

УДК 330:005  
DOI: 10.26140/anie-2021-1002-0069



## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© Автор(ы) 2021  
AuthorID: 1051665  
SPIN: 5347-0851  
ORCID: 0000-0002-6629-0667

**СТРОГАНОВ Дмитрий Александрович**, старший преподаватель кафедры  
всеобщей истории, классических дисциплин и права

AuthorID: 736254  
SPIN: 9502-6593  
ResearcherID: V-1952-2018  
ORCID: 0000-0002-7273-1852

**МАЛЫЦЕВА Светлана Михайловна**, кандидат философских наук,  
доцент кафедры философии и теологии

**ТКАЧЁВ Евгений Сергеевич**, студент кафедры профессионального  
образования и управления образовательными системами

**ЗИНОВЬЕВ Олег Андреевич**, магистрант кафедры профессионального  
образования и управления образовательными системами

*Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина  
(603005, Россия, Нижний Новгород, Ульянова, 1, e-mail: cveta-ts@yandex.ru)*

**Аннотация.** Данная статья посвящена современным проблемам организации управления деятельностью предприятия. Актуальность исследования заключается в том, что проблема осуществления организации управленческой деятельности на предприятиях требует тщательного изучения, рассмотрения и нахождения эффективного решения. Это было засвидетельствовано по растущим потерям финансово-выгодных сделок в результате ошибок и изъянов в системе организационно-управленческой деятельности. В современных реалиях экономически развитого общества решение управленческих проблем является первостепенной задачей, которая включает в себя детальное рассмотрение основных структурных компонентов и функций управления на предприятии. Выделены основные причины возникновения и виды проблем организационно-управленческой деятельности, а также кратко описано возможное влияние этих проблем на экономическую деятельность современных организаций. Выявлено, что рядовые сотрудники и руководители по-разному воспринимают и оценивают наличие организационных проблем, иначе видят пути решения. Налицо конфликт ценностей, существенно влияющий на способы решения некоторых противоречий. Теоретическая значимость исследования: заключается в систематизации способов процесса организации управленческой деятельности в быстро развивающемся мире и описании этапов этого процесса.

**Ключевые слова:** менеджмент, управление, организация, деятельность, экономика, методы управления, управленческие решения, руководящий процесс, эффективность.

## MODERN PROBLEMS OF ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT ACTIVITIES

© The Author(s) 2021

**STROGANOV Dmitry Aleksandrovich**, senior lecturer, Department of General history,  
classical disciplines and law

**MALTSEVA Svetlana Mikhailovna**, Candidate of Philosophy, Associate Professor  
of the Department of Philosophy and Theology

**TKACHEV Evgeniy Sergeevich**, student of the Department of professional education  
and management of educational systems

**ZINOVIEV Oleg Andreevich**, master student of the Department of professional education  
and management of educational systems

*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University  
(603005, Russia, Nizhny Novgorod, Ulyanov St., 1, e-mail: cveta-ts@yandex.ru)*

**Abstract.** This article is devoted to modern problems of the organization of management of the enterprise. The relevance of the study lies in the fact that the problem of implementing the organization of management activities in enterprises requires careful study, consideration and finding an effective solution. This was evidenced by the growing losses of financially profitable transactions as a result of errors and flaws in the system of organizational and managerial activities. In the modern realities of an economically developed society, the solution of management problems is a primary task, which includes a detailed consideration of the main structural components and management functions at the enterprise. The main causes and types of problems of organizational and managerial activity are highlighted, and the possible impact of these problems on the economic activity of modern organizations is briefly described. It is revealed that ordinary employees and managers perceive and evaluate the presence of organizational problems differently, but they see solutions differently. There is a conflict of values, which significantly affects the ways of solving some contradictions. Theoretical significance of the study: it consists in systematizing the ways of organizing management activities in a rapidly developing world and describing the stages of this process.

**Keywords:** management, management, organization, activity, economics, management methods, management decisions, management process, efficiency.

### ВВЕДЕНИЕ.

Современные проблемы организации управленческой деятельности влияют на эффективность работы компании, возможности развития, расширения, получение прибыли, а также рост компании. Тенденция развития проблем существенна в условиях современного общества, где существуют критерии, которым нужно соответствовать [1, 2]. Требования растут пропорционально потребностям человека в современных реалиях

мира [3, 4, 5].

Под организацией управленческой деятельности мы будем понимать процесс определения временных и постоянных отношений подразделений между собой и с руководством, связанный с регламентированием их действий, мобилизацией и перераспределением ресурсов, а также материально-техническому обеспечению [6, 7].

