

АНАЛИЗ ПРОЦЕССОВ ТРАНСФОРМАЦИИ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ДВИЖЕНИИ ОБЩЕСТВА ОТ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ К ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Тебекин А. В.

доктор технических наук, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента Одинцовского филиала Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России, г. Москва
e-mail: Tebekin@gmail.com

Петров В. С.

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Международного университета в Москве, г. Москва
e-mail: petrovvs@yandex.ru

Аннотация. Описаны проблемы методологического характера, определяющие эффективность развития промышленных предприятий в условиях постиндустриальной экономики. Выявлены тенденции и закономерности трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике. Представлены результаты аналитических исследований процессов трансформации положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике, обработанных методами аффинной диаграммы с использованием модели сетевого графика.

Ключевые слова: анализ, процессы, трансформация, эффективный менеджмент, движение, общество, индустриальная экономика, постиндустриальная экономика.

ANALYSIS OF THE PROCESSES OF TRANSFORMATION OF THE MAIN PROVISIONS OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN THE MOVEMENT OF SOCIETY FROM INDUSTRIAL TO POST-INDUSTRIAL ECONOMY

Tebekin A. V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Management, Odintsovo Branch, Moscow State Institute of International Relations (University), Ministry of Foreign Affairs of Russia, Moscow
e-mail: Tebekin@gmail.com

Petrov V. S.

candidate of economic Sciences, associate Professor of the Department of management of the International University in Moscow, Moscow
e-mail: petrovvs@yandex.ru

Annotation: The article describes the methodological problems that determine the effectiveness of the development of industrial enterprises in the post-industrial economy. The tendencies and regularities of transformation of the basic provisions of effective management in the movement of society from industrial to post-industrial economy are revealed. The article presents the results of analytical studies of the transformation of the provisions of effective management in the movement of society from industrial to post-industrial economy, processed by the affine diagram using the network diagram model.

Keywords: analysis, processes, transformation, effective management, movement, society, industrial economy, post-industrial economy.

Переход человечества от индустриального этапа развития экономики к этапу постиндустриальной экономики охарактеризовался целым комплексом существенных изменений, как в производственно-хозяйственной деятельности, так и в социально-бытовой сфере. Среди этих изменений наряду с бурным развитием экономики знаний, с возрастанием в валовом продукте доли инновационных высококачественных услуг, с ростом конкуренции во всех сферах экономической деятельности, с преобладанием в экономике инновационного сектора выделяется направление интенсивного, высокопроизводительного развития различных отраслей промышленности.

Основными факторами, определяющими эффективность развития промышленных предприятий, отраслей и комплексов в условиях постиндустриальной экономики, является высокая насыщенность рынка, определяющая режим жесткой конкуренции. Это означает постепенное замедление темпов роста объемов производства, с одной стороны, и замещение количественного роста объемов продукции качественными инновационными изменениями как самой продукции, так и технологий их производства в промышленности (реализация продуктовых и процессных инноваций), с другой стороны [1].

Требования роста инновационности развития производства в свою очередь увеличивают ценность уровня образования, комплекса знаний, профессионализма, обучаемости и творческих способностей работников в общей совокупности активов промышленного предприятия.

При всей очевидности отличительных черт постиндустриального общества, базирующегося на высококачественном человеческом капитале, генерирующем большое количество инноваций, создающих в свою очередь высокий уровень конкуренции, обеспечение эффективности развития промышленных предприятий в условиях постиндустриальной экономики одновременно связано с объективными проблемами методологического характера [2], обусловленными следующими противоречиями.

Во-первых, с одной стороны, речь идет об обеспечении высококачественного промышленного производства, которое традиционно достигается отработкой технологий производства. С другой стороны, в условиях инновационного развития жизненный цикл продукции неизменно сокращается, что в свою очередь затрудняет решение проблемы обеспечения качества промышленного производства на относительно малых объемах продукции.

Во-вторых, с одной стороны, в постиндустриальном обществе эффективность промышленности обеспечивается насыщением рынка (включая экономических агентов, потребителей и население) высокорентабельной инновационной продукцией. С другой стороны, высокая насыщенность рынка не гарантирует предприятию промышленности не только непрерывное производство продукции одного типа, но и непрерывное производство продукции как таковое, что обусловлено одновременным присутствием на рынке инновационной (а значит рискованной) продукции и традиционной продукции.

В-третьих, в условиях развития научно-технического прогресса все большую ценность в системе активов промышленного предприятия играет человеческий капитал. Именно в этот актив промышленные предприятия в условиях постиндустриальной экономики вкладывают все больше инвестиций, с одной стороны. С другой стороны, в условиях жесткой конкуренции возрастает вероятность перехода отдельных высококвалифицированных сотрудников к конкурентам, в результате чего произойдет потеря предприятием части человеческого капитала.

