

О. В. ВОЛКОВА

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Могилев, Беларусь

В настоящее время все большее число экономистов приходят к выводу о том, что наиболее актуальной задачей хозяйственной деятельности следует считать выявление проблем с их последующим успешным решением. Все проблемы, с которыми сталкиваются руководители отечественных промышленных предприятий, можно условно подразделить на две группы: проблемы профессионального управления и производственно-экономические проблемы.

К числу основных проблем профессионального управления относятся: неконкретная постановка управленческих задач и длительное их решение; нечеткое распределение обязанностей между структурными подразделениями; проблема исполнения документов; решение второстепенных вопросов в первоочередном порядке; незнание методов анализа ситуаций, управленческих технологий и др.

Неправильное понимание сущности процесса управления приводит к снижению управляемости предприятием. Генеральный директор, выполняя большой объем работы, при этом частично исключен из системы управления. Его заместители имеют время для решения возникших проблем, но у них недостаточно требуемых на это полномочий.

Повышение эффективности управления является главным условием улучшения конечных результатов деятельности предприятия. Обеспечение высокой оптимальности системы управления во многом зависит от объективности и достоверности ее оценки. Обоснованная оценка вносит определенность, выявляет реальные тенденции, позволяет измерить и оценить главные факторы, влияющие на рациональность управления, а через него - на результаты деятельности предприятия. Вот почему среди проблем профессионального управления следует выделить проблему совершенствования оценки эффективности системы управления организацией. При этом особого внимания заслуживает выявление ее существенных характеристик, характера и степени взаимосвязей, а также механизма практического использования.

Следующей обобщенной проблемой промышленных предприятий является разработка оптимальной организации управления персоналом. Отдельные руководители не используют индивидуальные особенности их работников, не учитывают мнение коллектива или не умеют управлять конфликтами в целях развития и роста. Некоторые из них не понимают

важности мотивационных систем управления, а предубеждения против качественных методов стимулирования работников нередко приводят к снижению трудовой дисциплины.

В современных условиях хозяйствования залогом успеха бизнеса становится глобальная концентрация интеллектуальных ресурсов. Если новую технологию моментально могут скопировать конкуренты, то постоянно изобретать новые продукты и методы их продвижения способны только уникальные люди, лучшие умы организации.

Работник, у которого отсутствует возможность профессионального и личного развития в организации, вряд ли может быть преданным ей. Проблемы профессионализма кадров являются актуальными для белорусских промышленных организаций, наиболее важными из которых являются:

- 1) недостаток знаний, опыта и способностей персонала;
- 2) отсутствие самостоятельности кадров;
- 3) заниженная оценка реального потенциала работников;
- 4) недостаточные навыки коммуникации в организации;
- 5) отсутствие согласованности действий персонала;

6) неполное владение служебной информацией: информация от руководства и от рабочего об одном и том же событии сильно отличается; существуют определенные преграды на пути информационных потоков при этом служащие, рабочие, руководители среднего звена страдают от нехватки информации.

Другой группой проблем промышленных организаций являются проблемы производства. Основными сигналами тревоги, свидетельствующими о наличии в организации таких проблем являются: снижающийся объем выпуска продукции; низкое качество выпускаемой продукции; неполное использование производственных мощностей; недостаточно организованная деятельность по работе с поставщиками и др.

Одной из основных производственных проблем предприятия являются финансово-экономические проблемы, которые могут включать в себя: низкий уровень рентабельности; отсутствие темпов роста основных экономических показателей и т. п.

В заключении следует отметить, что значительная часть ошибочных решений обусловлена тем, что они принимаются до того, как проблема четко сформулирована. Между тем, четкая формулировка проблемы - обязательное условие ее эффективного решения.

Если нет ясной формулировки, то может рассматриваться не та проблема, которую необходимо решить, а та, которую известно как решать. Поэтому правильно определить проблему – значит наполовину решить ее.