Для руководителя важно знать и понимать сущность управленческой организации, её структуру и методы с

целью устранения возникновения проблем организационно-управленческого характера. Это необходимо для существования, развития и конкурентоспособности в условиях современного общества [8].

#### МЕТОДОЛОГИЯ.

Предмет исследования: решение современных проблем организационно-управленческой деятельности. Цель: исследование процесса организации управленческой деятельности на современном этапе развития менеджмента, выявление проблем, причин, и методов их решения в процессе организационно-управленческой деятельности современного общества. Методы исследования: теоретический анализ используемой научной литературы, систематизация материала, метод социологического опроса.

#### ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА ИССЛЕДОВАНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ.

Основными проблемами организационно-управленческой деятельности, на наш взгляд, на современном этапе являются следующие группы факторов:

1. Организационные факторы включают в себя изначально неправильную постановку целей, способов и сроков достижения результатов деятельности организации, структуру распределения задач и функций между сотрудниками, неоднозначную систему иерархии, а также несбалансированный уровень полномочий и подчинённости в структуре организации.

2. Экономические факторы включают в себя планирование, мотивацию и контроль, которые оказывают влияние на эффективность деятельности сотрудников, выражающихся через систему поощрения труда.

3. Физиологические факторы включают в себя требовательность к результату работы сотрудников в условиях стремительного роста темпов развития внешней и внутренней среды, увеличение сложности задач и повышение загруженности персонала, при низкой оплате труда.

4. Материально-технические факторы включают в себя автоматизацию процесса, низкое обеспечение необходимыми инструментами для эффективной деятельности в условиях ограниченности ресурсов.

5. Социально-психологические факторы включают в себя межличностные отношения персонала сопровождающихся теорией человеческих отношений.

6. Экологические факторы включают в себя безопасность сотрудников, важность сохранения природы и внедрения в массовое применение безотходных технологий [9, 10, 11].

На основе выделенных групп проблем был проведён опрос на основе которого были выявлено, осознают ли их сотрудники и руководители современных отечественных предприятий.

По результатам опроса среди сотрудников (рис. 1) были получены следующие данные: 29% опрошенных проголосовали за экономические факторы, которые сопровождались такими проблемами как: низкая заработная плата и нежелание руководства поощрять сотрудников на эффективную работу. 19% проголосовали за организационные факторы, которые сопровождались распределением задач между сотрудниками и несбалансированностью подчинённости. 19% проголосовали за физиологические факторы, которые сопровождались требовательностью, сложностью и загруженностью задач по отношению к требованиям результатов от руководства. 15% проголосовали за материально-технические факторы, которые сопровождались плохой организацией места труда, бытовыми проблемами, недостаточной обеспеченностью оборудования или их отсутствие. 10% проголосовали за социально-психологические факторы, которые сопровождались отношениями внутри коллектива, возникновением различного рода конфликтов. 8% проголосовали за экологические факторы, которые сопровождались обеспечением безопасных условий

в условиях экологии.

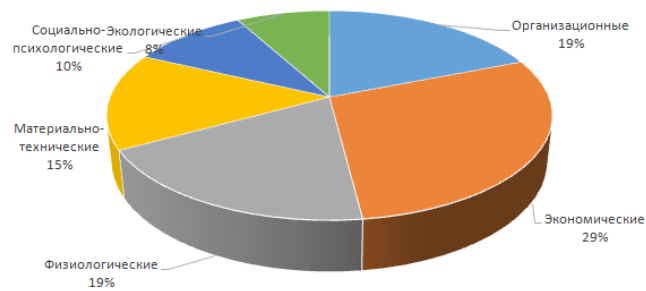


Рисунок 1 - Какие факторы оказывают наибольшее влияние на организацию управленческой деятельности (мнение персонала)?

По результатам опроса, проведённого среди руководства (рис. 2), были получены следующие данные:

16% опрошенных проголосовали за экономические факторы, которые сопровождались такими проблемами как: требованием сотрудников получать высокую оплату без эффективной работы.

12% проголосовали за организационные факторы, которые сопровождались распределением задач между сотрудниками и несбалансированностью подчинённости.

17% проголосовали за физиологические факторы, которые сопровождались некомпетентностью, неорганизованностью сотрудников по поставленным им задачам.

19% проголосовали за материально-технические факторы, которые сопровождались плохой организацией места труда, бытовыми проблемами, недостаточной обеспеченностью оборудования или их отсутствие.

