

## СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО РАЗВИТИЕ

The state of Russian management and its development

**Багрецов Д.Н.**, кандидат филологических наук, доцент

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

*Рецензент:* П.В. Михайловский, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного экономического университета

### **Аннотация**

Российский менеджмент формировался в условиях перехода от чрезмерно централизованной экономики к рыночной экономике. Он в значительной мере унаследовал черты прежней, административно-командной системы. Вместе с тем организации, хозяйствующие субъекты уже несколько лет функционируют в условиях рыночной экономики и обрели некоторые черты, характерные для субъектов рыночных отношений.

Существенное влияние на формирование российского менеджмента оказали и продолжают оказывать социально-экономические факторы. Непосредственное влияние на деятельность отечественных организаций оказывает бизнес-среда хозяйствующих субъектов.

Исследование показало, что современный российский менеджмент имеет существенные особенности и недостатки. Вместе с тем имеются факторы, которые оказывают непосредственное положительное влияние на формирование российского менеджмента.

Дальнейшее успешное развитие российского менеджмента требует: оптимального использования зарубежного опыта менеджмента; ориентации на значительный творческий потенциал российских рабочих, инженерно-технических работников и менеджеров; учета национальных традиций, культуры, особенностей характера, ментальности и системы ценностей работников отечественных и совместных организаций.

Это позволит повысить уровень российского менеджмента, что, безусловно, будет способствовать ускоренному развитию отечественной экономики и социальной сферы.

**Ключевые слова:** современный российский менеджмент, проблемы менеджмента, внешние факторы менеджмента, особенности менеджмента, развитие менеджмента.

### **Abstract**

Russian management was formed in the conditions of transition from an excessively centralized economy to a market economy. It has largely inherited the old, command-and-control

system. At the same time, organizations, economic entities have been operating in the market economy for several years and have acquired some features characteristic of the subjects of market relations.

Socio-economic factors have had and continue to have a significant impact on the formation of Russian management. The business environment of economic entities has a direct impact on the activities of domestic organizations,

The study showed that modern Russian management has significant features and disadvantages. However, there are factors that have a direct positive impact on the formation of Russian management.

Further successful development of Russian management requires: optimal use of foreign management experience; orientation to significant creative potential of Russian workers, engineering and technical workers and managers; consideration of national traditions, culture, peculiarities of character, mentality and system of values of employees of domestic and joint organizations.

This will increase the level of Russian management, which will certainly contribute to the accelerated development of the domestic economy and social sphere.

**Keywords:** modern Russian management, problems of management, external factors of management, features of management, development of management.

Состояние и развитие российской экономики и социальной сферы в значительной мере определяются уровнем развития отечественного менеджмента, его достоинствами и недостатками.

Современный российский менеджмент формировался в условиях перехода от чрезмерно централизованной, плановой экономики к рыночной экономике в сжатые сроки. Он в значительной мере унаследовал черты прежней, административно-командной системы. И это вполне естественно. Многие современные организации образованы на основе прежних советских предприятий. Ключевые посты в них нередко занимают руководители, воспитанные в советское время.

Вместе с тем организации, хозяйствующие субъекты уже несколько лет функционируют в условиях рыночной, хотя и далеко не совершенной, экономики и обрели некоторые важнейшие черты, характерные для субъектов рыночных отношений.

**Цель и методика исследования.** Цель исследования состоит в выявлении основных факторов, влияющих на российский менеджмент, в выявлении особенностей, достоинств и недостатков современного отечественного менеджмента, в выработке рекомендаций по совершенствованию развития менеджмента.

**Результаты исследования.** Существенное влияние на формирование российского менеджмента оказали и продолжают оказывать социально-экономические факторы.

Непосредственное влияние на деятельность отечественных организаций оказывает бизнес-среда хозяйствующих субъектов, которая характеризуется непредсказуемостью, значительной неопределенностью, сложностью, динамичностью.

Существенное препятствие нормальной работе организаций создают недостаточный объем достоверной деловой информации, асимметричность информационного пространства, что затрудняет формирование сделок на покупку и поставку товаров, повышает хозяйственный риск.

Опросы руководителей отечественных базовых организаций, проводимые органами статистики, показывают, что эти организации испытывают влияние следующих неблагоприятных факторов – недостаток финансовых средств, неопределенность экономической ситуации, недостаточный спрос на внутреннем рынке, высокий уровень налогообложения, изношенность и отсутствие оборудования, высокий процент коммерческого кредита, недостаток квалифицированных рабочих [5], которые ограничивают (сдерживают) рост производства в этих организациях.

Это, безусловно, повлияло и продолжает влиять на формирование российского менеджмента.