В-четвертых, в условиях существенного сокращения длительности жизненного цикла промышленной продукции изменяются подходы к формированию политики и стратегии развития основных производственных фондов, базирующихся на эволюционном и бенчмаркинговом подходах, с одной стороны. С другой стороны, в условиях жесткой конкуренции необходимость быстрого наращивания преимуществ требует от промышленных предприятий инвестирования в реализацию стратегии развития основных производственных фондов на основе инжинирингового и реинжинирингового подходов.

В-пятых, в условиях постиндустриальной экономики изменяются подходы промышленных предприятий к закреплению прав на объекты интеллектуальной собственности. С одной стороны, в условиях существенного сокращения длительности жизненного цикла промышленной продукции снижается ценность традиционных форм патентования прав на интеллектуальную собственность. С другой стороны, в условиях жесткой рыночной конкуренции возрастает потребность в инвестировании в закрепление прав на объекты интеллектуальной собственности с использованием новых форм, где в настоящее время доминирует такая форма непатентуемого объекта интеллектуальной собственности, как «ноу-хау».

В-шестых, сокращение жизненного цикла продукции приводит к необходимости изменения промышленной политики предприятий, подходов к логистике, инфраструктурному обеспечению, новых подходов к другим производственно-хозяйственным вопросам, с одной стороны. С другой стороны, задачи эффективного развития промышленных предприятий в условиях постиндустриальной экономики во многом связаны с умением руководства этих предприятий поддерживать на должном уровне и наращивать производственный потенциал предприятий.

В-седьмых, ускорение темпов и изменение направлений производственно-хозяйственной деятельности, продиктованное современными тенденциями глобализации экономических процессов в различных отраслях промышленности требует формирования новых инвестиционных механизмов устойчивого развития экономики промышленных предприятий.

При этом необходимо отметить, при сокращении доли промышленного производства в валовом продукте в постиндустриальном обществе, не умаляет значения материального производства как основы развития любого общества. Иначе говоря, развитие постиндустриальной экономики невозможно без эффективного промышленного (индустриального) производства.

Таким образом, в условиях постиндустриальной экономики формирование методологии развития промышленных предприятий, направленной на обеспечение эффективности их деятельности в новых условиях, представляет собой актуальную научную проблему.

При анализе процессов трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике были учтены новейшие научные наработки по этой проблематике, получившие отражение в трудах Малышева Ю. А., Казмаловой О. Н. [3], Иноземцева В. Л. [4], Кузика Б. Н. [5], Дружера П. [6], Тоффлера Э. [7], Белла Д. [8], Океановой З. К. [9], Яковца Ю. В. [10], Левчаева П. А. [11], Деминой В. В. [12], Зикунной И. В. [13], Тебекина А. В. [14, 15] и др.

Проведенные аналитические исследования показали, что процессы трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике характеризуются следующими основными тенденциями и закономерностями.

Во-первых, эффективный менеджмент организации в стратегической перспективе характеризуется ориентацией на социализацию управления хозяйствующими субъектами, обусловленной социализацией постиндустриальной экономики на макроуровне.

С одной стороны, это связано с тем, что в условиях насыщенного рынка значение уровня социального развития общества на фоне уровня его экономического развития, безусловно, возрастает.

С другой стороны, увеличение в постиндустриальной экономике роли экономики знаний и человеческого капитала требует перефокусировки внимания владельцев предприятий (и менеджмента, представляющего интересы владельцев) с основных средств организации, относительное значение которых в постиндустриальной экономике уменьшается, к человеческим ресурсам как к главной производительной силе предприятия, являющейся носителем знаний (с его социальными потребностями).

Во-вторых, информатизация и цифровизация экономики, сопровождающая процесс глобализации, требует в условиях развития производительных сил при переходе от индустриальной к постиндустриальной экономике адекватного развития производственных отношений. Уровень развития этих отношений во многом и определяет эффективность менеджмента.

В-третьих, в условиях насыщенного рынка постиндустриальной экономики сокращается доля материального производства и численность занятых в этой сфере людей. Одновременно растет доля сферы услуг и численности занятого в этой сфере персонала, что приводит к необходимости развития менеджмента не только и не столько в производственной сфере, сколько в сфере взаимоотношений с клиентами и контрагентами. То есть в сфере посреднических технологий. Уровень этих взаимоотношений в условиях постиндустриальной эпохи, в котором преобладают услуги, во многом предопределяет эффективность менеджмента.

