

## КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ УСТАНОВКА

к курсу «Философия, технология и техника современного менеджмента»

*Управление - это наука об общем пропитании людей.*

*Платон*

*Поиски лучших, более компетентных людей для выполнения функций - начиная от президентов наших крупных компаний и до домашней прислуги включительно - никогда не были более настоящими, чем в наше время, и спрос на знающих, хорошо обученных людей никогда не превосходил в большей мере ограниченности предложения.*

*Фредерик Тейлор*

*Дирижируйте оркестром, а не играйте на инструментах. Если вам нужен скрипач - идите и найдите его, обучите, если надо, но не спешите с дирижерского пюльта хватать скрипку и играть. Если вы сделаете это, концерт будет напоминать хор уличных котов, даже если вы играете на скрипке превосходно.*

*Уильям Делоне*



Сегодня можно с полной уверенностью утверждать, что более высокое благосостояние и производительность труда, отличающие ведущие страны мира от других государств, достигнуты в значительной мере из-за имеющегося уровня менеджмента. Не случайно менеджмент наряду с важнейшими параметрами, определяющими природные богатства, уровень развития технологий, состояние финансов государства, его инфраструктуру и международные связи, а также другими оценками, входит в число показателей рейтинга конкурентоспособности страны. И это не удивительно. Значение для государства хорошо продуманных правил и принципов управления было осознано еще в древние времена. Так, например, во времена правления вавилонского царя Хаммурапи в 1760 году до н. э. был издан свод законов управления государством для регулирования отношений между различными социальными группами населения, а с именем Навуходоносора II (царь Вавилонии 605 - 562 гг. до н. э.) связана деятельность, направленная на соединение государственных методов правления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства.

Однако менеджмент как наука, имеющая свой предмет изучения, свои проблемы и подходы к их решению, сформировался только в начале XX века. Почва для этого была подготовлена отделением управления от собственности,

которое началось в период зарождения капитализма и индустриального прогресса европейской цивилизации (XVII - XVIII вв. н. э.), и созданием в конце XIX - начале XX века крупных иерархических структур, основная нагрузка по управлению которыми ложилась на определенную категорию специалистов, именуемых менеджерами.

Довольно быстро менеджмент выделился в самостоятельную область знаний и стал неотъемлемой частью как коммерческих, так и некоммерческих организаций, без которой они практически не могут существовать как целостное образование и работать эффективно.

Согласно установившейся традиции понятие “менеджмент” трактуется очень широко и определяется как интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими путем постановки целей и разработки способов их достижения.

Основу менеджмента как науки составила сумма знаний об управлении, накопленная и представленная в виде концепций, теорий, принципов, методов и форм управления, которые были систематизированы и сосредоточены в различных исторически сложившихся школах менеджмента.

Вместе с тем складывалось и понимание менеджмента как искусства управления, базирующееся на том, что организации являются сложными социально-техническими системами, находящимися под воздействием многочисленных и разнообразных факторов. При этом главным фактором, учет которого требует не только использования научного подхода, но искусства его применения в конкретных случаях, являются люди, работающие в организациях и с организациями. Представлению менеджмента как искусства способствовал и сам основатель школы научного менеджмента Ф.Тейлор, определявший умение ставить и реализовывать цели как искусство точно знать, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешевым способом.

В конечном итоге сформировалось представление о менеджменте как синтезе науки и искусства управления, базирующемся не только на постоянно пополняющихся научных знаниях, но и на развитии личностных качеств менеджеров, их способностей применять знания в практической работе. В той или иной мере, с расстановкой различных акцентов это вынуждены были признать практически все школы менеджмента.

