

Современные проблемы формирования российского менеджмента

© Е.В. Розанова, Н.А. Орехов

КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, г. Калуга, 248000, Россия

Рассмотрены причинно-следственные проблемы менеджмента в России. Проанализированы характерные проблемы российских систем управления предприятиями. Выявлены недостатки европейской и российской моделей развития менеджмента, которые значительно отличаются одна от другой. Обоснована необходимость нового российского пути развития производительных сил, прежде всего науки и вооруженного ею человека.

Ключевые слова: управление, менеджмент, развитие, концепция.

Начало XXI в. характеризуется критикой менеджмента. Отмечается, что его методы не соответствуют современному бизнесу, современным социально-экономическим отношениям между персоналом и владельцами предприятий. Сосредоточенность предпринимателей на прибыли приводит к определенным потерям общества в целом. Рассмотрим основные моменты потери эффективности менеджмента [1].

В индустриальную эпоху возникло учение о менеджменте организаций, которое в своем практическом применении во второй половине XX в. обеспечило более быстрый рост экономики, чем в начале XX в., но с гораздо меньшими социальными потерями — без затяжных мировых военных, экономических и социальных кризисов. Сегодня в возникающем постиндустриальном обществе открывается еще больше возможностей использования эффективных методов разрешения проблем, которые составляют особенность менеджмента. Поэтому не только руководителям организаций, но и персоналу важно освоить основные принципы современной идеи развития рыночного управления.

Для совершенствования менеджмента требуется совершенствование методологии управления. Речь идет о формировании научных представлений о предмете управления и раскрытии его многочисленных свойств, позволяющих организовать современное эффективное управление социальными и экономическими объектами.

Проблемы российских систем управления предприятиями возникли по причине перехода систем управления, существовавших при плановой экономике, к менеджменту в условиях рыночной экономики. В переходные периоды у российских управленцев возникли проблемы в основных составляющих менеджмента: планировании, управлении финансами, снабжении и сбыте. Не имея опыта управле-

ния в рыночных условиях, менеджерам пришлось изучать три основные модели: американскую, западноевропейскую и японскую. Однако не одна из них не была выбрана в качестве основы вновь создаваемого российского менеджмента. Постепенно формирующийся российский менеджмент отбирал у каждой из приведенных моделей все то, что оказалось пригодным в отечественных условиях.

Неверно было бы считать, что в России отсутствует собственный положительный опыт разработки и освоения прогрессивных управленческих представлений, теорий и технологий, пригодных для рыночной экономики. Слабая изученность истории советской науки управления порождает преувеличенные, а подчас искаженные представления о действительном уровне управленческой мысли и действиях в России сейчас, когда информации о западных теориях в десятки раз больше, чем об отечественных. Российские ученые пытались восполнить этот пробел созданием краткого именованного справочника теоретиков и практиков управления в нашей стране либо критикой западных учебников несистемного характера.

В этой связи необходимо отметить, что существует собственное направление развития российского менеджмента, начало которому положила работа «Тектология: всеобщая организационная наука» одного из первых мировых теоретиков управления А.А. Богданова. Предложенная им модель организационного устройства носит универсальный характер, что роднит ее с кибернетическим подходом. А.А. Богданов предлагал применять эту модель к познанию безграничного диапазона процессов и явлений, происходящих как в природе, так и в обществе без учета специфики их внутреннего содержания. Кроме того, им высказано много ценных идей по теории организации, кибернетике, сетевым методам управления [2].

Своеобразное развитие школы научного управления Ф. Тейлора в направлении того, что рабочий является и объектом изучения, и самим творящим субъектом своей активности, было осуществлено сотрудниками Центрального института труда (ЦИТ) под руководством А.К. Гастева. Предложенный ими психофизиологический эргономический подход направлен не только на активизацию работника, но и на сбережение его сил (экономное расходование энергии) и здоровья. Работы ЦИТ были сосредоточены не на вопросах управления предприятием и подразделением, а нацелены на формирование научных подходов к организации первичной клеточки предприятия — отдельного рабочего места, и лишь затем предприятия в целом как системы научно-организованных рабочих мест. Концепция ЦИТ заключалась в создании трудовых установок как своеобразной мотивации работника системой коллективных ценностей и целей, которые нередко и ярко выражались метафорами, стихами, лозунгами, что в основе своей содержит определенные элементы и лубочные образцы, соответствующие российской ментальности [2].

Важнейшей технологией для создания социально-трудовых установок и культуры труда, ведущих к энтузиазму и трудовому героизму рабочих масс, явилась разработанная ЦИТ методика быстрого и массового обучения трудовым приемам и операциям. Она была построена на лабораторных исследованиях и экспериментах в области биомеханики, энергетики, психотехники, а ее применение позволяло за три-четыре месяца подготовить высококвалифицированного рабочего. Подобную концепцию трудовых установок сотрудники института распространяли не только на производственную деятельность, но и на общую культуру работающих людей. Для этого на крупных предприятиях в промышленных центрах страны создавали опытные организационные станции. Кроме того, ЦИТ организовывал курсы промышленных администраторов, курсы по обучению инструкторов НОТ. Это позволило освоить новую культуру организации труда сотням тысяч рабочих и десяткам тысяч инструкторов производства.