В-четвертых, происходящие процессы глобализации через рост открытости национальных экономик, их интеграцию, взаимодополнение, взаимопроникновение и взаимозависимость, через рост свободы перемещения товаров, услуг, финансового и человеческого капитала, через разрешение межстрановых противоречий и разрывов неизменно ведет к росту требований обеспечения более высокого уровня условий труда. Обеспечиваемый уровень условий труда также во многом определяет эффективность менеджмента в условиях постиндустриальной экономики.

В-пятых, при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике, по мере возрастания роли человеческого капитала, основой научно-технического прогресса служит превращении науки в непосредственную и ключевую производительную силу. Не случайно развитие постиндустриального общества нередко сравнивают с лучшими традициями эпохи Просвещения как одной из ключевых эпох развития европейской культуры XVII-XVIII веков (от Декарта до Вольтера), связанной с развитием на основе рационализма и свободомыслия интеллектуальных процессов в обществе, проявившегося в выходе на качественно новый уровень научной, философской и общественной мысли [16].

Поскольку главным носителем научных знаний является человек, мерами эффективности менеджмента все в большей степени становится:

- способность поддерживать процесс становления всесторонне развитой, творческой, инновационно активной личности сотрудника предприятия и коллективов сотрудников,
- умение обеспечить условия для развития интеллектуальных способностей сотрудников предприятия.

В-шестых, по мере ускорения научно-технического прогресса развитие в структуре экономики сектора услуг, пронизываемого информационными технологиями и вовлечением в производство новых видов ресурсов, изменяются не только характер, но и мотивы человеческой деятельности, обусловленные формированием новой системы ценностей, имеющей черты творчества. Это требует от менеджмента пересмотра системы мотивации персонала, адекватной модификации всей социальной структуры взаимоотношений на рынке.

Таким образом, при переходе от индустриального к постиндустриальному обществу по мере развития производительных сил изменение характера производственных отношений сопряжено с поощрением индивидуальных творческих способностей работника. То, чему в индустриальном обществе не придавалось особого значения, то, что не поощрялось и зачастую считалось мешающим индустриальной ритмичности фактором, в постиндустриальном обществе вышло на первый план, изменив систему мотивации персонала и стимулирования его менеджментом.

В-седьмых, увеличение доли производственных операций нематериального характера при развитии сферы услуг в условиях перехода от индустриальной к постиндустриальной экономике привело к пространственному разнесению предприятий в рамках одной компании. Наглядный пример тому деятельность транснациональных корпораций, которые исходя из критерия максимальной экономической выгоды размещают в разных регионах и странах предприятия, осуществляющие:

- добычу более дешевого и /или более качественного сырья;
- производство продукции при наилучшем соотношении цены и качества рабочей силы;
- управление деятельностью компании из наиболее развитых мировых деловых центров;
- выполнение финансовых операций компании в наиболее выгодных с точки зрения налогообложения экономических зонах;
- сбыт продукции в регионах с наилучшим покупательским спросом;
- и т.д.

В этих условиях в постиндустриальной экономике по сравнению с индустриальной экономикой существенно изменяется характер коммуникаций между сотрудниками компаний, что также предъявляет новые требования к менеджменту, претендующему на то, чтобы быть эффективным. При этом отметим, что меняется характер не только межличностных, но и межгрупповых коммуникаций.

В-восьмых, процесс движения общества от индустриальной к постиндустриальной экономике связан с кардинальными изменениями в управлении организациями. С одной стороны, это продиктовано макроэкономическими изменениями. А с другой стороны, изменения в управлении организациями обусловлены значительными внутренними изменениями.

Говоря о внешних и внутренних изменениях в деятельности организации, необходимо отметить изменения:

- характера взаимодействия организации с рыночной средой и обществом в целом;
- целей деятельности организации на рынке в условиях усиления изменчивости рынка при ускорении научно-технического прогресса;
- принципов осуществления совместной деятельности работников в рамках организации;
- схем соподчиненности сотрудников и подразделений исходя из интересов организации.

Если в условиях индустриального общества эффективность менеджмента во многом определялась умением снижения удельных издержек крупносерийного или массового долгосрочного производства одной и той же продукции при унифицированной схеме роста интенсивности труда (максимизация эффекта масштаба производства) в конвейерной организации производственно-технологической цепочки, то в условиях постиндустриального общества эффективность менеджмента во многом определяется умением:

- быстро и продуктивно переходить от производства одной продукции к другой;
- учитывать при производстве продукции индивидуальные запросы потребителей;
- оперативно откликаться на необходимость расширения спектра услуг, сопровождающих создание новой продукции;
- диверсифицировать деятельность в интересах обеспечения рыночной стабильности организации;
- адаптировать при необходимости организацию к деятельности в новой сфере.