Исследование показало, что основными особенностями современного российского менеджмента являются:

- формальное, слепое копирование зарубежных моделей и методов управления, механизмов, программ и решений, без учета отечественных условий, сложившейся практики, российской ментальности, вследствие чего неэффективных. В ряде случаев, напротив, игнорирование прогрессивного (положительного) мирового опыта менеджмента;

- преобладание в организациях вертикальных, формальных связей и отношений, иерархических организационных структур. Недооценка горизонтальных связей и отношений, мягких структур. Слабый учет современных мировых тенденций в развитии организаций и использование новых типов организаций;

- наличие командной системы во многих организациях, подавление инициативы подчиненных, что мешает организациям приспособиться к новым экономическим условиям;

- авторитарный стиль многих руководителей, стремление директорского корпуса к автократическому решению хозяйственных задач;

- стремление менеджеров-собственников к контролю над всем своим бизнесом, подчинение сбыта (свой торговый дом), расчетов (карманный банк), поставок (вплоть до

всех предыдущих переделов и комплектующих производств). Чем полнее вертикальная интеграция, завершено набор сопряженных производств, тем увереннее чувствует себя управляющий центральным бизнесом;

– нежелание менеджеров высшего звена делегировать полномочия последующим уровням менеджмента, стремление все делать самим, лично осуществлять контроль. Причины этого: недоверие к подчиненным, недостаточная квалификация последних, но главное – неумение эффективно организовать и мотивировать деятельность людей;

– слабое привлечение менеджерами сотрудников к управлению организациями и подразделениями. Это не позволяет в должной мере учитывать знания и опыт работников, которые зачастую лучше менеджеров знают проблемы и видят пути их решения непосредственно в производстве (в коммерции);

– чрезмерно централизованная система принятия управленческих решений. Так, функционально-управленческую конфигурацию системы принятия и реализации решений типичного современного российского промышленного предприятия можно представить шестью участниками: руководитель предприятия (генеральный директор); администрация предприятия (заместители генерального директора, высшие линейные и функциональные руководители); акционеры (собственники) предприятия как физические или юридические лица; общее собрание акционеров предприятия; трудовой коллектив предприятия; работники предприятия. Исследование показало следующее условное распределение «весов» участников системы принятия решений. Генеральный директор – 10 баллов, высший менеджмент – 4, работники – 2, акционеры – 4, общее собрание акционеров – 5, трудовой коллектив – 3 балла, что говорит о перекосе в распределении властных функций и ответственности, пренебрежении интересами работников и мелких акционеров, создает питательную почву для оппортунизма всех участников производства [7]. Это требует изменения сложившегося положения, согласования объемов прав и ответственности каждого из участников и учета интересов каждого из них в принятии и выполнении решений. Система интересов участников должна быть консолидирована и приведена в соответствие с интересами предприятия как субъекта экономики;

– отсутствие гибкости у высшего менеджмента. Руководители многих организаций стремятся действовать по привычке, не умеют гибко реагировать на изменения внешних и внутренних факторов, приспосабливаться к новым условиям;

– перекалывание ответственности на правительство, привычка надеяться на помощь государства. Многие менеджеры организаций обвиняют в своих неудачах лишь власть, считая, что государство должно отвечать за неумение приспособиться к новой си-

туации, хотя и выживание организаций теперь почти полностью зависит от того, кто и как ими управляет;

- принятие управленческих решений на безальтернативной основе, без должного учета внешних и внутренних факторов, детального обоснования намечаемых мер и определения возможных последствий;

- отсутствие сложившихся цивилизованных норм деловой этики бизнеса, нарушение предпринимателями элементарных этических правил при осуществлении бизнес-операций, невыполнение данных ими обязательств, нарушение договоренностей, желание подчас решать свои проблемы за счет и в ущерб интересам другой стороны;

- отсутствие сформировавшихся правил делового этикета, культуры поведения, уважительного отношения к людям. Во многих организациях работники бесправны и беззащитны перед произволом руководства. Они могут быть уволены без объяснения причин. Обман и хамство стали нормой поведения таких руководителей;

- недостаточное внимание руководителей многих организаций к эффективности деятельности организаций и конкретные ее показатели – производительности труда, эффективности использования и экономии ресурсов, которые не стали пока объектами управления;

- слабое внимание руководителей организаций к качеству и конкурентоспособности товаров и услуг, слабая заинтересованность их во внедрении систем управления качеством;

- отсутствие у менеджеров всех рангов глубоких знаний о рынке, экономике и менеджменте. При этом далеко не все стремятся получить их, чтобы использовать на практике;

- значительная зависимость условий и оплаты труда работников от взаимоотношений с руководителями, а не от квалификации и результатов работы – «феодализм отношений». Имеют место бесправие наемных работников, их «рабское поведение» и произвол руководства, чиновников;

- распространенность в отношениях подчиненных к руководителям раболепства, подхалимства, лести и угодничества, а потому необъективной оценки их деятельности и лояльности (там, где следовало бы предъявить к руководителям те или иные требования);

- стремление предпринимателей к получению сиюминутной, быстрой выгоды, к скорейшему извлечению и разделу прибыли, что проявляется в отказе от стратегического подхода к построению и ведению бизнеса, нежелании серьезного инвестирования в персонал и другие активы, при условии сохранения организации в «полуживом» состоянии;

– низкие уровни механизации, автоматизации и компьютеризации управленческих процессов, хотя и за последние годы существенно сократился разрыв между западными странами и Россией в использовании информационных технологий.

