

...LONDON...NEW YORK...HONG KONG...TOKYO...

ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

innovation

management

international

process

д.э.н., профессор

Райченко Александр Васильевич

action

worldwide

17.02-28.05.2016

Раздел 4

4. Формирование российского менеджмента (PM)

Мультимедийное сопровождение освоения компетенций раздела

4. Формирование российского менеджмента

4.1. Условия и особенности зарождения российского менеджмента

Мультимедийное сопровождение освоения тем лекции № 7

4.1. Условия и особенности зарождения РМ

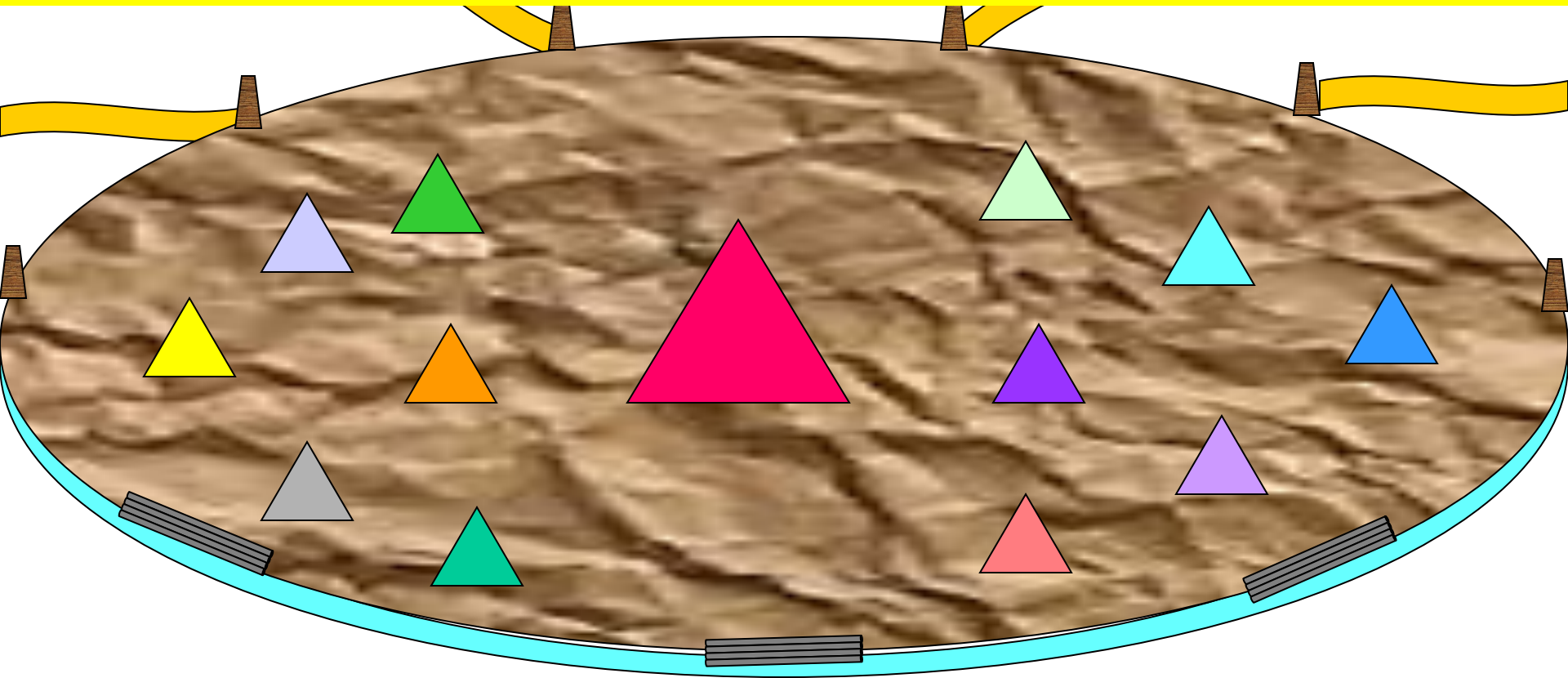
Учёные международной археологической экспедиции (Россия, США, Великобритания и Италия) обнаружили древнейшую стоянку человека, датируемую периодом 44 тысячелетия до нашей эры. Нахождение на территории 10 км² городища стоянок древнейших людей необходимо сопровождалось согласованием и координацией, выполняемые лидерами.



