

УДК 338.24

Е.И. НЕСМЕЯНОВА,*кандидат экономических наук, доцент**Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права (г. Казань),**г. Набережные Челны, Россия***БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА**

В статье рассмотрены базовые аспекты Концепции менеджмента. Проанализировано влияние человека, находящегося внутри коллектива, на бизнес. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что в современном обществе активно формируется индивидуализм, а компании утратили дух коллективизма, признаки сообщества, атмосферу доверия, взаимное уважение. Система мышления руководителей ориентирована на поиск «волшебной таблетки». Необходимо пересмотреть методы управления бизнесом через развитие системы самообучающегося труда.

Ключевые слова: общество; отношения между людьми; индивидуализм; коллектив; свобода и ответственность; саморазвитие; самоорганизация.

Концепция менеджмента как «идея» имеет множество пониманий, она тесно связана с этапами развития общества, экономики, производства, которые формировали видение того, как должно управляться предприятие. В теории менеджмента выделяют три основополагающих концептуальных подхода: процессуальный, системный, ситуационный. Эти подходы являются основой менеджмента. Точек зрения на то, какой должна быть Концепция менеджмента достаточно: у каждого времени свои гурю. В учебной литературе наиболее широко представлены системный и процессуальный подходы в управлении бизнесом, в практике менеджмента преобладает ситуационный подход. Какие из них наиболее актуальны в современном бизнесе, который работает в условиях глобального мира? Какие новые проблемы несет глобальный мир руководителям компаний в России?

Мировые бизнес-структуры работают в условиях системы рынков, неравновесности процессов и явлений в экономике, где нет возможности прогнозировать дальнейшее развитие, а ведущие европейские страны находятся в состоянии экономического коллапса, огромных долговых обязательств и нет возможности (или желания) решать проблемы стран-партнеров по еврозоне. Какое будущее у рыночной экономики и бизнеса? Каким прогнозам стоит доверять? Где кроются ресурсы развития бизнеса и выхода из сложившегося положения? Как общество влияет на процессы, происходящие в бизнесе? Какие должны быть приоритеты в системе управления бизнесом?

Эти и многие другие вопросы лежат в основе создания Концепции менеджмента в современной

России. Любая бизнес-система работает в обществе, имеющем специфические черты, определяющие возможности функционирования и развития бизнеса, или наоборот бизнес вступает в противоречие сложившейся в данном обществе культуре, и тогда о развитии бизнеса не может быть и речи. При создании Концепции менеджмента необходимо основываться на характеристиках определенного общества, в котором функционирует бизнес, поскольку именно от него исходят возможности и ресурсы развития бизнеса. Следовательно, необходимо определиться с понятием «общество», чтобы выявить суть ресурсов формирования и развития бизнеса. Общество – исторически развивающаяся совокупность отношений между людьми, складывающаяся в процессе их жизнедеятельности. Это понятие имеет два значения:

1) любой тип или вид социальных групп, количество и особенности которых определяются разнообразием жизнедеятельности людей;

2) система всех существующих способов и форм взаимодействия и объединения людей [1].

Оба этих подхода объединены пониманием того, что человек является «общественным существом» и может полноценно жить только внутри некоего коллектива, ощущая свое единство с другими людьми. Эти коллективы образуют иерархию – от наиболее крупномасштабного, от человечества в целом как самой большой системы взаимодействия, до профессиональных, семейных и иных малых групп [1].

К. Маркс определял общество как исторически развивающуюся совокупность отношений между людьми, складывающихся в процессе их совмест-

ной деятельности. Признавая подход к обществу как отношения индивидов, проанализировав связи и отношения между ними, ввел понятия «общественные отношения», «производственные отношения», «общественно-экономические формации» и ряд др. Производственные отношения, формируя общественные отношения, создают общество, находящееся на той или иной определенной ступени исторического развития [2, с. 142].

М. Вебер считал, что «общество – продукт взаимодействия людей как результат их социальных действий в интересах всех и каждого» [3, с. 137].

Т. Парсонс определял «общество как систему отношений между людьми, связующим началом которой являются нормы и ценности» [4, с. 369].

