

ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННЫМИ СТРОИТЕЛЬНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

С. А. Болочев, Т. С. Давыдова

*Астраханский инженерно-строительный институт,
г. Астрахань (Россия)*

На сегодняшний день имеет место пропасть, разделяющая используемые способы и подходы к решению управленческих проблем на предприятии от тех подходов, которые действительно приведут к более эффективной системе управления, и от понимания применения этих подходов.

Система управления на предприятии имеет тесную связь с изменением стратегической направленности в его деятельности. Основными целями любого предприятия являются, прежде всего, максимизация прибыли, повышение производительности труда, а также выход на новые рынки и их завоевание. Условием эффективного и стабильного функционирования является такая манера поведения фирмы, которая обеспечивала бы максимальное проявление частной инициативы и заботу каждого о самом себе (Л. Эрхард).

Сегодня все проблемы управления касаются вопросов, связанных с управлением качеством. Деятельность по созданию и развитию систем качества предприятия объединяется с мероприятиями по развитию управленческой системы на данном предприятии.

Проблема российских руководителей еще заключается в том, что они пытаются управлять людьми и деньгами, а не процессами и проектами. Управление проектами порождено рыночными отношениями и конкурентной борьбой, без которого сейчас не представляется возможным существование эффективных систем управления не только в России, но и во всем мире [3].

Основными причинами возникновения проблем управления можно считать постановку изначально ошибочных целей предприятия, неправильные методы и принципы работы персонала, неверные критерии оценки потенциала предприятия и рабочего персонала, умышленные отклонения и нарушения в финансовой системе и технологическом процессе, а также политическая и экономическая деятельность государства.

Современный менеджмент можно охарактеризовать как отказ от первоуродства классических принципов школ управления, по которым успех организаций определяется влиянием управления на внутренние факторы производства, а именно, обоснованной организацией производства, развитием специализации, сокращением затрат. Вместо этого первоочередность приобретает проблема гибкости и приспособляемости к регулярным изменениям во внешней среде, которые повышаются в связи с затруднением системы общественных взаимосвязей. Главные условия успеха организации сосредоточены во внешней среде, причем границы с окружающей средой открыты. Деятельность предприятия зависит от ресурсов и информации извне и предприятию нужно адаптироваться к условиям внешней среды и их изменениям. Кроме того, управляющие стали делать акцент на самоорганизации, стиле руководства, мотивации поведения сотрудников, квалификации и профессионализме работающих, на взаимоотношениях в коллективе. Все это показывает значимость человека, его личностных и профессиональных качеств, а также возросшую роль системы взаимоотношений сотрудников в организации [1].

Очень важным этапом по мере реализации принятого решения является установка обратной связи между руководителем, лицом, принимающим решение, и исполнителем. Процесс принятия и реализации решения можно продемонстрировать следующим образом (рис.).

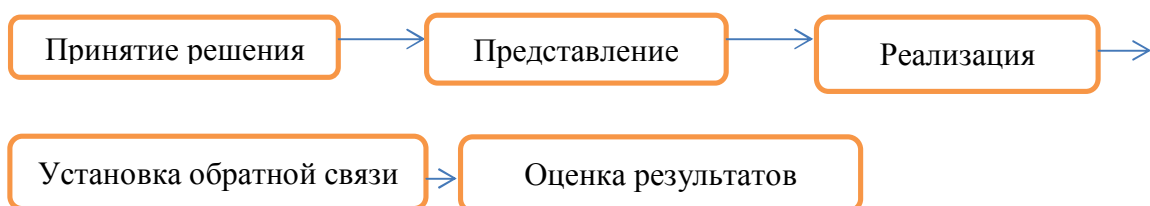


Рис. Процесс принятия и реализации управленческого решения

Как для финансовых, так и для торговых процессов новые конкурентные преимущества и все более современные методики в совершенствовании системы управления выявляются в результате исследования глобализации управления.

Интеграция производства и управления показывает взаимосвязи внешней и внутренней среды организации. На макроэкономическом уровне процесс управления должен принимать в расчет глобальные процессы, связанные с установлением стабильного положения мировой экономической системы и обострением разногласия с внешней средой, спотребностями сегодняшнего и будущего поколений.

Поэтому в процессе управления на первый план выходит стратегия, являющаяся не только инструментом обоснования, разработки и реализации долгосрочных целей и задач производственного, организационного, научно-технического, экономического характера, не только регулятором деятельности предприятия на пути к достижению целей,

но и средством связи организации с внешней средой.

Решение – выбор самой приемлемой альтернативы из многообразия предложенных вариантов; организационное решение, принимаемое руководителем для достижения каких-либо целей предприятия.

В большинстве моделей управленческих решений выделяются такие ключевые этапы, как:

1) анализ проблемы – на этом этапе производится сбор информации для того, чтобы определить реальность проблемы, существует ли она на самом деле, причины ее возникновения, нужно ли вообще проводить поиск ее решения;

2) постановка цели – на данной стадии нужно четко представлять цель, как и с помощью чего будет решаться данный вопрос, определить критерии успеха и способы их оценки;

3) накопление информации – после сбора данных необходимо предложить идеи, из которых выбрать варианты, сравнить их и оценить полезность каждой идеи;

4) принятие решения – принимается решение в пользу варианта, который показал наилучшее направление в деятельности предприятия;

5) реализация – составляется план действий по осуществлению принятого решения;

6) рассмотрение достигнутых результатов – это очень важный этап, которым часто пренебрегают, в рамках которого оцениваются проделанные действия, выявляются положительные и отрицательные стороны и отмечаются заметки на будущее с учетом проделанного анализа.

В последнее время теория менеджмента пополнилась разработками процессов развития конкурентных преимуществ организаций. Если раньше только предполагались гипотезы о влиянии управления на развитие и ре-

зультаты деятельности предприятий, то сейчас существует модель равномерного роста конкурентоспособности.

Основой одной из таких концепций являются способности организации. Они необходимы для выявления конкурентных преимуществ перед предприятиями. Организационные способности рассматриваются как некое свойство предприятия, направленное на эффективное использование ресурсов. Эта эффективность предполагает получение конкретных рыночных результатов.

Так как рыночное окружение постоянно меняется, то предприятию нужно менять и пополнять набор этих способностей. Новый набор способностей означает создание такого продукта, который бы стал наиболее привлекательным и потеснил бы конкурентов. Но для этого нужны новые действия руководителя, которые ранее им не предпринимались, т. е. новый виток развития [2].

Существует ряд путей повышения способностей предприятия:

- 1) выявление новых источников информации;
- 2) пересмотр и переосмысление новой рыночной ситуации;
- 3) процесс своевременного сбора, обработки и обмена информацией;
- 4) использование различных методов и форм взаимодействия сотрудников.

Таким образом, существование проблем в управлении предприятием определяется многими факторами, острота которых в большей степени определяется человеческим фактором, нежели воздействием окружающей среды. Если руководитель правильно применяет свои лидерские и профессиональные качества, адекватно и трезво оценивает ситуацию, умеет взаимодействовать и получать обратную связь от внешней среды, то решение этих проблем не просто сохранит структуру и коллектив предприятия, но и даст толчок к новой ступени его развития.

Список литературы

1. Виханский, О. С. Менеджмент : учеб. для экон. спец. вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Выс. шк., 2002.
2. Веснин, В. Р. Менеджмент для всех / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 2004.
3. Шестаков, А. Л. Проблемы российских предприятий, подходы к их решению, причины проблем / А. Л. Шестаков.