В-девятых, в условиях постиндустриального общества повышение эффективности производства стало обеспечиваться не только регулированием соотношения результатов труда и уровнем его материального стимулирования, но и созданием менеджментом такой атмосферы в организации, когда каждый работник имеет возможность максимально ощутить свою значимость для функционирования организации. Таким образом, сформировалась новая схема человеческих отношений между работниками и представителями администрации организации. Указанное изменение часто связывают с общей теорией пост-фордизма, составляющими которого являются:

- широкое внедрение в организации гибкой специализации производства, позволяющей придавать производственному оборудованию высокую адаптивность за счет программируемой автоматизации, дающей возможность использовать одно и то же оборудование для производства различной продукции;
- ориентацию промышленных организаций на мелкосерийное производство;
- ориентацию промышленных организаций на дифференцированное потребление продукции;
- оперативная смена стратегий управления производственными организациями, учитывающая особенности монетаристской государственной политики, проявляющиеся в движении экономики от «организованного», регулируемого государством капитализма к его более произвольной форме, с меньшим государственным регулированием и, соответственно, с большим уровнем рыночной конкуренции между организациями [17]. В целом система гибкой специализации производства, присущая постиндустриальной экономике включает такие составляющие гибкости, как: гибкость к объемам производства, гибкость к направлениям и уровню занятости персонала, гибкость к использованию производственного оборудования, гибкость к реализации производственно-технологических процессов, гибкость к организационным формам управления, и т.д.;
- культурные трансформации в организации, связанные с развитием человеческих отношений, обусловленные указанными макроэкономическими преобразованиями;
- параллельная фокусировка на рынках производства, способах стратегического управления и организационной культуре.

В-десятых, развитие постиндустриального общества связано с освоением новых технологий на принципах демассификации объемов производства, децентрализации управления и фрагментации производственно-технологических операций. Указанные изменения требуют адекватных изменений в системе менеджмента организаций, обеспечивающих необходимую эффективность.

В-одиннадцатых, реализация принципа децентрализации в постиндустриальной экономике, сопровождающаяся частыми трансформациями иерархических схем управления, приводит к оперативному перемещению центров принятия решений на те уровни управления организации, на которых предполагается решение соответствующей проблемы. В этих условиях эффективность менеджмента во многом определяется умением правильно использовать работников, сочетающих в себе высокий творческий потенциал и хорошие организаторские способности. Указанные процессы Д. Белл охарактеризовал как революцию участия персонала в управлении [18], распространившуюся на различные организационно-правовые формы деятельности организации.

Во многом таким трансформациям способствовало смещение центра тяжести мировой экономики из сферы производства материальных благ в сферу услуг, пронизываемую бурно развивающимися информационными технологиями.

В результате уровень свободы персонала при принятии решений в постиндустриальном обществе по сравнению с индустриальным, по утверждению Л. Туроу [19], существенно вырос.

В-двенадцатых, насыщенность рынка в сочетании с ускорением научно-технического прогресса в условиях постиндустриального общества требует от менеджмента промышленных предприятий не столько ориентации на рыночный спрос, сколько на его формирование.

Это означает, что эффективность менеджмента будет определяться не только и не столько реакцией на внешние воздействия (запросы клиентов), сколько фокусировкой на мобилизацию внутреннего человеческого потенциала, связанного с использованием лучших личностных качеств работников, формирующих рыночные предложения компании. Поскольку в постиндустриальном обществе именно творческая активность работников становится основой выживания и развития организации.

В-тринадцатых, в условиях постиндустриальной экономики эффективность менеджмента определяется не только умением индивидуальной работы с творческим персоналом, но и умением создать интеллектуальный кулак из работников, обладающих знаниями, – работников умственного труда (knowledge workers).

Сравнивая соотношение работников рутинного и интеллектуального труда в индустриальном и постиндустриальном обществе, можно говорить об инверсии соотношения «80% работников заняты рутинным трудом – 20% заняты интеллектуальным трудом» (и даже 90-95% на 10-5%) для индустриального общества к соотношению «20% работников заняты рутинным трудом – 80% заняты интеллектуальным трудом». На данный момент это соотношение составляет 60% работников заняты рутинным трудом – 40% заняты интеллектуальным трудом.