Принципиальным и общим в этих определениях можно считать «отношения между людьми», именно они в процессе решения поставленных целей и задач позволяют получить определенный результат. Следовательно, чтобы достичь результата, необходимо выстраивать определенные отношения между людьми (сотрудниками, работниками, населением), в этом основа общества, бизнеса и экономики. Имеются и другие точки зрения по данному вопросу. А. Некипелов показывает, что «на основании «теоремы о возможности» ряд исследователей делает вывод о том, что понятие групповых (в том числе общественных) интересов является химерой [5, с. 247].

«Отрицание групповых интересов, а следовательно, и самих групп приходит в разительное противоречие с фактами повседневной жизни. Многообразные коллективные образования от семьи до общества охотников, от ассоциаций промышленников до национальных государств и международных организаций действуют более или менее успешно, принимая решения и добиваясь их выполнения [5, с. 250].

По мнению И.К. Адизеса, «мастерство менеджера заключается в умении работать с другими – так, чтобы в результате совместной деятельности эффективно выполнялись все составляющие менеджмента» [6, с. 96].

Почему же тогда в современном мире бизнеса на первом плане стоят вопросы технологии, коммерции, информационных коммуникаций, т.е. функциональные аспекты деятельности, а процессы построения отношений между людьми (владельцами, топ-менеджерами и сотрудниками

(работниками), не являются приоритетными или базовыми? Таким образом, можно утверждать, что в погоне за прибылью компаний потеряна первая важная составляющая Концепции менеджмента – выстраивание отношений между людьми.

Р. Мартин, автор книги «Вирус ответственности», утверждает, что:

– «компании перестали быть сообществами, у людей уже нет ощущения общего дома, о котором нужно заботиться»;

– «индивидуализм – хорошая философия. Но мы – существа общественные, мы не можем нормально функционировать вне социальной системы – без чего-то большего, чем мы сами»;

– «генеральных директоров вознесли на недосягаемую высоту, а всем остальным выпала роль безликого человеческого ресурса, который, чуть что, первым попадает под сокращение. Компаниям надо выстраивать новые отношения со своими сотрудниками. Необходимо пересмотреть методы управления и принципы руководства»;

– «как-то исподволь сложилось устойчивое представление о том, что управление – это не про начальников: они выше этого. Если такие настроения витают в воздухе, то руководители просто обречены на изоляцию, а их организации – на разобщенность» [7].

В современном обществе активно навязывается и выстраивается индивидуализм, многие компании утратили дух коллективизма, признаки сообщества, атмосферу доверия, взаимное уважение, имеет место кризис морали.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) понятие «коллектив» заменяется на «социальное партнерство», в рамках которого работник должен самостоятельно отстаивать свои права перед работодателем. Таким образом, индивидуализм работника возведен в рамки закона. Индивидуальность становится маргинальной – в науке, творчестве, политике, бизнесе – только в самом абсолютном варианте, в самой превосходной степени: огромное состояние, высшие политические посты, открытия нобелевских лауреатов и т.д. Глобализируясь, мир становится общим, а это порождает новые противоречия, проблемы и перспективы. Одна из особенностей западноевропейской либеральной традиции – приоритет индивидуальности. Индивидуальность, а не общество и коллектив, рассматривается в качестве абсолюта.

Э. Дюркейм, противопоставляя современное промышленное общество традиционному, отметил утрату чувства общности, рост в нем индивидуализма и дезинтеграции и развил концепцию аномии, описывающую состояние отчуждения, порожденного индустриализацией [3, с. 128].

Ф. Энгельс писал, что только в коллективе существуют для каждого индивида средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков, и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода [2, с. 61]. В существовавших до сих пор суррогатах коллективности в государстве и т.д. личная свобода существовала только для индивидов, развившихся в рамках господствующего класса, и лишь постольку, поскольку они были индивидами этого класса. Мнимая коллективность, в которую объединялись до сих пор индивиды, всегда противопоставляла себя им как нечто самостоятельное; а так как она была объединением одного класса против другого, то для подчиненного класса она представляла собой не только совершенно иллюзорную коллективность, но и новые оковы. В условиях действительной коллективности индивиды в своей ассоциации и посредством нее обретают вместе с тем и свободу.

