

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

В.О. Слинько, К.В. Кузнецова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: kseniakv@mail.ru, vika_slinko@bk.ru

Научный руководитель: Давлетгареев Н.Р., старший преподаватель.

Выявлены некоторые особенности современной модели управления на российском предприятии. Они заключаются в следующем: иерархическая модель управления с жесткой централизацией, большая зависимость персонала от злоупотреблений менеджеров своими полномочиями, закрытость предприятия от внешней среды, непрозрачность принимаемых решений, отсутствие гибкости главных менеджеров, их неспособность учитывать влияние различных факторов и изменений под действием внутренних и внешних условий. Подчеркивается, что качества, характерные для русского национального характера, такие как высокий потенциал для достижения целей, трудолюбие, самопожертвование, смогут сгладить установленные негативные особенности российской модели управления и превратить их в реальные конкурентные преимущества.

Сложно назвать более важную сферу деятельности, чем управление или менеджмент, от которого зависит как эффективность производства, так и удовлетворение потребностей людей в услугах и товарах.

Если сопоставлять российский менеджмент с американским и японским, то можно сказать, что он сочетает в себе черты обоих, что во-первых, отвечает особенностям рынка России, а во-вторых, позволяет бизнесу качественно функционировать в сложных, переменчивых условиях.

Если говорить в общем, то история российского менеджмента состоит из четырех основных этапов, продолжительность которых невелика, так как развитие менеджмента в России началось с середины 1980-х годов в результате социально-политических преобразований, которые носят название "перестройка".

Первый этап развития, который пришелся на конец 1980 года, характеризуется прежде всего возникновением так называемых менеджеров-антрепренеров, целью которых было собственное обогащение вне зависимости от выбранной сферы деятельности или же отрасли. Хозяйствующие субъекты носили название кооперативов и позволяли их менеджерам приобретать необходимый опыт и навыки управления коллективом, взаимодействия с контактными аудиториями, в том числе и с органами государственной власти, а так же освоения новых рынков и производств.

Второй этап развития, который пришелся на период с 1992 по 1998 года, главным образом связан с появлением необходимости создания нового типа менеджеров для сложившейся в России территориальной и отраслевой производственной структуры экономики, когда производство товаров должно было осуществляться в новейших условиях. Производственно-хозяйственные связи с предприятиями, которые были расположены в республиках бывшего Советского Союза, разрушились, требовался поиск новых источников сырья, рынков сбыта. На данном этапе произошло четкое разделение менеджеров на 3 типа: наемный персонал, антрепренеры и хозяйственники.

Следующий этап развития, который начался примерно в 1998 г., характеризуется тем что, возникают группы профессиональных управленцев в таких отраслях и сферах как, консалтинговые, инвестиционные услуги, а также на новых рынках.

Четвертый этап определяется характерными признаками: увеличение доли профессиональных, квалифицированных менеджеров, работающих практически во всех отраслях и сферах производства и обслуживания.

За рубежом, например, накоплен опыт управления в области торговли, промышленности, сельского хозяйства и так далее за счет непосредственного участия людей в управленческой деятельности. Этот опыт обогащается за счет мировых достижений в практической организации экономических процессов и знаний основ науки управления.

В нашей же стране сформировалась психология так сказать подозрительного отношения к менеджменту за счет многолетнего монопольного господства командно-административной системы управления.[1] Менеджмент, с присущими ему принципами автономии, мотивации, децентрализации, ну никак не вписывался в систему российских командных методов и не воспринимался.

Система управления сложившаяся в России, часто отвергала квалифицированных специалистов, поскольку требовала руководителей типа – “командир производства”. Так же можно отметить, что подготовка специалистов в области управления практически не осуществлялась. Одной из причин системного кризиса российского общества и экономики явилась безграмотность в области управления.

В начале 90-х годов отношение к управлению начало изменяться. Демократизация общественной жизни России позволила широким слоям населения ознакомиться с накопленным мировым опытом теории и практики в области управления. Необходимому изучению и использованию опыта в области менеджмента способствовал переход к рыночной экономике, так же приобретение самостоятельности предприятий и рост конкуренции.

Российский менеджмент имеет ряд общих и специфических черт. Основные факторы, которые определяют особенности современного менеджмента, рассматриваются в научной литературе по-разному.

Первый подход основывается на исследованиях антропологических особенностей людей, национального менталитета и социальных ценностей, которые формируются исторически и находят свое проявление во взаимоотношениях между людьми.[2] В процессе становления национальной системы менеджмента это невозможно не учитывать. Ученные выделяют ряд генетических, исторических, природно-климатических факторов, которые определяют менталитет как «код», определяющий социальное поведение одного человека и всей нации. Под менталитетом понимается подсознательная социально-психологическая «программа» действий и поведения отдельного человека, группы людей и нации в целом, которая проявляется в практической деятельности народа. Таким образом, менталитет - важнейшее звено национального управления. Модель российского менеджмента должна иметь свое специфическое содержание, соответствующее национальным особенностям менталитета.