Останки древнейшего городища на берегу Дона у с. Костенки Воронежской области

4.1. Условия и особенности зарождения РМ

Устройство плотбищ для спуска в реку и сторожевых убежищ, размещение производств в соответствии с их специализацией и технологией отходов, необходимость обслуживания общественных сооружений и коммуникаций неоспоримо свидетельствуют о широком востребовании разделения труда, организации и, на определенном этапе, формирования руководства деятельностью совместно проживающих на обустроенной территории



Внутренняя и внешняя организация городища на берегу реки Дона у села Костенки

4.1. Условия и особенности зарождения РМ

Естественные

Социальные

Географически
е

Природность

Организационны
е

Сплоченность

Климатически
е

Сезонность

Конфессион
альные

Общинность

Иерархичность

Биологические

Самостоятельность

Политические

Условия формирования Российского менеджмента

4.1. Условия и особенности зарождения РМ



Деструктивные тенденции зарождения Российского менеджмента

4. Формирование российского менеджмента

4.2. Проблемы становления РМ

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Становления миссии»

как формирования и использования ресурсов философии, настроения, имиджа организации проявляется в пренебрежении к современным достижениям науки и практики менеджмента и управления, профессиональной ограниченности, де мотивации персонала, исключения становления корпоративных правил, норм, традиций

Решается

последовательным формированием социально-экономической идеологии бизнеса, развитие конструктивной мотивации к совместному производительному труду, совершенствование корпоративной культуры объединяющей персонал на достижение общих целей организации...

Проблема «Де планирования»

как противоречия планов, действий и отчетов по одним и тем же мероприятиям проявляется в ментально устоявшейся формуле:

«...задумываем одно - что и как надо делать, делаем другое - по неписанным правилам, отражаем третье - в официальной документации».

Решается

внедрением и неукоснительным соблюдением конструктивных методов реализации технологий и управления процессами повсеместным введением непрерывного режима сетевого контроля, перманентных информационных технологий, безбумажного документирования и т.п...

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Администрирования»

как повсеместного увлечения формализацией участия, субординационным принуждением, декомпозицией ответственности, репрессивной мотивацией, ПОИСКОМ ВИНОВНЫХ

Решается

введением стандартов компетентностной специализации, оптимизацией распределения полномочий персонала, формированием интерактивных механизмов взаимодействия, созданием условий развития самостоятельного творческого участия в достижении общих результатов, гуманизацией процессов и систем постановки и достижения целей организации...

Проблема «Дисбаланса»

прав, обязанностей и ответственности проявляется в неопределенности детерминирования, распределения и исполнения полномочий и правил взаимодействия, приводящих к конфликтности функционирования, неуправляемости процессов, уходу от ответственности, дезинтеграции горизонтальных связей

Решается

функционально-процессным распределением ответственности, наделением «хозяина процесса» целесообразно необходимыми полномочиями, документированием правил взаимодействия персонала и мониторингом их соблюдения...

Проблема «Гипер структуризации»

как необоснованного увеличения числа уровней организации обусловливающего потери оперативности, точности и эффективности воздействия, ограничения гибкости реагирования на изменения, рост затрат рабочего времени на излишние согласования и утверждения, рассогласованность действий, конфликтность взаимодействия

Решается

делегированием полномочий и ответственности «хозяевам, горизонтальных ключевых процессов» при развитии «вертикальной» системы целеполагания, стратегического планирования, распределения ответственности, осуществлении контроля исполнения...

