтація керівника на людину, застосування політики “відкритих дверей”, консультування з підлеглими, спонукання їх до кращої праці, реагування на їхні потреби обов’язкові та єдино можливі сьогодні.

2. Увага до запитів споживачів та спрямованість на їх задоволення. Одне з головних завдань менеджера — постійне контролювання запитів та вимог споживачів, складання планів та впровадження інновацій з метою вчасного реагування на прямі та опосередковані запити споживачів, і саме в цьому полягає головний сенс управлінської праці.

3. Прагнення до створення та збереження функціональної організаційної культури, елементами якої є: спільна філософія, увага до індивідуума, визнання видатних людей, віра в дієвість ритуалів та церемоній, свідоме виконання неформальних правил та очікувань.

З погляду спонукання себе та інших людей до досягнення індивідуальних та групових цілей конкурентоспроможність менеджера великою мірою визначається його здатністю виконувати ці завдання якомога ефективніше. Як стверджують фахівці, сьогодні можна сформулювати низку правил ефективної мотивації робітників [4]:

1. Мотивація приносить потрібні результати тоді, коли підлеглі відчувають визнання вагомості свого внеску в результати роботи, мають заслужений статус. Обстановка та розмір робочого кабінету, участь у престижних конгресах, представництво інтересів фірми на важливих переговорах, поїздки за кордон, неординарне визначення посади — все це утворює і підкреслює певний статус співробітника в очах колег та сторонніх.

2. Несподівані, непередбачені та нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані, які, по суті, стають частиною заробітної плати.

3. Позитивне підкріплення дієвіше за негативне.

4. Підкріплення має бути невідкладним, тобто виявлятися в терміновій і справедливій реакції на дії співробітників. Тоді підлеглі починають усвідомлювати, що їхні неординарні досягнення не тільки помічають, а й відчутно винагороджують. Між виконаною роботою та несподіваною винагородою не повинно минути багато часу, бо чим більшим є часовий інтервал, тим меншим буде ефект.

5. Співробітників потрібно стимулювати за досягнення проміжних результатів, не чекаючи завершення роботи в цілому. Однак для цього загальне завдання має бути розділено та сплановано за етапами з таким розрахунком, щоб можна було дати адекватну оцінку роботі на кожному з них.

Отже, формування дієвого мотиваційно-організаційного механізму з урахуванням менеджерсько-особистісної складової сприятиме появі но-

вих лідерів, здатних не тільки прийняти виклики нового часу, а й гідно на них відповісти.

Висновки

1. Конструкція (алгоритм) якісного управління, що базується на методах наукової організації праці, є єдиною для всіх організацій. Таке розуміння значною мірою формує оптимістичний погляд на якісне управління навіть за наявності абсолютно різних початкових даних та вхідних параметрів.

2. Знання та розуміння можливостей людини, її поведінки в соціальній організації слід вважати найважливішим елементом управлінської культури, і в цьому полягає сутність революції в менеджменті.

3. Технології менеджменту — це багатопільова система зусиль, спрямованих на забезпечення прояву особистісного потенціалу управлінців, актуалізацію відчуття професійної гідності, збереження їхнього здоров'я, духовне піднесення міжособистісних та ділових відносин.

4. Лише формування дієвого мотиваційно-організаційного механізму з урахуванням менеджерсько-особистісної складової здатне забезпечити новий менеджмент у новий час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Теория управления: социально-технологический подход. Энциклопедический словарь / под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева. — М. : Муниципальный мир, 2004. — 235 с.

2. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. — М. : Народное образование, 1999. — 432 с.

3. Герасимов Б.Н. Российский менеджмент: технологии успеха : учеб. пособие для вузов / Б.Н. Герасимов, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников. — М. : Муниципальный мир, 2005. — 400 с.

4. Сергеевкова О.П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності: психодіагностика у професії / О.П. Сергеевкова ; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. — К. : Наук. світ, 2004. — 86 с.

Надійшла до редакції 12.07.2012

Воробьева Н.П. *Новый менеджмент в новое время.*

В статье освещается новый взгляд на науку управления. Охарактеризованы аспекты нового менеджмента, раскрыты особенности современного менеджера, подчеркнута значимость мотивационной составляющей нового менеджмента.

Ключевые слова: новый менеджмент, технологии менеджмента, новый стиль руководства, мотивация

Vorobjova N.P. *New management at new age.*

Article describes new look at the science of management. Two aspects of the new management were characterized, new features of the modern manager. The importance of motivation as an element of a new management is emphasized.

Keywords: new management, management technologies, new leadership style, motivation.