Р.М. Нуреев в работе «Экономический строй докапиталистических формаций» пишет: «...очевидно, что далеко не всякая индивидуальность, даже формально свободная, является личностью, а личность далеко не всегда является свободной. Отсюда становится ясно, почему понятия индивидуальности и личности различаются в современной марксистской социологии. «В понятии индивида мыслится просто отдельный человек, а в понятии личности – отдельный человек, обладающий определенными социально значимыми свойствами» [8, с. 120–121]. Эти понятия характеризуют разные стороны: универсальное развитие личности – содержание, а свободная индивидуальность – форму.

«Индивидуальность» – это привнесенная ценность, не ставшая для основной массы работающих россиян базовой ценностью. В России на протяжении длительной истории хозяйствования складывалась «коллективная культура», где каждый работник был членом коллектива и поставленные перед ним задачи решались сообща. Коллектив являлся мощным фактором дости-

жения целей. Коллективное сознание создавало моральную общественную среду, заставляющую людей принимать способы действия и мышления, распространенные в обществе. Насколько индивидуализм приемлем для основной массы работников предприятий в России? Так вопрос даже не ставится, считается, что это достижение нового свободного общества живущего в рыночных условиях хозяйствования. Таким образом, полагаем, что вторая составляющая Концепции менеджмента – это коллективное сознание.

На фоне развития индивидуализма стали актуальными такие понятия, как самоорганизация, самоменеджмент, эволюционный менеджмент, живая организация, компания как живой организм, самоорганизация как высшая и наиболее живая форма любой организации, системное явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур, порядков и согласованного поведения. В тоже время акцент в современном менеджменте переносится в сферу самосознания человека труда. Компании выстраивают малоначальственные структуры, применяют новые системы найма персонала – фриланс, бизнес без офиса, предоставляя максимальную свободу сотрудникам для выполнения поставленной задачи. Новое поколение работников (поколение «У») требует от руководителей принципиально других взаимоотношений, к ним сложно применять традиционные стимулы и мотивационные факторы. Они ориентированы на построение с руководителем партнерских отношений, основанных на личностном подходе к работнику.

Т.Ю. Сидорина в работе «Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху» пишет, что «работник больше не предан своему рабочему месту, предприятию. Корпоративная культура, столь долго провозглашавшаяся как путь к процветанию компании, сегодня утрачивает свою роль и значимость. «Конец труда» во многом предопределен и процессом глобализации» [9, с. 34].

Более того, в течение последнего десятилетия рыночных реформ проводилась последовательная линия президентско-правительственных структур на принятие ТК РФ, расходящегося с принципами социального государства, социального партнерства [9, с. 57]. Ключевая задача нового тысячелетия состоит в построении устойчивых сообществ, технологий и социальных институтов, т.е. мате-

риальных и общественных структур, которые не будут вступать в противоречие с изначально присущей природе способностью поддерживать жизнь [10, с. 263].

В живой природе можно найти примеры решения сверхсложных проблем современного управления, построения организации, сочетающей целеустремленность, безупречное исполнение и демократичность отношений, и не ограничивающей творческий дух, рождающей идеи. В.Е. Хиценко считает, что «эволюционный менеджмент при всей своей новизне и незавершенности, а может и благодаря этому, обладает необходимой гибкостью и имеет хорошие шансы на соответствие огромной и растущей сложности современных организаций. В его основе не автоматизм, а автономия, не идентичность, а различие, не элементы, а отношения между ними, не равновесие, а неустойчивость, не бытие, а постоянное становление» [10, с. 10].

В рамках новой Концепции управления главная цель – это создание самой жизнестойкой организации, команды людей, связанных идеей, а прибыль и захват рынка в коварном конкурентном окружении – все это вторично и само приложится в ходе эволюции [10, с. 6].

Необходимая для выживания сложность возникает из примитивных правил взаимодействия в сети равноправных отношений. Разработка правил, заповедей, лозунгов, мифов и систем ценностей вносит смысл в отношения и позволяет их модулировать, включать обратные связи, изменять их знаки, изменять сами правила и правила изменения правил, т.е. запускать самоорганизацию. Причем изменения правил приходят снизу, точнее изнутри, как и в биосистемах. Процесс постоянного обновления, инноваций в таких системах создает впечатление, что это лишь видимое стремление к равновесию. В отличие от механических систем биосистемы никогда не останавливаются, но и никогда не падают, точнее не останавливаются, чтобы не упасть, как катящееся колесо. Нечто подобное наблюдается во многих организациях, а именно: поощрение постоянного поиска, готовности к переменам и оперативной автономии при сохранении идеологического контроля. В системе ценностей таких компаний чувство цели и причастности к фирме стоит выше прибыли [11]. Таким образом, третья

важная составляющая Концепции менеджмента – создание условий для проявления своих компетенций и свободы принятия решений в рамках определенных полномочий.