При этом менеджмент, связанный с управлением работниками, занятыми интеллектуальным трудом, должен учитывать следующие особенности этой категории сотрудников организации:

- стремление к постоянному наращиванию уровня своего интеллектуального потенциала, приводящее к тому, что собственный уровень капитализации эти сотрудники в большей степени оценивают не по объему накопленных материальных богатств, а по уровню собственных знаний и возможностям интеллектуального роста и развития;
- стремление к осуществлению различных видов деятельности, обеспечивающее расширение производственных возможностей персонала и рост их востребованности на рынке труда;
- высокая социальная и трудовая мобильность персонала, занятого интеллектуальным трудом.

Последнее обстоятельство требует качественно новых подходов к менеджменту, поскольку в противном случае (при неэффективном менеджменте) сотрудники организации как часть интеллектуального капитала предприятия могут перейти в другую организацию.

В-четырнадцатых, характерной особенностью постиндустриальной экономики является высокий уровень самоорганизации работников интеллектуального труда.

С одной стороны, это свидетельствует о том, что высокий уровень автономности сотрудников интеллектуального труда способствует самостоятельной организации их деятельности в рамках компании.

С другой стороны, чем больше в организации доля работников интеллектуального труда, тем меньше потребность компании в менеджерах с их традиционными функциями.

Последнее обстоятельство требует поиска новых эффективных форм менеджмента организации, кардинально отличающихся от менеджмента в организациях индустриальной экономики.

При этом залогом успешности менеджмента в постиндустриальном обществе по-прежнему является моральный авторитет менеджеров перед работниками интеллектуального труда, базирующийся на высоком уровне компетенции первых.

В-пятнадцатых, в условиях постиндустриального общества координация деятельности работников интеллектуального труда в рамках организации требует от менеджеров не столько административных распоряжений по выполнению исполнителями тех или иных задач, сколько создания благоприятной среды для творческих сотрудников, в которой они сами смогут ставить новые производственные и рыночные задачи и находить их инновационные решения.

При этом, как отмечает П. Друкер, особое значение для менеджера приобретает умение поддерживать рациональное соотношение между активизацией творческого потенциала сотрудников интеллектуального труда и сохранением за собой права и фактических возможностей принятия решений по ключевым вопросам развития организации [20] в рамках своей компетенции.

В-шестнадцатых, одной из ключевых особенностей постиндустриальной экономики является перенос центра тяжести производственной деятельности с отдельных операций на процесс создания продукции в целом. Это требует от менеджмента соответствующей перефокусировки внимания исполнителей. При этом принципиальное значение приобретает процессный подход: превалирование процессов (технологий) непрерывного улучшения над зафиксированным конкретным конечным результатом (продуктом).

В-семнадцатых, реализация процессного подхода приводит к переходу в условиях постиндустриальной экономики от централизованного управления организацией к децентрализованному, в котором на основе модульной организации и осуществляется постоянное совершенствование отдельных производственно-технологических операций.

В-восемнадцатых, в условиях постиндустриальной экономики главной творческой задачей сотрудников, занятых интеллектуальным трудом является не разработка модифицирующих инноваций выпускаемой продукции, а создание в условиях ускорения научно-технического прогресса качественно новой продукции на основе радикальных инноваций. Указанное обстоятельство также требует от менеджмента производственных предприятий соответствующего перенацеливания внимания исполнителей.

В-девятнадцатых, перманентное совершенствование технологических операций производства осуществляется не отдельными специалистами, а группами единомышленников. Указанную тенденцию, породившую понятие teamwork (работу в составе команды), сегодня более точно можно охарактеризовать как ассоциированную деятельность сотрудников организации по совершенствованию технологий производства.

Ассоциированная деятельность творческих сотрудников организации имеет две особенности, связанные с обеспечением эффективного менеджмента в постиндустриальной экономике.

С одной стороны, ассоциированная деятельность сотрудников организации, занятых интеллектуальным трудом, раскрепощает творческих работников, дает возможность проявить им больше инициативы, стимулирует их к созданию нововведений, позволяя проявлять активность в переносе пунктов принятия оперативных управленческих решений на низшие уровни организационной иерархии. С точки зрения эффективного менеджмента организации это означает работу с творческим персоналом, дающую последнему возможность осознать значимость оперативного принятия управленческих решений в быстро меняющихся рыночных условиях.

С другой стороны, создание мобильных групп работников интеллектуального труда открывает наилучшие возможности для их творческого взаимодействия, уравнивающего их индивидуалистические устремления. Для подобного рода мобильных групп характерно быстрое формирование групповых мотивационных ориентиров, системы ценностей, разделяемой всеми творческими работниками группы. В таких творческих группах обеспечивается высокий уровень взаимного доверия и специализации. Работа каждого сотрудника в составе творческой производственной ассоциации осуществляется в большей степени на основе внутренней согласованности ориентиров и устремлений, а не на основе решений, принимаемых большинством или в результате консенсуса. В этих условиях для обеспечения эффективного менеджмента организации необходимо обеспечивать согласованность групповых интересов творческих групп с интересами предприятия и контролировать поддержание согласованности этих интересов.