21% проголосовали за социально-психологические факторы, которые сопровождались организацией межличностных отношений внутри коллектива.

15% проголосовали за экологические факторы, которые сопровождались требованиями соблюдения норм экологической безопасности.

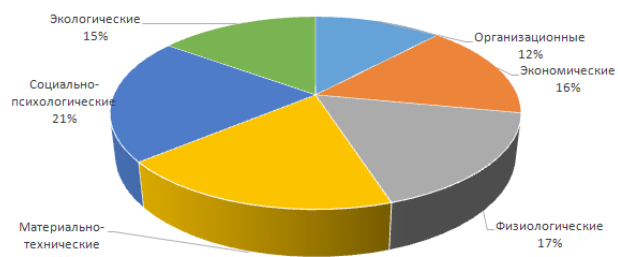


Рисунок 2 - Какие факторы оказывают наибольшее влияние на организацию управленческой деятельности (мнение руководства)?

На основе проведённого анализа внешних и внутренних факторов устанавливают проблематичное поле, в масштабах которого обнаруживаются и формируются проблемы предприятия.

В результате полученных данных выделяется расхождение взглядов на организацию управленческой деятельности между сотрудниками, то есть персоналом, и руководителями.

Это говорит о наличии разных ценностей между ними и проблемы взаимодействия, организации управления, а также достижения эффективных результатов деятельности [12].

В зависимости от способов реагирования на проблемы управления различают их виды:

1. Быстрое регулирование (реакция на прошлые данные). Проблему принято решать на базе полученных отчетов, и их отклонения.

2. Инактивное регулирование – реакция на проблему в настоящий момент (по текущим данным).

3. Преактивное регулирование (на опережение). Употребляется для раскрытия вероятных возможностей,

в частности поиска имеющихся резервов.

4. Интерактивное - предусматривает нынешнее и будущее в совокупности понимание, а именно прогнозирование вероятных исходов [13, 14, 15].

В целом процесс принятия и реализация управленческого решения прослеживается следующей последовательностью этапов: выявление и описание проблемной ситуации, посредством анализа проблем, в результате полных данных о проблеме, решение проблемы переходит на этап выработки предложений, где определяются цели и рассматриваются все доступные альтернативы, ставится оценка альтернатив, и производится выбор единственного решения, после принятия решения, происходит его реализация, в результате устанавливается обратная связь, по которой можно оценить эффективность принятого решения на основании полученных результатов.

Полученные результаты опросов и описание методологии принятия решений позволяет сделать вывод о решении организационно-управленческих проблем, путём внедрения организационно-управленческих инноваций в процесс организационно-управленческой деятельности.

Подразумевается, что следующие действия могут способствовать еще большему внедрению организационно-управленческих инноваций в современный этап развития менеджмента и разрешению конфликта ценностей работников и руководителей:

1. Помощь государства.
2. Формирование внутренней организации и модернизация соглашений рабочего труда.
3. Функциональная разработка политики и структуры компании.
4. Подробный внутренний разбор кампании по объяснению работникам условий и требований их работы и поставленных результатов.
5. Повышение квалификации сотрудников, обучающие тренинги и курсы.
6. Предварительная беседа с сотрудниками перед введением организационно-управленческих инноваций.
7. Совершенствование нормативной базы, стабилизирующей инновационную деятельность [16, 17, 18].

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В результате проведенного исследования были выявлены причины возникновения организационно-управленческих проблем на отечественных предприятиях. Внедрение инноваций подразумевает собой структурированный план действий, способных улучшить организацию управленческой деятельности в современном обществе.

Был проведен сравнительный анализ проблемных участков процесса организации управленческой деятельности между сотрудниками и подчиненными, где были выявлены разногласия точек зрения в процессе организации управленческой деятельности, что даёт сделать вывод об отрицательной эффективности на этапе взаимодействия руководителей и их сотрудников.

Для того чтобы выявить источник возникновения проблемы и найти пути решения проблемы с получением положительного результата, необходимо следовать некоторым этапам реализации управленческих решений.

Первый этап - анализ ситуации, в рамках которой выявились первопричины или признаки возникновения проблемы. Работа на данном этапе ведется в так называемом проблемном поле, где выявляются и формулируются возникшие перед предприятием проблемы.

На втором этапе проводится анализ проблемы, при этом важно не медлить, так как будут запущены сроки предотвращения проблемы.

На третьем этапе выделяются факторы, не позволяющие принять эффективного административного решения.

На четвертом этапе производится выявление, оцен-

ка и выбор альтернативы из доступных вариантов. Выбирают наиболее эффективней.

