

ПРИНЦИПЫ МЕНЕДЖМЕНТА И ЗАЧЕМ ОНИ НУЖНЫ

Махмудова Саида Бахтиер кизи

Главный специалист Департамента по управлению рисками

АКБ «Капиталбанк»

saida.msb@gmail.com

***Аннотация.** Принципы менеджмента (ПМ) — это базовые идеи и подходы, которые помогают управлять организацией и ее ресурсами максимально эффективно. Они определяют, как нужно принимать решения, распределять ресурсы и мотивировать сотрудников. Это практически дорожная карта для руководителей, которая помогает ориентироваться в сложных ситуациях. Да, в общем, в любых рабочих ситуациях.*

Сегодня, когда конкуренция становится жестче, а технологии развиваются стремительно, эффективное управление — непременная составляющая успеха. Независимо от того, управляете вы маленьким стартапом или крупной корпорацией, грамотное управление помогает оптимизировать процессы, повышать КПД бизнеса и в итоге добиваться устойчивого роста.

Простыми словами, принципы менеджмента — набор правил и подходов для принятия верных решений в бизнесе.

***Ключевые слова:** менеджмент, управление бизнес-процессами, планирование, организация, мотивация, контроль, SMART цели, методы управления, lean-менеджмент.*

На сегодняшний день сама идея управления бизнес-процессами возникла давно, и за последние столетия прошла несколько ключевых этапов развития:

Научный менеджмент. Его основоположник — американский инженер Фредерик Тейлор, который предложил систематический подход к управлению производством. Идея заключалась в том, чтобы разбивать работу на простые операции и стандартизировать их выполнение.

Административный менеджмент. Чуть позже французский горный инженер, теоретик и практик управления Анри Файоль разработал теорию административного управления, которая выделяла пять основных функций. Это — планирование, организация, руководство, координация и контроль.

Школа человеческих отношений. В середине XX века внимание переключилось на человеческий фактор. Психологи — например, австралийский и американский психолог и социолог Элтон Мэйо — начали изучать влияние социальных факторов на продуктивность персонала компании. Так возникла идея мотивации и вовлеченности персонала.

Сегодня эти исторические уроки все еще влияют на современные правила управления. В эпоху цифровых технологий и глобальных рынков принципы управления, конечно, адаптируются под новые реалии, но их базовые идеи неизменны.

На сегодняшний день существуют несколько основных принципов менеджмента, где базовые правила управления можно разделить на четыре ключевые группы:

Планирование

Это постановка целей (SMART), стратегическое планирование и SWOT-анализ.

SMART-цели — это конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные во времени цели. Формулировка «Увеличить продажи во много раз» не подходит.

Стратегическое планирование включает разработку долгосрочной стратегии компании. Например, компания может поставить цель выйти на международный рынок в течение пяти лет — выглядит вполне реалистично.

SWOT-анализ используют для оценки сильных и слабых сторон компании, а также возможностей и угроз внешней среды. Например, анализ может выявить сильные стороны компании в области инноваций и слабые стороны в логистике или наоборот.

Организация

Сюда входят структура организации, делегирование полномочий и распределение ресурсов. Структуры могут варьироваться от линейных до матричных. Например, в матричной структуре сотрудник может одновременно работать над несколькими проектами под руководством разных проджектов, то есть он действует параллельно. В линейной структуре человек действует последовательно, решая задачи поочередно — одну за другой.

Делегирование — это передача задач и полномочий подчиненным. Например, руководитель отдела маркетинга получает задачу по увеличению роста продаж и поручает сотруднику отдела организовать рекламную кампанию для привлечения внимания к игрушечным ежикам.

Распределение ресурсов — это эффективное использование материальных и нематериальных активов компании. Например, распределение бюджетов между проектами, определение направлений для инвестиций на текущий или будущий год.

Мотивация

Здесь можно говорить о теории мотивации Маслоу, теории двух факторов Герцберга и о системах поощрений для персонала.



Рисунок 1. Пирамида потребностей Маслоу: иерархия потребностей человека.

Например, руководитель может мотивировать сотрудника, дав ему возможность для профессионального роста — это будет удовлетворение потребности в самореализации. А может повысить ему же зарплату, и это будет удовлетворение базовых потребностей в крове, пище и безопасности.

Теория двух факторов Герцберга выделяет факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность работой. Например, улучшение условий труда ведет к повышению удовлетворенности сотрудников, а ухудшение снизит их удовлетворенность и мотивацию.

Системы поощрения — это материальные и нематериальные стимулы. Например, премии за высокие результаты или признание заслуг перед коллективом и организация в компании локальной доски почета.

Контроль

Контролировать что-либо можно только в том случае, если определены точки контроля, они же ключевые показатели эффективности. Показатели должны быть измеримыми. Например, KPI для отдела продаж могут включать объем продаж или количество новых клиентов. А для производственного предприятия важными показателями будут качество продукции и время простоя оборудования — то есть конкретика всегда зависит от отрасли и специфики компании.

В целом эти четыре группы формируют основу эффективного управления бизнесом, позволяя руководителю четко планировать, организовывать, мотивировать и контролировать деятельность своей команды.

Что дают принципы менеджмента бизнесу

Принципы менеджмента играют важную роль в достижении успеха. Они помогают решать множество задач и в итоге обеспечивают устойчивое развитие компании.