В-двадцатых, в постиндустриальном обществе, в отличие от индустриального предприятия часто отходят от вертикальных иерархических структур и переходят к горизонтальной совокупности творческих коллективов, внутри которых иерархические принципы управления становятся нецелесообразными. Каждый такой коллектив фактически представляет собой некую автономную организацию со своими лидерами, групповыми творческими и экономическими целями, системой ценностей и требований (формальных и неформальных). С точки зрения эффективного менеджмента предприятий постиндустриальной экономики это требует межгрупповой (меж организационной) координации, определяющей межгрупповых лидеров, общие для групп творческие и экономические цели, общие системы ценностей и требований.

В двадцать первых, для постиндустриальной экономики характерна высокая степень направленности на самоорганизацию предприятий, дающая возможность входящим в эту систему творческим личностям дополнительные возможности и свободы для проявления своих лучших качеств создателей. Вне зависимости от того, как именовалась данная тенденция в различные периоды времени (адаптивные предприятия [21] в 1970-е годы, предприятия с внутренним предпринимательством («intraprise») [22] в 1990-е годы, интегрированные инновационные предпринимательские структуры [23] в 2010-е годы), очевидно, что переход к самоорганизующимся предприятиям требует в интересах обеспечения эффективности предприятия адекватной трансформации деятельности его менеджмента.

Сами темпы изменения терминологии, связанной с организацией деятельности предприятий в постиндустриальной экономике свидетельствуют о скорости трансформации производственных отношений, требующей развития менеджмента соответственно темпам развития производительных сил. При этом модульный принцип организаций деятельности предприятий в постиндустриальной экономике является индуцирующим фактором для развития новых форм эффективного менеджмента, связанных с появлением новых принципов и совершенствованием технологий внутрифирменной организации.

В двадцать вторых, в условиях постиндустриальной экономики для эффективности менеджмента предприятия принципиальное значение приобретает способность к инкорпорированности в системе социальных институтов. Начиная с введения в 1990-е годы понятия обучающейся компании (learning company) тенденция адаптации предприятий не столько к изменениям во внешней среде, сколько к изменениям во внутренней структуре и схеме взаимоотношений предприятия под влиянием развития кадрового потенциала, квалификации персонала при растущей доле занятых творческим трудом.

Результаты аналитических исследований процессов трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике, обработанных методами аффинной диаграммы и сетевого графика, позволили выявить следующие основные тенденции и закономерности (табл.1).

Таблица 1. Результаты аналитических исследований процессов трансформации положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике, обработанных методами аффинной диаграммы и сетевого графика

№ тенденции	Причина	Следствие	Ключевая тенденция	Обобщающая закономерность
1	Превращение технологии в самостоятельный производственный ресурс	Расширение рынка технологий как производственных ресурсов	Рост эффективности управления промышленными технологиями как самостоятельным производственным ресурсом	Управление технологией
2	Развитие производительных сил под влиянием информатизации	Адекватное развитие производственных отношений	Обеспечение соответствия развития производственных отношений уровню развития производительных сил	Управление сбалансированностью производственных отношений и производительных сил

№ тен-денции	Причина	Следствие	Ключевая тенденция	Обобщающая закономерность
3	Рост доли сферы услуг и численности занятого в этой сфере персонала	Необходимость развития менеджмента в сфере взаимоотношений с клиентами и контрагентами	Развитие «внешнего» менеджмента	Управление взаимоотношениями с клиентами
4	Влияние процессов глобализации	Рост требований обеспечения высокого уровня условий труда	Развитие «внутреннего» менеджмента	Управление конкурентоспособностью условий труда
5	Превращение науки в непосредственную и ключевую производительную силу	Возрастания роли человеческого капитала в деятельности предприятия	Фокусировка внимания на сотрудниках интеллектуального труда	Управление человеческим капиталом
6	Модификации социальной структуры взаимоотношений на рынке под влиянием научно-технического прогресса	Пересмотр системы мотивации персонала	Поощрение индивидуальных творческих способностей работников	Индивидуальный подход к управлению персоналом
7	Пространственное разнесение предприятий в рамках одной компании	Существенное изменение характера коммуникаций между сотрудниками компаний	Новые требования к менеджменту пространственно разнесенных структур	Дистанционное управление с использованием информационных технологий
8	Ускорение научно-технического прогресса	Необходимость быстро реагировать на рыночные сигналы: переходить от производства одной продукции к другой; оперативно расширять спектр услуг, сопровождающих создание новой продукции; адаптировать предприятие к деятельности в новой сфере; учитывать при производстве индивидуальные запросы потребителей; диверсифицировать производство и т.д.	Умение быстро реагировать на рыночные сигналы	Гибкость менеджмента
9	Рост значения человеческого капитала	Необходимость создания благоприятной атмосферы	Создание условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников	Управление мотивационным полем
10	Демассификация объемов производства, децентрализация управления, фрагментация производственно-технологических операций	Адаптация к процессам ускорения научно-технического прогресса	Умение быстро реагировать на рыночные сигналы	Гибкость менеджмента
11	Децентрализация процессов производства в постиндустриальной экономике	Частые трансформации иерархических схем управления	Оперативное перемещение центров принятия решений на те уровни управления организации, на которых предполагается решение соответствующей проблемы	Умение правильно использовать работников, сочетающих в себе высокий творческий потенциал и хорошие организаторские способности