Практически одновременно с зарождением европейской поведенческой школы менеджмента советский исследователь Н.А. Витке опубликовал работу, в которой он не только использовал результаты анализа современной ему американской и европейской научной управленческой литературы, но и внес предложения по внедрению в управление крупным индустриальным производством положений своей концепции поведенческого подхода. Как и А. Файоль, он выделяет административную функцию, когда современный администратор — это прежде всего социальный техник или инженер, в зависимости от его положения в организационной системе, строитель людских отношений. Чем выше его положение в служебной иерархии, чем больше численный состав работников, объединяемых администратором, тем больше в его непосредственной работе выступает деятельность административная за счет материально-технической. Средством этой работы является создание благоприятной социально-психологической атмосферы в производственных коллективах, в создании так называемого «духа улья». Однако его идея использования психологических методов воздействия на людские трудовые коллективы была резко отвергнута современниками за отрыв хозяйственного управления не только от новых производственных отношений, но и от политики, за непонимание их органической связи, когда политэкономический аспект отступает на вторые роли [3].

Н.А. Витке не простили надклассовость теоретических конструкций и посчитали его концепцию ошибочной. Однако в дальнейшем предложенные им понятия «человеческий фактор производства», «коллективно-трудовая деятельность», «социальная организация предприятия», «социально-психологическая атмосфера», «организационный кризис» и другие вошли в золотой фонд отечественной науки об управлении, смягчая ее рационализм социально-психологической интерпретацией управленческих отношений. Витке понимал управление как способ вы-

свобождения творческого потенциала работников и реализацию их творческих способностей в рабочем процессе на общее благо.

Но развитие поведенческой концепции в России не было полностью остановлено давлением бюрократических и рационалистических подходов, отражающих потребности идеологии и политики властей. В начале 40-х годов XX в. в России возникла игровая методика организации управления, что на 20 лет опередило мировую практику и определило зарождение собственного поведенческого подхода в российском менеджменте.

Дальнейшее развитие методологии деловых игр и практики успешно продолжилось в 70-е годы прошлого столетия, причем не только в производственной проблематике. Появилось несколько типов игровых действий и соответствующих школ, которые решали разнообразные задачи по активизации косного административного управления, не способного обеспечить устойчивое развитие социалистического хозяйства. Тем самым культура российского менеджмента первой обогатилась практикой игровых технологий, а поведенческий подход основательно вошел в отечественную обучающую культуру.

Однако до сих пор в российской управленческой науке ведущей выступает технократическая позиция линейного мышления, при которой важнейшими элементами являются структура, функции, экономический механизм, экономическая, финансовая и техническая политики и т. п., но при этом не видна истинно созидаящая, подвижническая мощь самодвижения личности, способностей и мотивации современного культурного работника.

С позиции установившихся на Западе общественных ценностей в виде удовлетворения все новых и новых потребностей за три столетия сложилась такая формация, как общество потребления. В результате идет своеобразная гонка за формированием новых, нередко искусственных потребностей. Такое общество не может иметь оптимистической перспективы и устойчивого развития, поскольку безудержное потребление ограниченной частью общества большинства земных естественных ресурсов ведет не только к экологической катастрофе, но и к неизбежному и глубокому расколу человечества на бедных и богатых, к социальной трагедии и непримиримому противостоянию. Это подтверждается усилением экстремистских сил, стремящихся к насильственному переделу общественного богатства.

По мнению многих отечественных и зарубежных ученых, чисто рыночный способ организации экономики, успешно преобразивший мир в течение трех столетий, устарел. Роль государства уже не может сводиться лишь к исправлению известных недостатков рынка. Новый уровень развития производительных сил, прежде всего науки и «вооруженного» ею человека, позволяет увидеть новую силу самодвижения, идущую на смену силе свободного рынка. Более глубокий слой социальных интересов рождает соперничество, конкуренцию за

лучшее место в социальной иерархии и возможность обладать властью. Но самой глубокой является движущая сила самореализации личности, ее стремление к удовлетворенности жизнью, к счастью, комфортному духовному существованию.

В современных условиях задачей российского государства становится реализация этой новой движущей силы, которая может проявиться как стремление населения к более высокому качеству жизни, но не в виде бесконечного числа потребляемых благ, а в виде высоких и морально строгих жизненных стандартов. Однако рыночная экономика не предусматривает большого инвестирования в человеческий капитал, если оно не окупается сразу. Поэтому в тех странах, где государственной политикой предусмотрены массированные вложения в человека, значительные экономические успехи объясняются опережающим ростом человеческого капитала (Южная Корея, Малайзия, Сингапур, Тайвань).

Для обеспечения устойчивого развития общества современное государство обязано строить экономику не на индивидуалистических потребностях либерализма, а на столь же важных групповых и общественных потребностях, которые одинаково первопричинны и не сводятся одни к другим. Важнее становится не столько удовлетворение потребностей, сколько формирование высоких жизненных стандартов, новых ценностных ориентиров самодвижения личности, группы, организации. Именно эта роль государства как возбудителя новой движущей силы экономики и общества способна обеспечить его устойчивое развитие путем формирования новой культуры взаимоотношений управления и человека.