Планирование позволяет компаниям ставить четкие цели и разрабатывать стратегии для их достижения. Это помогает избежать хаоса и неопределенности, направляя усилия всей команды в нужное русло. Например, постановка SMART-целей обеспечивает конкретику и измеримость результатов, что делает процесс управления более прозрачным и эффективным.

Организация помогает создать такую структуры компании, и так распределить ее ресурсы, чтобы максимально использовать потенциал каждого сотрудника и каждой единицы капитала. А, скажем, делегирование полномочий, позволяет руководителям сосредоточиться на стратегических вопросах, передавая оперативные задачи своим подчиненным.

Базовые правила управления создают условия, в которых сотрудники чувствуют себя ценными и нужными. Это ведет к повышению производительности и улучшению качества работы команды в целом.

Наконец, контроль необходим для того, чтобы все бизнес-процессы шли по плану, проекты закрывались, задачи решались. Использование KPI позволяет оценивать эффективность работы и если что-то не так, думать, какие процессы и как нужно докрутить.

Современные тенденции в менеджменте:

Мир меняется быстро, и вместе с ним меняются, эволюционируют методы управления. Рассмотрим несколько современных тенденций.

Agile

Методология Agile разрабатывалась изначально для работы над ПО, но сейчас ее применяют в самых разных областях. Суть Agile заключается в гибком подходе к управлению проектами, где акцент делается на итерационное развитие, постоянное взаимодействие с клиентами и готовность к изменениям.

Например, в компании X внедрили Agile-подход для разработки нового продукта. Вместо того, чтобы тратить годы на создание полной версии, команда выпускала небольшие обновления каждые две недели, получая обратную связь от пользователей и оперативно внедряя улучшения. Такой подход окупается!

Lean-менеджмент

Это бережливое производство. Метод направлен на устранение потерь и повышение эффективности. Концепция предполагает непрерывное совершенствование процессов, минимизацию затрат и удовлетворение запросов аудитории — такое полезное комбо «три в одном».

Например, на заводе Y внедрили принципы Lean, и сократили время производства на 20 %, уменьшив при этом количество отходов на 10 %, а количество брака — на 30 %.

Управление изменениями

В условиях постоянно меняющейся среды способность адаптироваться стала критическим навыком для бизнеса. Управление изменениями помогает внедрять нововведения, минимизировать сопротивление новшествам со стороны сотрудников и обеспечить плавный переход к новому состоянию.

Например, компании Z нужно внедрить новую информационную систему. Для успешного перехода она проводит тренинги для сотрудников, создает рабочие группы по адаптации и организует быстрый сбор обратной связи. Новшества приживаются, а КПД компании растет.

Эмоциональный интеллект в управлении

Эмоциональный интеллект, или EQ — это способность осознавать и управлять своими эмоциями, а также понимать эмоции других людей. В современном управлении EQ важен, так как успешное лидерство предполагает, что человек умения строить доверительные отношения, мотивировать команду и разрешать конфликты.

Например, руководитель отдела маркетинга компании W регулярно проводит встречи один на один с сотрудниками, чтобы понять их настроения и потребности. Это помогает улучшить моральный климат в команде и повысить производительность.

Инструменты менеджмента

Для эффективного управления командой и процессами есть море разных инструментов, которые помогают руководителям планировать, организовывать, мотивировать и контролировать работу.

Диаграмма Ганта. Это визуальный инструмент для планирования проектов, который отображает задачи и сроки их выполнения. Он позволяет видеть общую картину проекта, отслеживать прогресс и координировать работу команды. Диаграммы Ганта особенно полезны для крупных проектов с множеством взаимосвязанных задач и большой, в том числе распределенной, командой.

PEST-анализ. Political, Economic, Social, Technological — это инструмент для анализа внешних факторов, влияющих на бизнес. Он помогает оценить политические, экономические, социальные и технологические особенности окружающей среды и принять обоснованные решения. PEST-анализ полезен для стратегического планирования и прогнозирования будущих изменений в компании.

Матрица Эйзенхауэра. Это инструмент для определения приоритетных и менее важных задач, то есть для приоритизации. Матрица основана на принципе разделения задач на важные и срочные. Она помогает определить, какие задачи требуют немедленного внимания, а какие можно отложить или делегировать. Это отличный способ управлять временем и ресурсами в бизнесе, от небольших компаний до крупных корпораций.



Рисунок 2. Матрица Эйзенхауэра.

В заключении к выше сказанному можно сказать, что:

Принципы менеджмента — это фундаментальные правила и подходы, которые помогают руководителям эффективно управлять процессами, ресурсами и людьми, обеспечивая достижение целей и устойчивый рост компании.

Эффективное управление требует соблюдения базовых правил: планирование, организация, мотивация и контроль.

Успех современного управленца зависит от умения понимать и управлять эмоциями своей команды — важен его эмоциональный интеллект.

В условиях динамичного рынка умение адаптироваться и управлять изменениями становится критичным для выживания и роста бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА:

1. «Менеджмент. Стратегическое управление», Игорь Ансофф
2. «Цель. Процесс непрерывного совершенствования», Элияху Голдратт
3. «Семь навыков высокоэффективных людей», Стивен Кови
4. <https://www.hr-director.ru/article/66249-teoriya-motivatsii-maslou-19-m5>
5. <https://www.theknowledgeacademy.com/blog/principles-of-management/>
6. <https://www.scribd.com/document/429630223/Principles-of-Manangement-and-Organization>