

Проблемы руководства нашего времени

Профессор Александр В.Маршан

Professor Alexander V.Marschan

23.10.2012

В течение последних десятилетий трудовая жизнь демократизировалась. Растет доля специалистов на предприятиях. Специалисты не являются подчиненными в обычном смысле слова, а скорее всего равноправными партнерами по работе. Успех предприятий будет в немалой степени зависеть от умения руководства привлечь и удержать наилучших специалистов-сотрудников на службе предприятия.

Главная задача руководства остается прежней – то есть использовать ресурсы предприятия таким образом, чтобы достичь намеченных целей. Цель определяет стратегию, а стратегия – методы управления. При этом капитал является лишь одним из ключевых ресурсов предприятия. Наиболее дефицитный ресурс каждой организации представляет собой человек, выполняющий работу. Чтобы добиться успеха руководство должно, использовать человеческие ресурсы настолько же разумно и целенаправленно, как и свои капитальные средства. Поэтому здесь не обойтись без четко налаженного взаимодействия между руководством и сотрудниками. Важность этого взаимодействия трудно переоценить.

И все же, коллективной ответственности не существует. В любой команде ответственность всегда возложена на одно лицо. Другими словами, демократический подход может лишь в ограниченном объеме применяться в бизнесе. Руководитель отвечает за результаты деятельности предприятия в целом. В конечном итоге ответственность превращается в финансовую прибыль или убыток, плоды которых – независимо от характера – пожинает владелец. В бизнесе следует принять за аксиому, что власть и ответственность неделимы.

Всего знающего руководства нет. Оно всего не знает и знать не может. Сотрудник нанимается на основе профессионализма. Начальству не следует бояться умных сотрудников, скорее, наоборот. Враг любой организации – это прилежные и бестолковые.

Думаю, что сотрудники на всех уровнях предприятия должны иметь право принимать решения. Однако, это право несет за собой и ответственность. Ошибки допускаются, но их надо исправлять. Способны ли все нести ответственность за свои принимаемые решения? Для этого следует иметь систему управления, которая позволяет четко и единообразно контролировать деятельность отдельных лиц и предприятий в целом. Доверяй но проверяй! Развитие предприятия требует от руководства глубокого знания принципов поведения человека и трудовых коллективов.

Творческие силы просто так за деньги не приобрести. Руководитель обязан создать такую атмосферу, которая стимулирует и призывает к нестандартному мышлению. Сотрудникам безразлично, в какой среде им приходится работать. Предприимчивость проявляется скорее всего там, где ощущается атмосфера здоровой уверенности в завтрашнем дне. Только так можно добиться длительных положительных результатов. Другими словами, руководству следовало бы стремиться к тому, чтобы работа давала человеку подзарядку и новые силы. Недооценка трудового вклада сотрудников вызывает чувство неудовлетворенности и постепенно приводит человека в состояние недееспособности. Что в конечном итоге усиливает желание сотрудников любыми способами отстраниться от работы и выйти на пенсию преждевременно. Нездоровая обстановка отражает, в первую очередь, неспособность руководства понять основную причину проблемы.

К сожалению, довольно часто на работе не оценивается в должной мере жизненный опыт

работников. Однако именно опыт, полученный в результате активной практической деятельности, дает понимание единства и развивает чувство ответственности. Благодаря накопленному опыту понижается риск ошибок и неправильных заключений. Поэтому руководитель не должен отстранять старших сотрудников от младших, а наоборот стремится объединить их и использовать знания и опыт разных поколений наилучшим образом. Молодое поколение людей, пришедших в бизнес, отличается от предыдущего хорошим знанием языков, открытостью и отличной подготовкой. Можно было бы предположить, что молодое поколение руководителей понимает значение атмосферы лучше предыдущего, но не всегда дело обстоит именно так.

Мы видим перед собой серьезные потрясения во всех сферах мирового сообщества. Роль руководителя особенно важна в условиях глубочайших общественно-экономических и политических процессов. Предприятию не обойтись без объективной систематической информации об окружающем мире и протекающих в нем процессах. Нужны сведения о рынке, клиентуре и технике, а также о глобальном финансировании и изменения в мировой экономике. Информация такого рода может быть получена, разумеется, только за пределами предприятия. В результате глобальной интеграции национальные границы теряют свое значение. Внутренние, ранее защищенные от внешней конкуренции рынки отдельных стран в процессе глобализации превратились в общемировую арену конкурентной борьбы. И так, в конечном итоге, многое зависит от людей, их квалификации, усердия и взаимопонимания.