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Консерватизма»

как застоя квалификации профессионального мышления и организационного поведения менеджмента и персонала проявляется в постоянстве стереотипов исследования, разработки и действия, устойчивом стремлении выпускать только привычные товары и услуги, запаздывании реакции на изменения рыночной конъюнктуры, неспособности к инновации в соответствии с их требованиями

Решается

переходом к моделям динамичного, сканирующего, оперативного и гибкого реагирования на изменчивость внешних и внутренних условий, потребности инновационности и креативности ведения бизнеса...

Проблема «Инно фобии»

как распространения устоявшегося, ограниченного, регламентированного подхода к оценке, принятию и реализации решений проявляется в навязывании формального отношения к инновациям как к практически бесполезной бюрократически подотчетной необходимости

Решается

созданием банка накопления, механизма адаптации и инструментария внедрения наиболее успешных инновационных, доказавших свою результативность научно-прикладных разработок управления в практику управления организацией...

Проблема «Де стандартизации»

как распространения формальных, оторванных от реальности стандартов организации проявляется исключительно в стремлении к «быстрому» получению сертификатов, ожидании получения скорейшей выгоды, рекламного преимущества, общественного признания

Решается

организацией целенаправленного, системного, поэтапного обеспечения повышения качества и эффективности деятельности, постфактум подтверждаемого сертификацией соответствия требованиям ИСО, TQM...

Проблема «Псевдо качества»

как возложения ответственности за качественные результаты функционирования и управления организации исключительно на службу качества проявляется в искусственном освобождении остальных подразделений от постоянной работы по решению соответствующих задач

Решается

созданием системы вовлечения всего персонала всех подразделений бизнес-организации в целенаправленную работу по повышению качества процессов бизнеса и управления, разработкой документации и внедрением системы управления качеством работ, априори обеспечивающей качество результатов ...

Проблема «Кампанейщины»

как демонстративной активности разработки и реализации актуальных программ проявляется в показательном стартовом выбросе с последующим угасанием внимания, вложения, участия менеджмента и персонала управления организации в реализации запланированного

Решается

проведением мониторинга и стимулирования повседневной, кропотливой, повсеместной работы персонала путем ведения и анализа регистрации его результативности и эффективности с оперативным реагированием на изменчивость процессов и ресурсов, интеграции результатов в новые проекты и программы...

Проблема «Пассивности»

как удержания «ведомого», ситуационного сопровождения менеджментом функционирования подчиненных ему подразделений организации проявляется в лапидарном исполнении закрепленных и манкировании рекомендованных функций в надежде на то, что все само собой разрешится

Решается

регламентацией систематического пересмотра состава функциональных обязанностей персонала управления организации на основе регулярной модернизации матрицы функционального взаимодействия подразделений и должностей...

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Сиюминутности»

как стремления к быстрой, скрытой выгоде проявляется в отказе от стратегического подхода к построению и ведению бизнеса, нежелании серьезного инвестирования в персонал, стремлении к скорейшему извлечению и разделу прибыли при условии сохранения организации в полуживом состоянии

Решается

оптимизацией взаимодействия собственника и менеджмента в согласовании и принятии стратегии развития организации, ее перспективной ориентации на повышение результативности и эффективности ключевых процессов, рост рентабельности и конкурентоспособности продукции...

Проблема «Де модернизации»

как отказа от перманентного поиска и реализации возможностей, предоставляемых производственно-техническим перевооружением и научно-методическим обновлением проявляется в низком эффекте от внедрения новых ресурсов производственных и управленческих подразделений

Решается

введением регламента модернизации системы функционирования и управления организацией или ее составляющих на основе использования новых возможностей, получаемых в результате переоснащения организации...

Проблема «Противопоставления»

персонала вместо поддержания конкурентной среды
проявляется в отсутствии постановки, восприятия и
адекватной оценки общности индивидуальных и
групповых целей сотрудников организации

Решается

внедрением современной социально-экономической
модели постановки и ведения бизнеса,
представлением места и роли каждого в достижении
общего успеха, выделением преимуществ развития
рыночной конкуренции вовлечением всего персонала
в формирование корпоративного духа команды...