Переход российского общества и экономики к рынку выдвинул задачу формирования российского менеджмента, что во многом зависит не только от уровня развития рыночного товарного производства на российской территории, но и от создания возможностей его освоения российскими специалистами. Необходимо выбрать способ создания российской модели управления: либо это копирование западного опыта, либо его адаптация к условиям российского менталитета исходя из задач развития [1].

Упрощенный подход бездумного копирования западных моделей макроэкономического регулирования несет большую опасность. При подборе для российского применения адаптируемых методов управления также важно не ошибиться в выборе между европейской, японской и американской моделями, которые значительно отличаются между собой. Но в любом случае мы рискуем применить теорию и практику в российской трансформационной экономике и технологии, ориентированные национальным менталитетом и социально-экономическими особенностями развития данных стран. Поэтому, учитывая закон соответствия менеджмента и менталитета (своеобразного «кода», определяющего социальное поведение отдельного человека и нации), следует

формировать версию российского менеджмента, имеющего свое специфическое содержание, формы и методы управления.

Характеризуя идеальную модель менеджмента для нашей страны, мы должны ориентироваться на следующие противоречивые черты российского менталитета:

группизм (трудовые процессы, где преобладает коллективизм) предполагает ряд особенностей в управлении: единогласие при принятии решений, групповая ответственность, оплата труда по конечным результатам группы, коллективный контроль;

индивидуализм (трудовые и экономические процессы с большей ориентацией на рынок) определяет управление, ориентированное на личность, индивидуальную оплату по личному вкладу и использующее личные творческие способности к развитию и карьере;

трудолюбие (традиции самоотверженной работы для пользы семьи и общества без особого принуждения);

леность (наличие большого слоя людей, не считающих труд необходимостью даже для обслуживания себя, а также людей, презирающих труд и не желающих работать).

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Друкер П. *Задачи менеджмента в XXI веке*. Москва, Вильямс, 2003, с. 50–68.
- [2] Богданов А.А. *Тектология: (Всеобщая организационная наука)*: В 2 кн. Москва, Экономика, 1989, кн. 1, с. 304, кн. 2, с. 351.
- [3] Алексеевский В.С., Орехов Н.А. *Менеджмент устойчивого развития*, Москва, Манускрипт, 2007, с. 107–111.

Статья поступила в редакцию 05.06.2014

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Розанова Е.В., Орехов Н.А. Современные проблемы формирования российского менеджмента. *Инженерный журнал: наука и инновации*, 2014, вып. 9. URL: <http://engjournal.ru/catalog/indust/hidden/1287.html>

Розанова Елена Владимировна родилась в 1994 г., Студентка кафедры «Экономика и организация производства» КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана. Область научных интересов: экономика, маркетинг инновационных технологий, менеджмент.
e-mail: elena.rozanova.2012@mail.ru

Орехов Николай Андреевич родился в 1935 г. Окончил Краматорский вечерний институт в 1963 г. Канд. техн. наук, доцент кафедры «Экономика и организация производства» КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана. Область научных интересов: экономика, маркетинг инновационных технологий, менеджмент, организация производства.
e-mail: kafedra-eco2@yandex.ru

Modern problems of forming the Russian management

© E.V. Rozanova, N.A. Orekhov

Kaluga Branch of Bauman Moscow State Technical University, Kaluga, 248000, Russia

To achieve the goal of improving management it is necessary to develop modern management methodology. Problems of the Russian enterprise management systems are the result of the transition of control systems that existed under the planned economy, to management in the market economy. When the Russian society moved to market economies, the task to form the Russian management appeared. It depends not only on the level of market development of commodity production on Russian territory, but also on creating opportunities for its mastering by the Russian specialists.

Keywords: control, management, development, concept.

REFERENCES

- [1] Druker P. *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Management tasks in the XXI century]. Moscow, Vilyams Publ., 2003, pp. 50-68.
- [2] Bogdanov A.A. *Tektologiya (Vseobshchaya organizatsionnaya nauka)* [Tektology (General organizational science)]. In 2 books. Moscow, Ekonomika Publ., 1989. Book 1, pp. 304; book 2, pp. 351.
- [3] Alekseevsky V.S., Orekhov N.A. *Menedzhment ustoychivogo razvitiya* [Management of sustainable development]. Moscow, Manuskript Publ., 2007, pp. 107–111.

Rozanova E.V. (b. 1994), a 3rd year student of the Department of Economics and Organization of Production at Kaluga branch of Bauman Moscow State Technical University. Research interests: economics, marketing of innovation technologies, management. e-mail: elena.rozanova.2012 @ mail.ru

Orekhov N.A. (b. 1935) graduated from Kramatorsk evening Institute in 1963. Ph.D., Assoc. Professor of Department of Economics and Organization of Production at Kaluga branch of Bauman Moscow State Technical University. Research interests: economics, marketing of innovation technologies, management, production organization. e-mail: kafedra-eco2@yandex.ru