

Парадигмы современного менеджмента: проявление в организациях

Цветков Алексей Николаевич

Д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента организации Санкт-Петербургского государственного экономического университета

e-mail: al.nik.tsvetkov@gmail.com

Tsvetkov Alexey, N.

St. Petersburg State University of Economics
St. Petersburg, Russian Federation

Аннотация. Рассматривается подход к формированию парадигм менеджмента, приводится модель парадигмы менеджмента, рассматриваются характеристики традиционной и инновационной парадигм современного менеджмента, которые проявляются в организациях

Ключевые слова: парадигма менеджмента, виды парадигм современного менеджмента, традиционная парадигма менеджмента, инновационная парадигма менеджмента

PARADIGM OF MODERN MANAGEMENT: DEMONSTRATION IN ORGANIZATIONS

Annotation. An approach to the formation of paradigms of management, is a model of management paradigm, we discuss the characteristics of traditional and innovative modern management paradigms, which are manifested in organizations.

Keywords: management paradigm, types of paradigms of modern management, the traditional paradigm of management, innovation paradigm of management.

В соответствии с представлениями научной школы кафедры менеджмента организации СПбГЭУ в настоящее время параллельно существуют две парадигмы современного менеджмента: традиционная и инновационная [20].

Традиционная парадигма базируется на постулатах классической школы менеджмента (включая научный менеджмент Ф.У.Тейлора).

Следует более основательно разобраться в том, что такое парадигма именно менеджмента как совокупность достижений, принятых и разделяемых сообществами исследователей менеджмента и практикующих менеджеров.

Парадигма как методологический феномен характеризуется следующими моментами.

1. Парадигма подтверждается решением крупных проблем. На этой основе формируется и развивается методология. Если считать наиболее значимым элементом классической школы менеджмента тейлоризм, то наиболее последовательным пользователем этих идей был Г. Форд. Он на практике весьма успешно реализовал теорию Ф.У.Тейлора, показав, насколько эффективным может быть производство, организованное на научной основе. Таким образом, тейлоризм, а впоследствии и классическая школа в целом как парадигма оказались подтверждены решением крупной проблемы. Успех менеджмента, основанного на постулатах классической школы (Ф.У.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер) обеспечил становление новой парадигмы менеджмента, той, которую автор данной статьи уже в современных условиях предлагает считать традиционной.
2. Парадигма задает определенное видение мира, очерчивает круг проблем, имеющих смысл и решение. Все, что не входит в этот круг, не заслуживает рассмотрения с точки зрения сторонников парадигмы.

Когда тейлоризм как парадигма победил в промышленно развитых странах, а созданные на его основе производственные системы стали образцом для подражания в странах, вступивших на путь промышленного развития, все, что противоречило системе Тейлора, воспринималось скептически, прежде всего, практиками менеджмента. Школа человеческих отношений в менеджменте стала зарождаться в 20–30-х годах XX века как альтернатива научному менеджменту Тейлора. Но практически в ощутимых масштабах и в цельном виде эта парадигма не реализована до сих пор, хотя отдельные ее положения декларируются практиками менеджмента как практически реализованные.

3. Парадигма гарантирует, что решение проблемы существует, она же задает допустимые методы и средства получения этого решения. Действительно, парадигма, основанная на классической школе менеджмента (включая тейлоризм), гарантирует, что, действуя определенным образом, прежде всего, структурируя рабочие процессы, стандартизируя их выполнение, жестко контролируя исполнение заданий и наказывая за неисполнение или ненадлежащее исполнение, в принципе можно решить любую проблему из области менеджмента.
4. По мере триумфального шествия парадигмы, основанной на классической школе (включая тейлоризм), выясняется, что имеют место некие задачи-аномалии или проблемы, которые не имеют решения в рамках парадигмы. По мере накопления аномалий доверие к парадигме падает. Происходит смена парадигм через кризис. Ученые, принявшие новую парадигму, начинают видеть мир по-новому [5]. Такие задачи и проблемы приводят к относительному снижению эффективности организаций, несмотря на последовательное выполнение требований господствующей парадигмы. Иными словами, вроде бы все делается «по науке» (в соответствии с постулатами классической школы менеджмента), но эффективности добиться не удается. Об этом явлении пишут многие авторы [3, 10, 12, 14, 15, 16], а явления такого рода отмечаются в проводимых различными организациями опросах и исследованиях [2, 4, 6, 8, 9, 13, 18, 21].

Существующую, превалирующую в практике и практически реализуемую парадигму менеджмента правомерно называть традиционной. Традиционная парадигма основывается на жестком разделении труда (пооперационном), безупречном исполнении обязанностей, контроле и наказании за неисполнение (по Д.МакГрегору, это – так называемая «теория Х»).

Теория Х, казалось бы, должна уйти в прошлое вместе с индустриальным обществом, но ее основные постулаты относительно безответственности среднего работника и необходимости жесткого контроля остаются на ментальном уровне характерными для управленческого мышления большинства современных практикующих менеджеров.