Свобода как ответственность – это большая ценность для работника, фактор доверия его компетенциям со стороны руководителей. По мере развития человеческой свободы ответственность усиливается. Это мощный мотивирующий фактор для человека. Организация, в которой практически все сообщества наделены полномочиями, отличается не только большей гибкостью, творческим потенциалом и способностью к самообучению, в ней оказываются востребованными достоинство и человечность ее членов. Иными словами, ориентированность на жизнь и самоорганизацию способствует раскрытию человеческой индивидуальности. Такая направленность рождает интеллектуально и эмоционально здоровую рабочую обстановку, в которой люди чувствуют поддержку своего стремления достичь поставленных целей, и не вынуждены жертвовать своими моральными и этическими принципами во имя организации [10, с. 11].

Когда человек свободен в выборе решения, он максимально *ориентирован на саморазвитие*, в этом следующий принцип Концепции менеджмента. В условиях самообучающегося труда есть возможность достичь высокого уровня образования, обрабатывать информацию и создавать новое знание. В экономике, где обработка информации, новые идеи и новое знание являются основными источниками производительности труда, самообучающиеся работники весьма ценятся. Компании стараются поддерживать с ними долговременные отношения, заручаясь их преданностью и стремясь к тому, чтобы неявное знание, носителями которого они являются, распространялось внутри организации [12].

Основная идея Концепции менеджмента, лежащая в основе ее теории и практики, состоит в том, чтобы придать организации направление движения, сообразное с ее целями и задачами. Чтобы управление в сложных системах не приводило к коллапсу, все правила должны быть как можно более простыми и понятными на уровне интуиции. Важно понимать, что сложные механизмы управления, нацеленные на гиперупорядоченность, приводят только к увеличению неопределенности [13].

Таким образом, Концепция менеджмента в России должна быть основана на человеке труда. Менеджмент – это главный организационный ресурс компании, это администраторы широкого профиля, которые должны научиться мыслить надфункционально. Функционализм менеджера приводит к недооценке человеческих, личностных факторов управления. Теряются или принципиально исключаются важные процессы, центром которых являются коллектив, гармоничные межличностные отношения в коллективе, человек и его компетенции, свобода проявления, доминирующие стремления к денежному вознаграждению, власти, признанию своих достижений, комфорту, прочному положению, автономности, творческому росту. Руководители предприятий, считающие, что улучшение бизнеса возможно только при условии внедрения передовых технологий, компьютерных программ, сбалансированных систем и прочих инструментов, на фоне абсолютного невнимания и неуважения к своим работникам рискуют потерять время и деньги, не получив желаемого результата. Следовательно, современный мир бизнеса должен вернуться к теории «человеческого фактора», к необходимости уважать человека труда и выстраивать с ним партнерские отношения, искать многовариантные решения, направленные на развитие бизнеса, – в этом основа Концепции менеджмента в России.

Список литературы

1. Энциклопедия Кирилла и Гифтология. Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия. – URL: <http://www.krugosvet.ru>
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения 2-е. Т. 2. Т. 1–50. – М.: Гос. изд-во политической литературы, 1955–1981. – 30 000 с.
3. Кравченко А.И. Социология: учебник. – М.: Академический проект, 2002. – 508 с.
4. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академический проект, 2000. – 880 с.
5. Некипелов А. Становление и функционирование экономических институтов: от «робинзонады» до рыночной экономики, основанной на индивидуальном производстве. – М.: Экономистъ, 2006. – 328 с.
6. Адизес И.К. Управление изменениями. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с.
7. Мартин Р. Вирус ответственности. – М.: Диалектика, 2005. – 320 с.
8. Нуреев Р. М. Экономический строй докапиталистических формаций. Диалектика производительных сил и производственных отношений. – Душанбе: Дониш, 1989.
9. Сидорина Т.Ю. Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху // *Общественные науки и современность*. – 2007. – № 3. – С. 32–43.
10. Хиценко В.Е. Эволюционный менеджмент // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2000. – № 1. – С. 3–12.
11. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. – М.: Прогресс, 1988. – 368 с.
12. Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России // *Вопросы экономики*. – 2002. – № 11. – С. 46–58.
13. Капра Ф. Скрытые связи. – Киев: София, 2004. – 336 с.