№ тенденции	Причина	Следствие	Ключевая тенденция	Обобщающая закономерность
12	Насыщенность рынка в сочетании с ускорением научно-технического прогресса	Требуется от менеджмента промышленных предприятий не столько ориентации на рыночный спрос, сколько на его формирование	Фокусировка менеджмента предприятия на мобилизацию внутреннего человеческого потенциала, связанного с использованием лучших личностных качеств работников, формирующих рыночные предложения предприятия	Умение правильно использовать работников, обладающих высоким творческим потенциалом
13	Ускорение научно-технического прогресса	Зеркальное изменение соотношения работников рутинного и интеллектуального труда в постиндустриальном обществе относительно индустриального: «20% работников заняты рутинным трудом – 80% заняты интеллектуальным трудом».	Необходимость учета высокой социальной и трудовой мобильности персонала, занятого интеллектуальным трудом	Требование качественно новых подходов к менеджменту, позволяющих удерживать сотрудников организации как части интеллектуального капитала предприятия от перехода к конкурентам
14	Рост доли интеллектуального труда в объеме производственной деятельности	Рост уровня самоорганизации работников интеллектуального труда	Необходимость роста морального авторитета менеджеров перед работниками интеллектуального труда	Рост уровня компетенции менеджеров как залог успешного взаимодействия с работниками интеллектуального труда
15	Ускорение научно-технического прогресса, сопровождающееся сокращением жизненного цикла продукции, расширением ассортимента продукции	Координация деятельности работников интеллектуального труда в рамках организации	Требуется от менеджеров не столько административных распоряжений по выполнению исполнителями тех или иных задач, сколько создания благоприятной среды для творческих сотрудников, в которой они сами смогут ставить новые производственные и рыночные задачи и находить их инновационные решения	Умение поддерживать рациональное соотношение между активизацией творческого потенциала сотрудников интеллектуального труда и сохранением за собой права и фактических возможностей принятия решений по ключевым вопросам развития организации, в рамках своей компетенции
16	Сокращение серийности производства под влиянием ускорения научно-технического прогресса	Перенос центра тяжести производственной деятельности с отдельных операций на процесс создания продукции в целом	Требуется от менеджмента перефокусировки внимания исполнителей с отдельных операций на процесс создания продукции в целом	Развитие процессного подхода к управлению
17	Рост возможностей использования информационных технологий	Переход от централизованного управления организацией к децентрализованному	Построение системы управления на основе модульного принципа	Управление локальными улучшениями на основе постоянного совершенствования отдельных производственно-технологических операций

№ тенденции	Причина	Следствие	Ключевая тенденция	Обобщающая закономерность
18	Ускорение научно-технического прогресса	Переход от разработки модифицирующих инноваций выпускаемой продукции к созданию качественно новой продукции на основе радикальных инноваций	Перенацеливание внимания исполнителей, занятых интеллектуальным трудом	Системный подход к управлению персоналом в сочетании с индивидуальным подходом
19	Ускорение научно-технического прогресса	Перманентное совершенствование технологических операций производства	Совершенствование технологических операций производства не отдельными специалистами, а группами единомышленников	Требование для обеспечения эффективного менеджмента организации достижения согласованности групповых интересов творческих групп с интересами предприятия и поддержания согласованности этих интересов
20	Ускорение научно-технического прогресса	Сокращение объемов производства, сопровождающееся переходом большинства предприятий от вертикальных иерархических структур к горизонтальной совокупности творческих коллективов, внутри которых иерархические принципы управления становятся нецелесообразными	Каждый творческий коллектив предприятия фактически представляет собой некую автономную организацию со своими лидерами, групповыми творческими и экономическими целями, системой ценностей и требований	Требование от менеджмента предприятия межгрупповой (межорганизационной) координации, определяющей межгрупповых лидеров, общие для групп творческие и экономические цели, общие системы ценностей и требования
21	Ускорение научно-технического прогресса	Необходимость направленности на высокую степень самоорганизации предприятия	Обеспечение возможности творческим личностям предприятия дополнительных возможностей и свобод для проявления своих лучших качеств созидателей	Требование адекватной трансформации деятельности менеджмента на основе модульного принципа организации деятельности
22	Ускорение научно-технического прогресса	Рост доли сотрудников, занятых творческим трудом	Развитие кадрового потенциала, квалификации персонала	Способность менеджмента к инкорпорированности в системе социальных институтов, означающая адаптацию предприятий не столько к изменениям во внешней среде, сколько к изменениям во внутренней структуре и схеме взаимоотношений предприятия