Вместе с тем в настоящее время происходит тот самый кризис в менеджменте, который является результатом накопления критической массы задач-аномалий, о которых упоминалось выше. Управлять организацией жестко, как того требуют каноны научного менеджмента и классической школы, вроде бы уже нельзя, поскольку изменяются социальная среда, характер труда и ответственности. Во всяком случае, жесткое следование традиционной парадигме менеджмента считается признаком дурного тона. Происходит крах таких традиционных ценностей, как исполнительность, преданность, лояльность. Поскольку задачи-аномалии расшатывают сложившиеся механизмы менеджмента, то происходит нарастание неэффективности менеджмента. Если исходить из определения, что парадигма менеджмента – это идеология, совокупность установок поведения, технологий и методов, используемых для управления социальными (социально-техническими, социально-экономическими) системами, то целесообразно выделить некие параметры, значения которых будут давать варианты той или иной парадигмы.

К таким параметрам для уровня организации следует отнести: характер иерархии, модель функционирования, характер мотивации, характер власти.

Рассмотрим подробнее каждый из этих параметров.

I. Характер иерархии. Имеется в виду характер иерархии, заложенной в основу построения организации. Иерархия, несмотря на острую критику [10], останется основным принципом менеджмента. Весь вопрос заключается в том, что превалирует в этой иерархии: формальное или неформальное. Организационная или искусственная иерархия является проявлением скалярной цепи. Если бы удавалось соблюдать требования рациональной бюрократии М.Вебера в той части, что занятие должностей происходит на свободной

контрактной основе, кандидаты отбираются на основе их квалификации, а возможность служебного роста определяется более высокими менеджерами, то проблем искусственная иерархия не порождает бы. Но на практике сплошь и рядом эти принципы нарушаются, что приводит к назначению на должности людей недостойных. Такая патологическая искусственная иерархия ведет организацию к деградации. Естественная иерархия основана на высоких качествах руководителя как профессионала и как личности. Такая иерархия имеет место в природе, в конечном итоге возникает в любом социуме и ведет организацию к прогрессу. Таким образом, параметр «Характер иерархии» может принимать два значения: «искусственная иерархия» и «естественная иерархия».

II. Модель функционирования. Имеется в виду системная модель, заложенная в основу функционирования организации. Организация, будучи социальной системой, может функционировать по одной из четырех системообразующих моделей [1]. Это значит, что с социальной системой «организация» менеджер может обращаться как с механистической системой (механизмом), как с анимационной системой (организмом), как с социальной системой (организацией), как с экологической системой (средой функционирования). Рассмотрим подробнее эти варианты.

В случае механистической (детерминированной) модели организация функционирует как некий квазимеханизм: топ-менеджер утверждает, что его организация работает, например, «как часы» (метафоры могут быть самыми различными!). Механизм как система не имеет собственной цели. Элементы механизма тем более собственной цели не имеют. Механизм используется человеком-оператором для выполнения определенных функций и без оператора функционировать не может. Также и организация, созданная по механистической модели, не может функционировать без собственника, который использует ее как инструмент для выполнения определенных функций (например, извлечения прибыли, самореализации и т.п.)

Анимационная (организматическая) модель организации предполагает некий квазиорганизм. Как и обычный организм, организация имеет «мозг» (центр, штаб, аппарат, топ-менеджмент) и «тело» (операционный отдел, структурные подразделения). Организм как система имеет собственную цель. Элементы организма собственной цели не имеют. «Тело» используется «мозгом» для достижения собственных целей, и если оно «здорово», то беспрекословно выполняет функции, которые необходимы «мозгу» для достижения некоторых целей. В организации, функционирующей как квазиорганизм, центр отдает распоряжения, которые являются для структурных подразделений обязательными. То есть эта модель предполагает, что считаться с интересами структурных подразделений совершенно не обязательно, достаточно отдать команду, и она должна быть выполнена с необходимостью.

В социальной (общественной) модели организация как объект менеджмента является всегда социальной системой. Социальная система имеет собственные цели, но и входящие в нее элементы также имеют свои цели, которые могут совпадать, а могут и не совпадать с целями организации. Управлять организацией по социальной модели означает в полной мере учитывать интересы структурных подразделений, добиваясь, чтобы их интересы совпадали или максимально приближались к интересам организации.

Экологическая (средовая) модель предполагает, что организация служит только для того, чтобы создавать условия для развития входящих в нее подразделений и элементов, быть для них благоприятной средой. В качестве исторического примера такой организации можно назвать старый британский университет, где ректор и ректорат заняты тем, что создают условия для эффективной работы факультетов и лабораторий, а не позиционируют себя как «мозг». В современных условиях описанных примеров таких организаций сравнительно немного [17, 19], но они существуют, и возможно, станут прообразами организаций будущего. Реально наиболее распространенной и общепринятой моделью в настоящее время является анимационная модель. Усилия менеджмента по повышению эффективности сводятся к тому, чтобы улучшить функционирование «мозга» и «тела», совершенствовать коммуникации, обратную связь, превращая «бронтозавра» (слабый мозг и огромное неповоротливое тело) в «мангуста» (ловкий зверек с мгновенной реакцией). Эта модель соответствует традиционной парадигме менеджмента.