Несмотря на перечисленные характеристики, российский менеджмент еще находится в стадии формирования и развития.

Вместе с тем имеются факторы, которые оказывают непосредственное положительное влияние на формирование российского менеджмента:

– творческий подход российских руководителей и специалистов к решению возникающих проблем;

– широкое использование поликультурных моделей, межкультурных взаимодействий, толерантное отношение к сотрудникам – представителям иных национальных культур;

– ориентация на гармонизацию во взаимоотношениях;

– общинный, коллективистский образ жизни и деятельности, группизм;

– стойкость, выносливость, работоспособность и энергичность россиян;

– стремление к новациям, поиску новых путей достижения поставленной цели;

– способность быстро восстанавливать физические и духовные силы, адаптироваться в условиях быстро и кардинально меняющейся внешней среды;

– повышение общественной значимости и оценки менеджмента, профессионализация его, стремление к обучению и повышению профессиональной квалификации менеджеров;

– стремление субъектов хозяйствования всех форм собственности улучшить свои показатели за счет реформирования систем организации и управления, реализуя, прежде всего, два вида процессов:

– реорганизацию;

– реструктуризацию.

### **Выводы.**

Исследование показало, что российский менеджмент имеет существенные особенности и недостатки. Вместе с тем имеются факторы, которые оказывают непосредственное положительное влияние на формирование российского менеджмента.

Дальнейшее успешное развитие российского менеджмента требует: оптимального использования зарубежного опыта менеджмента; ориентации на значительный творческий потенциал российских рабочих, инженерно-технических работников и менеджеров; учета национальных традиций, культуры, особенностей характера, ментальности и системы ценностей работников отечественных и совместных организаций.

### Библиографический список

1. Дьякова Н.В., Некрасов К.В., Набоков В.И. Государственное регулирование инновационной деятельности организаций АПК // Аграрный вестник Урала. 2012. №11-1(103). С. 76–78.
2. Набоков В.И., Некрасов К.В. Повышение конкурентоспособности предприятий АПК на основе инновационной деятельности // Аграрный вестник Урала. 2012. №1(93). С. 83–86.
3. Набоков В.И., Некрасов К.В. Особенности инновационной деятельности на предприятиях агропромышленного комплекса // Аграрный вестник Урала. 2011. №12-1(91). С. 63–64.
4. Набоков В.И., Некрасов К.В. Управление инновационной деятельностью организаций АПК в современных условиях // Агропродовольственная политика России. 2017. №1(61). С. 30–32.
5. Семенов А.К., Набоков В.И. Теория менеджмента: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>0</sup>», 2013. 492 с.
6. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>0</sup>», 2015. 272 с.
7. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. 3-е издание, перераб. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>0</sup>», 2005. 576 с.
8. Набоков В.И., Грицова О.А. Маркетинговый подход к управлению качеством образовательных услуг вуза // Аграрный вестник Урала. 2015. №7 (137). С. 89–90.
9. Петров Е.А., Мингалев В.Д., Набоков В.И. Перспективы развития молочного скотоводства и рынка молока в условиях ВТО // Аграрный вестник Урала. 2013. №12(118). С. 95–97.
10. Лялина Т.М., Набоков В.И., Горбунова О.С. Инновационная деятельность организаций животноводства региона и человеческий капитал // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 91–93.
11. Абдуллаев Н.А., Астратова Г.В., Кусаинов Т.А., Мусина Г.С., Руцицкая О.А., Борзихина И.В., Благодатских В.Г., Коноплева Л.А., Ветошкин А.П., Пугин С.В., Воронин Б.А., Донник И.М., Лоретц О.Г., Кот Е.М., Жилина В.А., Князев В.М., Журавлева Л.А., Кружкова Т. И., Лавров В.Н., Михалев А.В. и др. Экономические реформы в России. К 110-летию аграрной реформы П.А. Столыпина. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2017. 508 с.

12. *Nabokov V.I., Mingalev V.D., Pustuyev A.L., Sharapova V.M., Gritsova O.A., Rubaeva O.D., Rasorvin I.V.* Marketing information analysis on educational service quality in terms of innovative activity. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAS. March 2018 Special Edition, 31-38.
13. *Багрецов Д.Н., Багрецов Н.Д.* Механизм формирования корпоративной культуры в условиях новой экономики: интегрально-компетентностный подход // Аграрный вестник Урала. 2013. № 2 (108). С. 46-49.