Таким образом, проведенный анализ процессов трансформации положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике показал, что:

- в качестве основной причины выступает ускорение научно-технического прогресса;
- в качестве основного следствия – изменение характера организации деятельности, обусловленное ростом доли сотрудников, занятых интеллектуальным трудом;
- в качестве ключевой тенденции выступает перенацеливание внимания исполнителей, занятых интеллектуальным трудом, в соответствии с трансформацией индустриальной экономики в постиндустриальную;
- в качестве обобщающей тенденции выделяется умение поддерживать рациональное соотношение между активизацией творческого потенциала отдельных сотрудников интеллектуального труда, их групп, координации их деятельности при сохранении за менеджментом права и фактических возможностей принятия решений по ключевым вопросам развития организации в рамках своей компетенции, фактический уровень которой обеспечивает деловой авторитет менеджеров у сотрудников в рамках партнерских отношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Тебекин А. В., Петров В. С.* Изменение роли промышленных технологий при смене технологических укладов. В книге: Экономика и управление: вызовы инновационного развития. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Челябинский многопрофильный институт. 2016. С. 75 – 76.
2. *Петров В. С.* Теоретико-методологические основы обеспечения эффективности развития промышленных предприятий. – М.: Проспект, 2015. 73 с.
3. *Малышев Ю. А., Казмалова О. Н.* Влияние глобализации на процессы трансформации экономики Пермского края от индустриальной к постиндустриальной модели развития // Современные проблемы науки и образования. – 2012. №2.
4. *Иноземцев В. Л.* К теории постэкономической общественной формации. М., 2005.
5. *Кузык Б. Н., Яковец Ю. В.* Становление постиндустриальной цивилизации. // Россия-2050. Стратегия инновационного прорыва, 2005.
6. *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке. М: Вильям, 2007. 286 с.
7. *Тоффлер А.* Шок будущего/пер. с англ. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. С. 34.
8. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество/Д. Белл. – М.: Академия, 2009. 786 с.
9. *Океанова З. К.* Особенности постиндустриального развития. // Экономическая теория, 2008.
10. *Яковец Ю. В.* Глобальные экономические трансформации XXI века. – Москва: Экономика, 2011. 382 с.
11. *Левчаев П. А.* Постиндустриальная экономика: финансовые аспекты. // Мировая экономика. Ноябрь 2010.
12. *Демина В. В.* Концептуальные основы природы рабочего и свободного времени в постиндустриальной экономике. – М: Издательство МГОУ, 2011. 368 с.
13. *Зикунова И. В.* Исследование постиндустриальных циклов предпринимательской активности: результаты проверки гипотезы. // Экономика и предпринимательство. – 2010. №5.
14. *Тебекин А. В.* Теория менеджмента. – М.: Кнорус, 2016.
15. *Тебекин А. В.* Теория управления. – М.: Кнорус, 2017.
16. *Frost, Martin.* The age of Enlightenment, 2008.
17. *Lash S., Urry J.* Economies of Signs and Space. London: Sage, 1994. P. 6.
18. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество/Д. Белл. – М.: Академия, 2009. 786 с.
19. *Lester Carl Thurow.* The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World, 1996.
20. *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке. М: Вильям, 2007. 286 с.
21. *Тоффлер Э.* Третья волна (The Third Wave), 1980. – М.: АСТ, 2010. 784 с.
22. *Pinchot G., Pinchot E.* The Intelligent Organization. Engaging the Talent and Initiative of Everyone in the Workplace. San Francisco, 1996. P. 114.
23. *Тебекин А. В.* Инновационный менеджмент. Издание 2-е. – М.: Юрайт, 2014.