На пятом этапе согласовывают все решения с заинтересованными исполнителями. Создается и подписывается всеми сторонами документ, определяющий условия исполнения по принятию управленческого решения проблемы.

На шестом этапе руководителем утверждается выбор решения [19, 20].

Управленческие решения могут вызывать возмущения и сопротивление «упрямых» специалистов. Проведенный анализ проблемы, и выбор альтернатив этих сотрудников могут привести к разработке нестандартных решений.

Заклённый менеджер убедить коллег принять в разработку его решение. И в итоге он окажется прав, такое не редкость в успешных фирмах на современном этапе управленческой деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бердникова Л.Ф. Особенности, задачи и этапы проведения комплексного управленческого анализа деятельности современной организации // Гуманитарные Балканские исследования. 2019. №1. С. 89-91.
2. Горюнов И.А., Петряев М.В. Информационное обеспечение управленческой деятельности на современном этапе развития менеджмента // Аллея науки. 2018. №2. С. 798-801.
3. Грабский В.В. Современные проблемы качества принятия управленческих решений в деятельности предприятия // Современные инновационные образовательные технологии в информационном обществе: сб. ст. междунар. конф. (Пермь, 31 мая 2018 г.). Пермь: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», 2018. С. 49-54.
4. Булганина С.В., Мальцева С.М., Голованова С.О., Сидоров А.Н. «Сейлы» как психическое расстройство // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9. № 2 (31). С. 312-315.
5. Волкова Е.Н., Митицина Е.А. Обзор психологических исследований вандализма детей и подростков как основа проектирования программ профилактики в образовательной среде // Вестник Мининского университета. 2020. №3. С. 6
6. Журавель В.Ф., Мозжерин В.Д., Устаев, Р.М. Организационно-управленческие проблемы в инновационной деятельности промышленных предприятий // Актуальные проблемы экономики и управления. 2018. №4. С. 27-30.
7. Балашова Е.С., Суwegeина Е.С., Липатова А.В. К проблеме воздействия социальной рекламы на общество // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 7 (49). С. 183-188.
8. Мальцева С.М., Строганов Д.А., Чегурова Е.А., Исаева И.Ю., Бобочкова Е.Ю. Философские аспекты формирования общества потребления // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 5 (47). С. 166-171.
9. Строганов Д.А. Герметическая конгрегация как неформальное сообщество: институциональный аспект // Vita memoriae: история, память, идентичность: Сборник статей по материалам IV всероссийской научной конференции молодых ученых, студентов и учащихся МБОУ СОШ. 2017. С. 14-19.
10. Иванова Т.Н., Зорина К.Х. Изменения в практике управления персоналом современных организаций // Карельский научный журнал. 2016. №3. С. 125-128.
11. Ильченко А. В. Выбор организационной структуры предприятия // Актуальные вопросы экономических наук: материалы III Междунар. науч. конф. (Уфа, июнь 2014 г.). Уфа: Лето, 2018. С. 127-129.
12. Коваль Н.Н. Критерии, показатели и уровни сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 146-149.
13. Куракина О.Д. Проблема повышения уровня профессионализации управленческой деятельности в контексте современных реалий // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. №2. С. 7-13.
14. Мизонова И.А. Современные проблемы управленческого учета организационной деятельности // Актуальные вопросы экономических наук. 2016. №55-2. С. 46-53.
15. Сафонов К.Б. Социологические проблемы исследования организационно-управленческой деятельности // Дискуссия. 2015. №7. С. 102-106.
16. Мальцева С.М. Образ как симулятивное «произведение» бытия в культуре постмодерна // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2011. № 3 (23). С. 76-79.
17. Воронкова А.А., Мальцева С.М., Никанорова В.С. К вопросу о методах психологического воздействия рекламы на потребителя // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 1 (35). С. 28-33.
18. Перова Т.В. Качество как средство повышения конкурентоспособности туристской организации // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология.

2015. № 3 (32). С. 87-92.

19. Balashova E.S., Smolina N.A. Renovation of industrial objects and areas in the context of cross-cultural communication // *Recent Trends in Science and Technology Management*. 2015. № 3. С. 111-118.

20. Булганина С.В., Сергеева А.А., Зубова А.Д., Большакова Ю.С. Анализ предпочтений клиентов кафе // *Наука и бизнес: пути развития*. 2018. № 12 (90). С. 148-151.

*Статья поступила в редакцию 08.01.2021*

*Статья принята к публикации 27.05.2021*