Механистическая модель организации ушла в прошлое, а эра социальной и экологической моделей еще не наступила, хотя эти модели достаточно четко определяют вектор ментальных изменений в менеджменте.

III. Характер мотивации. Процесс мотивирования может основываться на различных по жесткости подходах: от прямого принуждения, «кнута», через экономическое принуждение, «пряник», к таким методам, как воспитание приверженности, формирование вовлеченности, создание возможностей для самореализации, то

есть реализации высших потребностей личности. Традиционная парадигма современного менеджмента по характеру мотивации уходит от «кнута» и ориентируется в основном на «пряник».

IV. Характер власти. Власть, базирующаяся на формальных основаниях и происходящая из организационной иерархии (назначение на должность), означает способность менеджера влиять на других людей путем формального распорядительства. При этом формируется подчинение. Власть, которая основывается на естественной иерархии (профессиональные и личностные качества), означает возможность менеджера влиять на других людей в рамках неформальных отношений. При этом формальные распоряжения являются вторичным воздействием, а первичным воздействием становятся просьбы и пожелания. Так формируется приверженность, которая с точки зрения достижения конечных целей организации предпочтительнее подчинения.

Варианты парадигм менеджмента формируются путем сочетания значений основных параметров, характеризующих парадигму.

В настоящее время параллельно существуют две парадигмы менеджмента: традиционная и инновационная. В таблице приводятся характеристики этих парадигм.

Таблица

Характеристики парадигм современного менеджмента

Характеристика	Парадигмы современного менеджмента	
	традиционная	инновационная
Характер иерархии в менеджменте	Искусственная (организационная), основанная на назначениях	Естественная, основанная на личностных и профессиональных качествах
Модель функционирования организации	Анимационная (организматическая)	А. Социальная (общественная) Б. Экологическая
Характер мотивации	Мотивация основана на низших потребностях	Мотивация основана на высших потребностях
Характер власти	Власть основана на должности	Власть основана на личных качествах

Составлено автором

Следует заметить, что традиционная парадигма в чистом виде существует и является управленческой реальностью, а инновационная парадигма встречается в основном фрагментарно и носит характер теоретической модели. Однако инновационная парадигма достаточно четко показывает вектор развития современных организаций и характеризует организации будущего. На основе сформулированной в данной статье модели инновационной парадигмы можно создавать инструментарий для анализа реальных организаций с точки зрения их прогрессивности и ориентации в будущее.

Список литературы

1. *Акофф Р.* Акофф о менеджменте / пер. с англ. Под ред. Л.А.Волковой. СПб. : Питер, 2002.
2. *Баранов А.* Модернизация в головах: увидеть и включить резервы. Эксперт.2010. № 18. С. 43-48.
3. *Болховер Д.* Живые мертвецы. М. : Издательство «Добрая книга», 2006. 208 с.
4. *Бочарский К.* Дело чести // Секрет фирмы. 2007. № 37. С. 46-50.
5. *Гусева Е.А., Леонов В.Е.* Философия и история науки: учебное пособие. СПб.: СПбГИЭУ, 2009. 167 с.
6. *Деминг Э.* Новая экономика. М.: ЭКСМО, 2008.
7. *Дрогобыцкий И.Н.* Парадигма организационного менеджмента // Вектор науки ТГУ. Серия «Экономика и управление». 2012. №1 (8). С.43-56.
8. *Зарбабян Р.* Климат не тот // Ведомости – Financial Times от 07.08.06. С. А-3
9. *Захаров Н.Л.* Особенности национальной мотивации, <http://www.znl.boom.ru>
10. *Клок К., Голдсмит Дж.* Конец менеджмента и становление организационной демократии. СПб. : Питер, 2004.
11. Кризис современной парадигмы менеджмента <http://scgovern.org/krizis-sovremennoji-paradigmy-menedzh/>
Опубликовано 12/06/2015 Автор: Svaga
12. *Миклтуэйт Дж., Вулдридж А.* Магия менеджмента. М. : ООО Издательство АСТ, ООО «Транзит-книга», 2004.
13. *Милов Г.* Не сердите подчиненных. Они найдут способ свести счета // Ведомости – Financial Times от 03.05.06. С. А07
14. *Привалов А.* Вот такая интересенькая жизнь. Интервью с А.Новиковым, социологом // Эксперт. №21. 2010. С. 89-91.
15. *Пригожин А.И.* Дезорганизация: причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
16. *Розенцвейг Ф.* Интервью с журналом «Секрет фирмы» №41(273) 2008.
17. *Семлер Р. Маверик.* История успеха самой необычной компании в мире. М. : Добрая книга, 2007.
18. *Трудолюбов М.* Русское вуду // Ведомости–Financial Times от 25.06.2010. С. А04
19. *Хэмел Г.* Сначала увольте начальников // Harvard Business Review Россия, январь-февраль 2012. С. 42-54.
20. *Цветков А.* Современный менеджмент: синтезирующие идеи. Монография. Palmarium Academic Publishing, Saarbrücken, Germany, 2014.
21. *Штерн С.* Не хочу быть начальником // Ведомости – Financial Times от 26.12.06. с. А07.