Проблема «Недоверия»

подчиненных руководителям проявляется в формировании устойчивой тенденции к чрезмерному росту различий в организации, условиях и оплате труда, социальном обеспечении менеджмента и его подчиненных, противопоставлении их позиций и интересов

Решается

установлением и закреплением производственно обоснованных, функционально конструктивных, корпоративно прозрачных полномочий и преференций всех категорий персонала, распространением справедливых, понятных, доверительных отношений руководителей и подчиненных...

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Анти лидерства»

проявляющейся в тенденциях агрессивного отношения к лидерам и лидерству проявляется в неприятии, дежурной оппозиции, скрытой абстракции персонала активности талантливых энтузиастов, способных направлять и вести за собой команду, низкого удельного веса признания руководителей реальными лидерами, особенно в сфере профессионального управления

Решается

анализом, представлением и использованием реального значения лидерства в достижении общих целей, выделением роли руководителя в обеспечении максимального раскрытия и реализации возможностей персонала...

4.2. Проблемы становления российского менеджмента

Проблема «Карьеризма»

как закрытых правил организации продвижения сотрудников проявляется в отказе от независимых профессиональных оценок компетенций, качества и эффективности работы персонала управления, сохранении практики латентного продвижения аффилированных кандидатур

Решается

введением методики независимой оценки результативности и качества работы сотрудников, организацией процедур регулярной профессиональной аттестации, формированием банка трехуровневого кадрового ресурса ключевых позиций, проведением конкурсов на замещение должности...

Проблема «Корыстности»

как нравственной деградации отношений проявляется в распространении циничности менеджмента его стремления к злоупотреблению полномочиями, эгоистичности, корыстности, латентной криминализации персонала управления

Решение

установлением системы контроллинга соблюдения общих требований, легитимных понятных, открытых, единых для всего персонала организации «правил игры», активизацией механизма безусловной регистрации и персонального санкционирования ответственных и участников нарушений...

Проблема «Пожизненности»

занятия ряда привлекательных и одновременно ключевых руководящих должностей управления организацией проявляется в создании искусственных условий для удержания, занимаемого положения, пренебрежением результативностью и качеством персонального исполнения обязанностей

Решение

практикой закрепления за каждым менеджером ответственности за результаты управляемой им части бизнес-процесса, что позволяет оценивать профессионально-квалификационный уровень работы руководителя по соответствию полученных данной частью процесса результатов требованиям рынка...

Проблема «Непрофессионализма»

как применения профессионально неподготовленного, субъективного, неадекватного современным требованиям управления организацией проявляется в преобладании автократических стереотипов, ангажированных оценок, монополизации экспертных заключений

Решение

введением периодически повторяющейся профессиональной переподготовки и аттестации персонала, системы управления качеством, переходом руководства организации на внедрение современных научно обоснованных форм, методов, инструментов и механизмов управления...

4. Формирование российского менеджмента

4.3. Приоритеты и перспективы развития РМ

4.3. Приоритеты и перспективы развития российского менеджмента

- А. Актуализация методологии и методик менеджмента >
- Б. Ретроспективный анализ, адаптация и освоение опыта менеджмента >
- В. Правовые основы и юридическое сопровождение менеджмента >
- Г. Отношения владельца, собственников и менеджмента компании >
- Д. Разработка и реализация стратегии и миссии бизнеса >
- Е. Бизнес-инжиниринг и организационное проектирование >
- Ж. Мобилизация корпоративных ресурсов менеджмента >
- З. Операционный менеджмент и оперативное управление >
- И. Мотивация, стимулирование и активизация менеджмента >
- К. Оценка процесса, результата, качества, эффективности менеджмента >
- Л. Мобилизация интеллектуальных и креативных ресурсов менеджмента >
- М. Модернизация и инновации развития менеджмента >