Особо остро вопрос совершенствования теории и практики управления и массовой подготовки высококвалифицированных менеджеров встал во второй половине XX века в период обострения конкурентной борьбы крупнейших концернов и фирм Старого и Нового Света. При этом по оценке экспертов именно преимущество в применении более передовых и рациональных методов управления и обучения управляющего персонала, наиболее характерное для компаний США, и обеспечило им в тот период превосходство над своими соперниками. Директор Центра перспективных исследований и экономических оценок Л'Эстуаль (Франция) так охарактеризовал сложившуюся тогда ситуацию: “В то время, когда Европа задает себе вопрос о причинах технического отставания и все более усиливающейся зависимости от иностранных государств, следует признать, что речь идет прежде всего об отставании в управле-

нии”. Понимая это, подготовке управляющих в странах с развитой рыночной экономикой постоянно уделяется большое внимание. Так, например, известно, что к концу 80-х годов двадцатого столетия только фирмы США провели обучение 36,5 млн. своих сотрудников, затратив на это порядка 30 млрд. долларов, а к началу 90-х годов эта цифра достигла уже величины в 40 млрд. долларов. И все же, по мнению ряда специалистов, большинство американских фирм для поддержания конкурентоспособности должно увеличить затраты времени и средств на обучение своих специалистов в 2-3 раза. Здесь ориентиром является Япония. По некоторым экспертным оценкам японцы тратят на обучение (в расчете на одного занятого) в 3-4 раза больше, чем американцы. К тому же надо отметить то, что в стране восходящего солнца образование в области управления имеет непрерывный характер и является частью процесса труда, на который каждый занятый, а не только менеджер, тратит примерно 8 часов в неделю (4 часа за счет рабочего времени, 4 - за счет личного). Возможно, что в значительной мере благодаря этому в последние годы по-прежнему в деловом мире ощущается нарастающее превосходство японского менеджмента, которое с изумлением и тревогой во многих аспектах обнаруживают и осознают представители бизнеса во всех странах, не находя пока убедительного противодействия данной тенденции.

И все-таки главный вывод, к которому склоняются сегодня многие эксперты в области обучения менеджменту, сводится к следующему: ***нужно не просто тратить больше денег на обучение, не просто больше и дольше учить, - нужно учить по-другому.***

Данная установка возникла в ходе осознания ведущими теоретиками и практиками менеджмента необходимости перехода к новой философии управления. Это представление вполне отчетливо сложилось уже в восьмидесятых годах XX века, когда, с одной стороны, стало ясно, что управляющие многих фирм и корпораций перестают успешно справляться с нарастающими трудностями, а с другой - ведущие исследователи менеджмента стали прямо указывать на состояние кризиса в развитии науки управления.

Такое положение дел послужило толчком к разработке известными теоретиками менеджмента Р.Уотерменом, Т.Питерсом, И.Ансоффом и другими ряда новых подходов к управлению. Они и составили основу новой философии управления, вызвавшей так называемую “тихую управленческую революцию”, в качестве эффективных катализаторов которой выступили теория хаоса и теория сложности.

Суть предлагаемой новой управленческой парадигмы заключается в отходе от технократического мышления, основанного на управленческом рационализме, то есть от установок по достижению успеха фирмы путем максимальной формализации и рациональной организации производства, и переходе к менеджменту, направленному в будущее, утверждающему приоритетную ориентацию на системное мышление управляющих и создание управленческих концепций, ориентированных на поиск «образа компании», отличающейся от всех остальных. Из этого следует, что ***главными в новой философии управления становятся два аспекта - прогностический стиль мышления и пред-***

***ставление фирмы как открытой системы, успех которой в значительной мере зависит от факторов, формирующихся не внутри, а вне ее.***

Принятие новой философии менеджмента требует прежде всего включения в общий менеджмент материалов, способствующих формированию у слушателей системного взгляда на проблему руководства организацией, выработке системного образа мышления в процессе управления. Такой образ мышления обеспечивает основу для представления внутренних и внешних факторов в виде интегрированного целого и позволяет четко определить функции систем и подсистем, в рамках которых приходится действовать руководителю.