Иной взгляд выявления основных факторов, которые характеризуют особенности российского управления, предполагает их сбалансированную оценку. Влияние особенностей на развитие эффективного управления в России может быть как положительным, так и отрицательным. Изучение специфических особенностей управления в России имеет такую цель, как определение характеристик. Которые в свою очередь способствуют пониманию ограничений, существующих в национальной системе управления. А с другой стороны - могут послужить реальным конкурентным преимуществом предприятий при их интеграции в глобальную мировую экономику.

Множество ученых заботит вопрос о том, как и какие эффективные методы управления должны применяться для становления благополучного менеджмента на российских предприятиях с учетом особенностей национального менеджмента.

Российская модель управления - это динамично развивающаяся система. Понять сущность этой системы можно исходя из анализа базовых ценностей и специфического менталитета россиян.

Выявленные ранее российскими историками черты, которые присущи российскому национальному характеру, продолжают существовать и в настоящее время. К таким чертам можно отнести: противоречивость, осторожность, осмотрительность, расчетливость, великодушие, так же склонность к коллективной работе, потребность в централизации и т.д.[3] Они отражаются нередко в специфических формах в системе ценностей и требуют обязательного учета в формируемой национальной системе менеджмента.

Эту особенность национальной системы ценностей, а так же умение сочетать европейскую идею индивидуализма и азиатскую идею коллективизма надо использовать в процессе становления системы менеджмента в России. Историей доказано, что использование особенностей национальной системы ценностей при построении системы менеджмента в Японии дало отличные результаты. Потенциал особенностей российского архетипа может стать неким мотором экономического развития страны в целом, опираясь на которые можно повысить эффективность отечественного менеджмента.

Как раз в менталитете русского человека изначально и было положено противопоставление между начальниками и подчиненными. Дуалистичность русского менталитета проявляется, прежде всего, в дуалистичности системы управления. Другие классические для национального менталитета и, следовательно, системы управления черты, такие как принцип равенства, который подавляет конкуренцию, отрицательное отношение к богатству, отмечены в новейшей истории страны. Следует привести пример того, как при проведении рыночных реформ широко использовались режимы вынужденных и не оплачиваемых отпусков и неполной занятости рабочих. Уравнительные стандарты поведения российских управленцев породили в то время высокий уровень безработных.

На сегодняшнем этапе развития следует все же согласиться с учеными, которые утверждают, что система управления, которая имеет место быть сейчас и которая вобрала в себя черты национального менталитета, пока еще не может бороться с теми вызовами, с которыми столкнулась Россия.[4, с.126]

Для того чтобы, построить эффективную модель менеджмента, которая будет адекватна условиям новой экономики, нужно не только опознавать существующие столетиями характерные черты и особенности менталитета и системы управления, но и идентифицировать ключевые направления развития российского менеджмента, которые смогут обеспечить достижения значимых результатов, то есть приближение российских предприятий к идеальному управлению. Убежденность в том, что в будущем такая особенность русского менталитета, как дуализм "русской души" и ее противоречивость так и останется основной чертой, поможет правильно спрогнозировать развитие отдельных характеристик русского менеджмента по направлению повышения его эффективности.

Если обобщить подходы к анализу специфических черт современного русского менеджмента, то можно выделить отличительные черты менталитета и обусловленные им особенности системы управления в особых формах их проявления.

К специфическим чертам менталитета и системы ценностей россиян можно отнести следующее:

- дуализм, то есть противоречивость русского человека;
- игнорирование законов;
- скрытие доходов;
- принцип равенства.

К современным чертам менталитета и системы ценностей россиян можно отнести:

- переменчивость, двойственность поведения;
- отсутствие желания брать ответственность на себя;
- отсутствие инициативы у работников среднего и нижнего уровня управления.

К особенностям же российского менеджмента стоит отнести следующее:

• единоличное принятие решений, а так же преобладание административных методов управления;

• жесткий авторитаризм;

• наличие механизмов, которые подавляют конкуренцию;

• автономия на нижнем уровне управления и жесткая централизация на высшем уровне;

• наличие у менеджеров нескольких стандартов поведения;

• неконкурентность;

• наличие как стабильных, так и нестабильных режимов функционирования управленческих структур;

• перенесение с государства на уровень предприятий "центра тяжести";

• появление примеров личностного роста в карьерной лестнице;

• стремление к расщеплению власти и ответственности, то есть существование параллельных властных структур, которые внедряются в предприятие, регион;

• наличие принципа равенства внутри социальных организаций и конкуренция между ними.

Таким образом, модель российского менеджмента и национальный менталитет содержат специфические механизмы, которые обеспечивают различные действия людей и компаний. Стабильный режим функционирования определяет, что действия одних и тех же людей и компаний будут направлены на сохранение положения дел, на интересы руководителей и подчиненных, как должностные, так и материальные в ущерб целям системы. В противоположной ситуации - звенья всей системы менеджмента вынуждены эффективно работать, что подразумевает достижение результатов, соответствующим целям системы менеджмента.[5, с.189]

Можно выделить следующие особенные характеристики существующей системы менеджмента:

• зависимость персонала предприятия от руководства;

• иерархическая система управления с жесткой централизацией;

• непрозрачность решений, принимаемых руководством;

• отсутствие наличия гибкости у менеджеров высшего звена, их неумение учитывать влияние различных факторов и изменяться под действием внутренних и внешних условий;

• "закрытость" предприятия для внешнего окружения;

- поощрение и продвижение сотрудников предприятия на основе их организационной и персональной лояльности;

- наличие барьеров между подразделениями предприятия.