Перспективные направления развития российского менеджмента

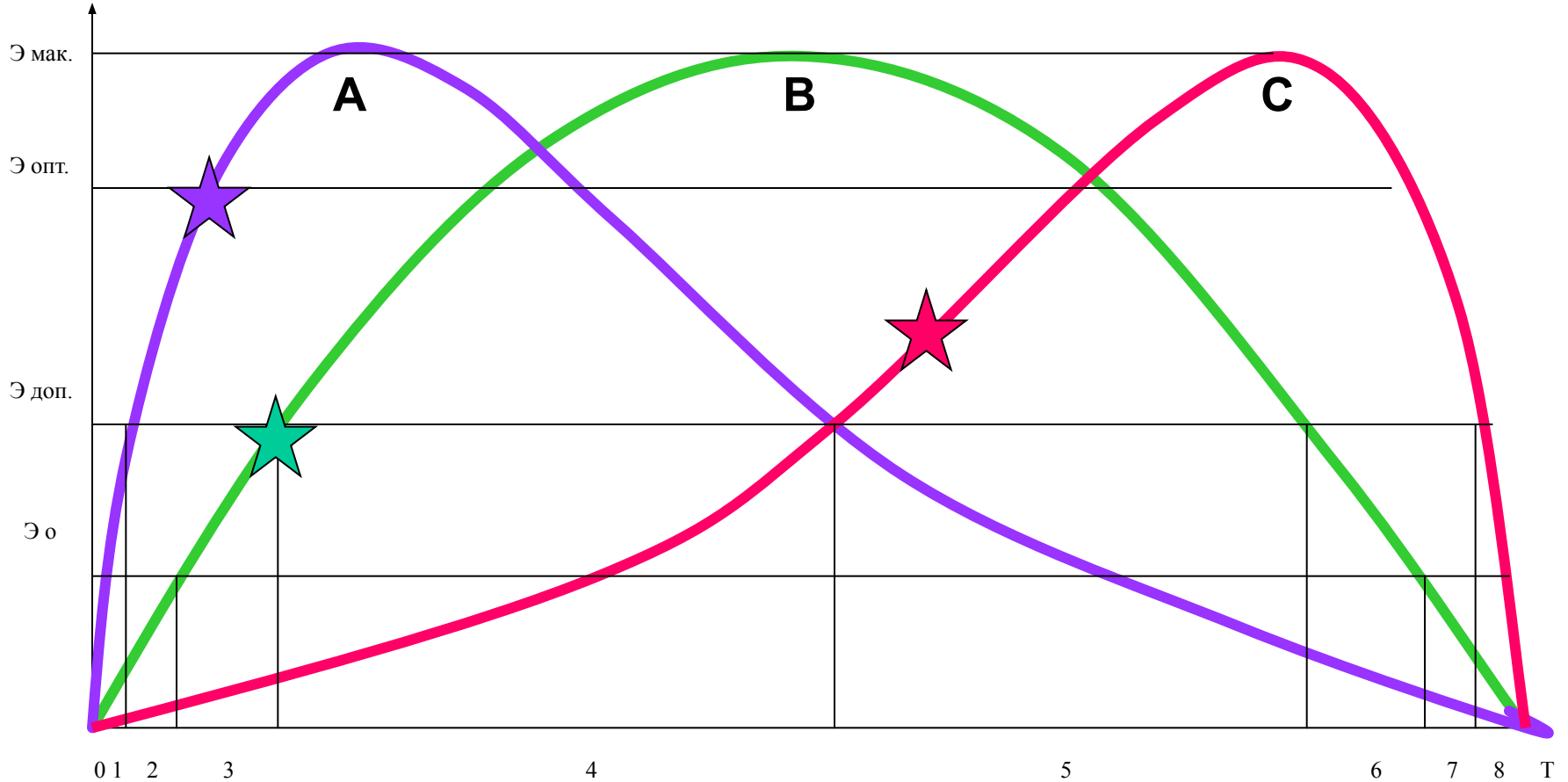
4.3. Приоритеты и перспективы развития российского менеджмента

