

Стосовно мети управління конфліктом необхідно зазначити, що дії державних службовців та посадових осіб органу місцевого самоврядування мають на увазі конкретні варіанти розв'язання конфлікту. До таких дій віднесемо: повне розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні внаслідок перетворення об'єктивної конфліктної ситуації; повне розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні шляхом кардинальної зміни образів конфліктної ситуації; часткове розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні через перетворення об'єктивної конфліктної ситуації у напрямку створення незацікавленості у конфліктних діях; часткове розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні як наслідок обмеженої, проте достатньої для тимчасового припинення протиріччя зміни образів конфліктної ситуації.

Тетяна БУТИНСЬКА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

РЕГУЛЯРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЗАВДАННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ

Наявність кризи в Україні впродовж тривалого часу є результатом неефективного управління як у вищих ешелонах влади, так і на рівні підприємств та організацій. Причиною таких результатів рідко є некомпетентність керівництва або менеджерів, а переважно – застосування застарілих методів і систем управління порівняно з новими світовими підходами до питання управління як на мікро- так і на макrorівні.

Ситуація у вітчизняній економіці потребує конкретних і поступових кроків для подолання кризи і нормалізації даної ситуації за рахунок впровадження нових методів і систем управління. Такою системою управління є регулярний менеджмент, який є хоча і новою системою, проте дієвою.

Олександр Фрідман визначив, що регулярний менеджмент передбачає формалізацію роботи підлеглих і створення умов для усвідомленого виконання необхідної кількості управлінських кроків [4].

Ігор Альтшулер визначає регулярний менеджмент, як менеджмент методик, процедур і правил. Він стверджує, що регулярний менеджмент – це фундамент, над яким надбудовуються корисні сучасні «примочки», цінності та інші системи [1].

Регулярний менеджмент також визначають як підхід до управління, який передбачає постійне прагнення до "прозорості" бізнесу, впорядкованості процесів і відносин, стандартизації процедур, викорінення системних помилок і т. д.

Основа регулярного менеджменту складають: формалізація і чіткі відносини; вимірність, зрозумілі і збалансовані показники; можливість застосування визначених процедур[1].

Система регулярного менеджменту містить певні принципи, в яких відображається суть даної системи [4]:

Принцип 1. Всі керівники організації пройшли однакове за своїми базовими принципами, хоча і різне (в залежності від ієрархічного рівня) за обсягом навчання або перепідготовки, що забезпечує загальну понятійну основу для ефективної і узгодженої роботи.

Принцип 2. Всі дії керівників з управління підлеглими засновані на цих базових принципах, тобто на однаковому розумінні теорії управління. Головним є достатність і узгодженість використовуваної операційної системи.

Принцип 3. Ключові моменти роботи підлеглих прописані, заплановані до виконання і підконтрольні з урахуванням забезпечення можливості своєчасної корекції процесу для отримання бажаних результатів. Ступінь деталізації робіт і організація контролю враховують рівень ієрархії і кваліфікації підлеглих, а також ступінь новизни і значимість виконуваних робіт.

Принцип 4. Ініціатива підлеглих розглядається в якості позитивного додаткового ресурсу, але ніяк не в якості основної рушійної сили досягнення результатів і / або оптимізації робочих процесів.

Принцип 5. Методи і технології, які повинні бути використані підлеглими для досягнення чітко сформульованого в зрозумілих їм термінах результату, обумовлюються, а їх застосування контролюється; всі зміни технологій відбуваються або за погодженням з керівником, або таке право обговорюється окремо.

Принцип 6. Керівники і підлегли в процесі робочих взаємин використовують спільно відомий набір парадигм, про зміну яких підлегли своєчасно сповіщаються керівниками (виняток становлять форс-мажорні обставини).

Перед регулярним менеджментом ставляться такі завдання:

- грамотне, зрозуміле колективу розмежування повноважень за посадами;
- впровадження в життя компанії системи планування;
- побудова системи мотивації в організації, орієнтованої на нові «правила гри»;
- правильний розподіл ролей власника і найманих менеджерів організації;
- впровадження в практику управління підприємством системи збалансованих показників адекватних цілям організації та власника.

Система регулярного менеджменту дає багато плюсів за правильного переходу на дану систему та її використання [3]:

- економію робочого часу як керівника, так і співробітників;
- можливість здійснювати груповий та індивідуальний контроль;

- підвищення ефективності оцінки роботи;
- поліпшення дисципліни співробітників;
- підвищення інформаційної прозорості в організації;
- напрацювання навичок командної взаємодії та підвищення почуття приналежності до організації;
- забезпечення належної ефективності бізнесу;
- зростання прибутковості підприємств на 30-40%;
- збільшення вартості бізнесу і підвищення інтересу потенційних інвесторів.

Впровадження регулярного менеджменту на вітчизняних підприємствах – це одне із вигідних рішень у розвитку економіки України. Перехід менеджменту на дану систему управління на вітчизняних підприємствах можливий за рахунок:

1. Діяльності в Україні фірм, власниками яких є іноземні компанії. До числа таких організацій входять: ТОВ "МЕТРО Кеш Енд Кері Україна", власником якого є METRO Group (Німеччина); ПАТ "Джей Ти Інтернешнл Компані Україна" – власник Japan Tobacco International (Японія); ПАТ "Самсунг електронікс Україна Компані" – власник Samsung (Південна Корея) та ін.

2. Функціонування на території України великої кількості середніх та малих підприємств, що дає змогу вітчизняним підприємствам швидше перейти на систему регулярного менеджменту за рахунок меншої кількості підрозділів, працівників, ресурсів на даних підприємствах, що дасть змогу в коротших термінах вносити зміни і поширювати інформацію.

Бібліографія

1. Альтшулер И. Что такое регулярный менеджмент? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://altshuler.ru/error404/biznes-stati-i-doklady/chto-takoe-regulyarnyj-menedzhment/>

2. Севастьянов Е. Как внедрить регулярный менеджмент в своей компании (часть 1): Подготовка, цели, риск «массовый отток персонала» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://openstud.ru/blog/for-businessmen/regular-management-targets/>

3. Фелипов Е. Регулярный менеджмент эффективная технология управления. 2010 год. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://prorekrut.ru/pages/210/>

4. Фридман А. Вы или вас: профессиональная эксплуатация подчиненных — М.: Издательство «Добрая книга», 2010. – 496 с.