В редакцию материал поступил 22.11.12

Информация об авторе

Несмеянова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права (г. Казань)
 Адрес: 423822, Россия, г. Набережные Челны, пр. Московский, 67
 E-mail: nesmeynov@rambler.ru

E.I. NESMEYANOVA,

PhD (Economics), associate professor

Naberezhniye Chelny branch of Institute of economics, management and law (Kazan), Naberezhniye Chelny, Russia

BASIC ASPECTS OF MANAGEMENT CONCEPT

The article views the basic aspects of Management Concept. The author analyzes the influence of a person within a collective, on business. The issue is topical as individualism is actively formed in the modern society, while companies have lost the spirit of collectivism, features of a community, mutual trust and respect. We witness moral crisis, and bosses are oriented towards searching for “the magic pill”. It is necessary to change the methods of business management through developing the system of self-training labor.

Key words: society; human relations; individualism; collective; freedom and responsibility; self-development; self-organization.

References

1. Entsiklopediya Krugosvet. *Universal'naya nauchno-populyarnaya onlain-entsiklopediya* (Universal scientific-popular on-line encyclopedia), available at: <http://www.krugosvet.ru>
2. Marks K., Engel's F. *Sochineniya* (Works). T. 2. TT. 1–50. Moscow: Gos. izd-vo politicheskoi literatury, 1955–1981, 30 000 p.
3. Kravchenko A.I. *Sotsiologiya* (Sociology). Moscow: Akademicheskii proekt, 2002, 508 p.
4. Parsons T. *O strukture sotsial'nogo deistviya* (On the structure of social action). Moscow: Akademicheskii proekt, 2000, 880 p.
5. Nekipelov A. *Stanovlenie i funktsionirovanie ekonomicheskikh institutov: ot "robinzonady" do rynochnoi ekonomiki, osnovannoi na individual'nom proizvodstve* (Formation and functioning of economic institutions: from "castaway adventures" to market economy based on individual production). Moscow: Ekonomist, 2006, 328 p.
6. Adizes I.K. *Upravlenie izmeneniyami* (Management of changes). Saint Petersburg: Piter, 2008, 224 p.
7. Martin R. *Virus otvetstvennosti* (Virus of responsibility). Moscow: Dialektika, 2005, 320 p.
8. Nureev R. M. *Ekonomicheskii stroi dokapitalisticheskikh formatsii. Dialektika proizvoditel'nykh sil i proizvodstvennykh otnoshenii* (Economic system of pre-capitalist formations. Dialectics of productive forces and production relations). Dushanbe: Donish, 1989.
9. Sidorina T.Yu. Chelovek i ego rabota: iz proshlogo v informatsionnyu epokhu (Human and work: from the past to information epoch), *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2007, No. 3, pp. 32–43.
10. Khitsenko V.E. Evolyutsionnyi menedzhment (Evolutionary management), *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2000, No. 1, pp. 3–12.
11. Uotermen R. *Faktor obnovleniya. Kak sokhranyayut konkurentosposobnost' luchshie kompanii* (The factor of updating. How the best companies maintain the competitiveness). Moscow: Progress, 1988, 368 p.
12. Rakitskaya G. Vzaimootnosheniya rabotnikov i rabotodatelei v sovremennoi Rossii (Interrelations of employees and employers in modern Russia), *Voprosy ekonomiki*, 2002, No. 11, pp. 46–58.
13. Kapra F. *Skrytye svyazi* (Hidden links). Kiev: Sofiya, 2004, 336 p.

Information about the author

Nesmeyanova Elena Ivanovna, PhD (Economics), associate professor of management chair, Naberezhniye Chelny branch of Institute of economics, management and law (Kazan)

Address: 67 Moskovskiy prospekt, 423822, Naberezhniye Chelny, Russia

E-mail: nesmeynov@rambler.ru