Приоритет \ Направление	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	И	К	Л	М
1. Становление миссии	К	П	-	В	К	Р	В	-	В	-	Р	С
2. Стратегии планирования	К	П	-	С	П	П	-	С	П	Р	-	-
3. Административного обеспечения	П	П	К	Р	-	Р	Р	К	К	В	П	-
4. Преодоления дисбаланса	П	К	К	П	-	В	П	К	Р	П	-	-
5. Оптимальной структуризации	П	П	Р	-	-	К	-	П	-	-	-	Р
6. Ограничения консерватизма	Р	Р	-	-	Р	П	Р	Р	-	Р	-	-
7. Благоприятствования инновациям	К	П	Р	П	Р	Р	С	П	К	Р	К	С
8. Необходимой стандартизации	П	-	Р	П	-	-	Р	П	Р	К	-	-
9. Повышения качества	К	-	П	Р	П	С	П	Р	К	В	В	В
10. Адаптации к реальным условиям	Р	Р	-	Р	П	-	-	П	-	Р	-	Р
11. Борьбы с кампанейщиной	С	С	-	-	В	-	С	П	С	-	С	С
12. Преодоления пассивности	В	П	-	П	-	Р	С	К	-	Р	-	П
13. Отказа от сиюминутности	П	-	-	К	-	Р	П	-	П	П	-	-
14. Опережающей модернизации	П	-	-	В	Р	В	П	Р	-	П	В	В
15. «Противопоставления»	Р	-	Р	-	-	Р	К	-	К	-	П	-
16. Обеспечения доверия	В	Р	П	П	-	-	К	Р	Р	-	-	-
17. Развития лидерских качеств	П	В	-	Р	П	-	К	-	-	Р	С	С
18. Здорового карьеризма	Р	С	П	П	-	-	П	-	В	К	Р	П
19. Борьбы с корыстностью	В	-	П	-	-	-	С	-	Р	-	-	-
20. Программы жизненного цикла	В	Р	П	-	-	-	Р	Р	П	-	-	-
21. Достижения профессионализма	К	К	П	Р	П	-	Р	П	Р	Р	К	Р

Обозначения приоритета в направлении: В – ведущий; К - ключевой; П - прикладной; Р - ресурсный; С - стартовый.

4.3. Приоритеты и перспективы развития российского менеджмента

Эффективность



Жизненный цикл развития российского менеджмента

4.3. Приоритеты и перспективы развития российского менеджмента

- 1. Университет находился у истоков и закладывал основы формирования науки менеджмента в России, проводит всесторонние исследования во всех областях управленческих знаний и оперативно внедряет результаты научных разработок в управленческом образовании.**
- 2. Исследования университета представляют целостную концепцию знаний, умений и навыков менеджера, обладающую отличительными особенностями содержания и приоритетов развития, успешно реализуемую и тиражируемую в управленческих и образовательных процессах.**
- 3. Научная школа университета устойчиво и общепризнанно представляет и реализует накопленные традиции исследования, освоения и использования компетенций менеджмента их применения в политике, экономике, образовании и общественной жизни страны.**
- 4. Разработки научной школы университета успешно внедряются в управленческое образование, способствуя приращению знаний, освоению умений, овладению навыками и компетенциями, их применению бакалаврами, специалистами, магистрами менеджмента.**
- 5. Университет разработал концепцию управления, ввел в образовательные программы России, СНГ и ЕврАзЭС комплекс управленческих дисциплин, развиваемый монографиями, учебниками и учебными пособиями по подготовке менеджеров всех направлений, уровней и профилей.**
- 6. Научная школа университета опираясь на фундаментальные разработки, ориентируется на реальные потребности социально-экономического развития страны, использует передовые идеи зарубежной науки и достижения ведущих мировых научных и образовательных центров.**

Вклад научной школы Государственного университета управления