Новая философия управления акцентирует внимание менеджеров на необходимости внесения в управленческий процесс XXI века достаточно существенных изменений, которые будут наиболее отчетливо отображены в следующих трансформационных переходах:<sup>1</sup>

- ✓ от общеглобализационных установок и тенденций по управлению бизнесом к концентрации на учете местной специфики в процессе эффективной реализации глобального управления бизнесом (перешагнув через континенты, глобализация столкнулась с серьезными препятствиями со стороны национальной культуры и местной специфики управления бизнесом);

- ✓ от функционального к процессному управлению организацией, что соответствует принципиально новому виду построения организаций с ориентацией на управление через бизнес-процессы;

- ✓ от принятия решений к поиску и анализу проблем, что является основой создания высокоэффективного превентивного управления, в котором приоритетным становится решение важных и не срочных проблем;

- ✓ от работы групп к групповой работе, поскольку без групповой работы невозможна реализация процессного управления и выход на другое качество результата работы организации (конкуренция в XXI веке будет вестись преимущественно не вокруг количества, а вокруг качества);

- ✓ от власти над людьми к власти от людей, в полном соответствии с теорией лидерства, где получение власти основано на личности – ее носителе (данная власть является результатом уважительного, хорошего и преданного отношения со стороны подчиненных; она основана на близости целей руководителя и подчиненных и рождается как бы снизу, не от обладателя власти);

- ✓ от знаний об управлении к управлению знаниями (knowledge management). Управление знаниями, превращая информацию в знания, заключается в способности и умении организации побудить всех своих сотрудников «складывать в корзину знаний» организации все, что им известно о своей и ее работе, и получить оттуда, когда необходимо, нужную для дела информацию, не «изобретая велосипеда»;

- ✓ от обучающейся к научающейся организации (learning organizations). При этом к определяющим качествам научающихся организаций относится способность сотрудников к системному мышлению, так как бизнес представляет со-

---

<sup>1</sup> Наумов А.И. Управление организацией в XXI веке // Менеджмент: Век XX - век XXI: Сб. статей / Под ред. О.С. Виханского, А.И. Наумова. – М.: Экономика, 2004. – С. 16-19.

бой некую систему, в которой все элементы находятся в определенной взаимосвязи и взаимодействии между собой.

В соединении с классическими достижениями в области науки и искусства менеджмента новая философия управления позволяет сделать еще один шаг к постиндустриально-организационным исследованиям будущего, характеризуя которые в свое время видный американский исследователь менеджмента Гарольд Левитт отмечал, что эти исследования будут заметно отличны от сегодняшнего управления в двух, внешне противоречивых, но в действительности связанных между собой спектрах - они будут больше акцентированы на работу с людьми и с цифрами, будут более психологическими и в то же время более аналитическими.

***Основной целью данного курса является формирование у слушателей знаний, умений и навыков, позволяющих успешно ставить и решать задачи управления организацией на основе системного понимания сущности имеющихся проблем и четкого представления о внутренней и внешней среде и сфере деятельности организации с учетом особенностей современных глобализационных процессов.***

Такая цель предопределила состав и содержание данного курса, а также расчленение его на следующие разделы:

1. Развитие, основные идеи и школы менеджмента.
2. Концепция управления организацией с позиций теории систем с учетом глобализационных процессов и динамического изменения факторов внешней среды.
3. Состав, содержание и взаимосвязи функций управления, формирование комплекса «Менеджмент - Маркетинг».
4. Организационное строительство и организационные структуры управления.
5. Системная методология решения проблем и связующие процессы.
6. Групповая динамика, организационные системы и механизмы управления.
7. Менеджер в системе управления современной организацией.
8. Особенности реформирования отечественных организаций в условиях динамического изменения макро- и микроэкономических факторов национальной экономики.

Между всеми названными разделами настоящего курса существует глубокая логическая взаимосвязь, поэтому их целесообразно изучать в указанной последовательности в соответствии с внутренним содержанием каждой темы программы курса.

Курс построен и преподается по системе обучения взрослых и может быть модифицирован с учетом знаний, умений и навыков слушателей в области современного менеджмента.