Данный перечень, отражает организационную культуру, которая характерна для многих стран. Между тем качества, которые заложены в национальном российском характере, необходимо развивать и всячески поощрять посредством управленческих техник и инструментов, встраиваемых в российскую систему эффективного управления.

В настоящее время, в трансформирующемся российском менталитете тенденции развития индивидуализма становятся определяющими, но с другой стороны, увеличивается потребность в обучении и командной работе, единении, что демонстрирует эффективность возвращения из предприятий самообучающихся организаций. Ведь именно дуализм в поведении, изменчивость и являются важнейшими чертами российского менталитета и менеджмента.

Двойственность российского менталитета, его противоречивость и способствует формированию не очень устойчивой национальной системы менеджмента. И только понимание ограничений, которые существуют в национальной системе менеджмента, даст возможность целенаправленно сражаться с его отдельными характеристиками и, наоборот, поощрять развитие других, опираясь прежде всего на использование специфических особенностей менталитета и национальной системы ценностей.

Исследования национального комплекса уникальности России в сравнении с США и Японии, говорят, о том что, национальные особенности менталитета негативно влияют на разработку и выбор методов управления, так же на выбор концепций и подходов к созданию и совершенствованию систем управления организацией.

Характерные специфические черты складывающегося российского национального комплекса уникальности, совпадают с особенностями российского управления. Так же к ним можно отнести: недостаточную мотивацию менеджеров, сотрудников организации для достижения личных успехов.

Организации, для того чтобы стать успешной в условиях модернизации экономики в России, необходима более эффективная система менеджмента, что подразумевает квалифицированный управленческий состав, персонал, владеющий необходимыми современными управленческими инструментами, которые смогут позволить ставить цели и достигать их. [6, с.190]

Именно управление движет развитием организации, компании, экономика развивается под влиянием управляющих воздействий, а несовершенство сфер объясняется исключительно неквалифицированным их управлением.

Список использованной литературы.

1. Карасёв А.Б. Комплекс уникальности и эффективные стандарты российской системы корпоративного управления опережающим развитием предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 6.

2. Карасёв А. Б. О развитии российской системы корпоративного управления предприятием (на примере промышленного предприятия) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 5.

3. Становление и специфические особенности развития менеджмента в современной России [Электронный ресурс] // Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru>

3. Прохоров А.П. Русская модель управления. – Москва, 2013. – 492 с.

4. Орлов А.И. Менеджмент. М.: Издательство "Изумруд", 2003. – 298 с.

5. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250с.

КАТЕГОРИЙНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ТОВАРОВ

Е.В. Сухостав

Омский Государственный Университет им. Ф.М.Достоевского, г. Омск

E-mail: liza.2189@mail.ru

Научный руководитель: Козлова О.А., доктор экон. наук, профессор

В статье рассмотрены предпосылки формирования категорийного менеджмента и изучены подходы разных авторов к данному понятию. Показано, что с одной стороны авторы рассматривают категорийный менеджмент как управление ассортиментом внутри организации производителя, с другой – как деятельность торгового предприятия, целью которого является грамотное распределение полочного пространства. Сделан вывод, что эффективное функционирование системы категорийного менеджмента возможно при эффективном взаимодействии производителя и ритейлера с учетом их акцента на потребителя.

Розничная торговля является достаточно динамичным сектором российской экономики. За 2013 год ее оборот был увеличен на 6,3%, и продолжает сохраняться огромный потенциал в самой отрасли для развития инновационных проектов в новых форматах. Рост рынка розничной торговли способствует усилению конкуренции и вынуждает как производителя, так и ритейлера осваивать новые подходы к управлению ассортиментом. Одним из таких подходов является категорийный менеджмент. Главная цель данного подхода: увеличение экономической «отдачи» от каждой товарной единицы и, соответственно, повышение прибыли организации [12].

Актуальность рассмотрения данной темы состоит в том, что представители российских компаний находятся на начальном этапе формирования системы категорийного менеджмента. Как следствие возникает множество вопросов, начиная от составляющих самого понятия категорийный менеджмент применительно к российским условиям. Рассмотрение ключевых аспектов категорийного менеджмента, выделение его ключевой основы и является целью исследования.

Для начала рассмотрим предпосылки формирования категорийного менеджмента.

Проанализировав мнение таких авторов как Сысоева С., Бузукова Е. можно сделать вывод, что предпосылками формирования системы категорийного менеджмента являются такие факторы как изменение покупательских вкусов и предпочтений, усиление конкуренции, изменение экономической ситуации в стране.

Первое связано с усложнением демографического портрета покупателей, с изменением их образа жизни и стиля поведения и, как следствие, с изменением структуры спроса. Эти изменения требовали от розничных торговцев ориентации на кон-