

Д-р экон. наук Л. Ф. Никулин
канд. экон. наук И. В. Горохова

РОССИЙСКИЙ ПУТЬ К «МЕНЕДЖМЕНТУ 3.0»

В статье предпринята попытка показать сложность и неоднозначность современных положений менеджмента, скрытые, еще нереализованные возможности хаоса и самоорганизации предметной области, концептуальные подходы к сетевой плоской координатности.

Ключевые слова и словосочетания: хаос, нелинейность, неопределенность, модернизация, глобализация, сетизация, ценность, личность, лидер, движущая сила (драйвер), версия, коннектом, самоорганизация.

Как утверждает Э. Петерс, не существует очевидного подтверждения того, что люди более рациональны в совокупности, чем по одиночке¹. Существующая парадигма при этом основана на линейных отношениях между причиной и следствием и рынке как «окончательном арбитре». В то же время глобализация, инноватика и другие аспекты резко усложнили жизнь индивидов и рынка. Поэтому если социально-экономические системы хотят выжить, то они должны эволюционировать и модернизироваться, т. е. переходить в нежелательное во многом временное самоорганизационное состояние. Хаос и сложность требуют нелинейных обобщений.

Возникший еще в 1926 г. как ограничение принцип неопределенности В. Гейзенберга, вероятно, в нелинейных условиях продолжает быть вполне актуальным, как и принцип орбитальной ограниченности движения и развития Н. Бора, при интерпретации которого для менеджмента сложных нелинейных систем можно сказать, что эффективность менеджмента (в условиях хаоса и глобализации) не может быть достигнута в любых по масштабам и сложности сетевых структурах, а только в некоторых, находящих своих клиентов на определенных, ограниченных по максимуму расстояниях от центрального узла. Поэтому скорее прав С. Хокинг, показывающий еще существующую в условиях нежелательности невозможность создания единой «теории всего», в том числе менеджмента с «человеческим лицом»².

В настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем менеджмент, от которого в значительной мере зависят эффективность производства, качество обслуживания населения и даже качество жизни.

Во многих странах уже накоплен значительный опыт менеджмента в области промышленности, торговли, кооперации, сельского хозяйства, в том

¹ См.: Петерс Э. Фрактальный анализ финансовых рынков: применение теории хаоса в инвестициях и экономике. – М. : Интернет-трейдинг, 2004.

² См.: Хокинг С., Млодинов Л. Великий замысел. – М. : Irina73 & DrSerg1979 Free Release, 2010.

числе в результате непосредственного участия людей в управленческой деятельности. Он обогащается за счет знаний основ не только науки управления, но и мировых достижений в других науках и в практической организации экономических и социальных процессов в условиях развития глобализации и самоорганизации.

В России еще не достигнуты заметные успехи в теоретическом и практическом освоении методологии современного менеджмента. В настоящее время реорганизовываются старые структуры иерархического управления и власти в социуме и экономике. При этом часто напрямую используются западные модели управления. Однако механическое перенесение концепции управления из одной социокультурной среды в другую, слепое копирование опыта того или иного государства ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям.

Развитие современного менеджмента в условиях модернизации методов перехода России к эффективной рыночной экономике в значительной мере зависит от типа собственности, формы корпоративного и государственного устройства, степени развития рыночных отношений, а также от глобализации бизнес-процессов, их активной интервенции на отечественные рынки, «сплющивания» вертикальных структур до сетевой архитектоники и, главное, от повсеместного развития самоорганизации и территориально-этнических культур и субкультур. Такое факторное многообразие способствует возникновению социальных сетей отношений отдельных лиц между собой на основе временной общности ценностей личностного характера. Кроме того, через социальные сети многие стали активно продвигать маркетинговые процедуры и HR-аспекты менеджмента.

Сетизация менеджмента определила два момента:

– первый отображает корпоративно-территориальные подходы к сетям как жестко регулируемой паутине с единым центром управления, в которой человеческий фактор (личность, малая группа и т. д.) ограничивается в своей деятельности в основном корпоративными централизованно изменяющимися ценностями;

– второй связан с тем, что самопроизвольно (повсеместно) реализуются временные сетевые социально-экономические структуры отношений, в том числе активно в условиях хаоса, на основе природных (самоорганизация, самосборка и т. д.) и личностных ценностей, что на начало XXI в. определяется понятием «коннектом».

Деятельность человека является основой существования менеджмента. Трудовая деятельность в широком смысле многогранна, сложна и изменчива. Большинство видов такой деятельности требуют особых усилий, часто не отдельного человека, а группы людей, т. е. коллективного труда. Целенаправленный труд, как правило, требует его вертикальной иерархической организации. Организационные действия в таких структурах отличаются по своей сущности от труда физического и часто интеллектуального (исполнительского). При всем многообразии подходов под организацией труда понимается совокупность технологически целенаправленных действий по обеспечению некоторого совместного труда, направленного на эффективное использование всего комплекса ресурсов. Такой труд называется управленческим, построен-

ным на административно-функциональном соподчинении по вертикали сверху вниз (top-down).

Совокупность видов управленческой деятельности, направленных на эффективное обеспечение и результативное использование ресурсов для достижения определенных совместных целей, представляет собой управляемую по вертикали и координируемую по горизонтали систему, т. е. менеджмент. Можно считать, что менеджмент является неотъемлемой частью любой совместной человеческой деятельности, которая в той или иной мере нуждается в организации. Сложность отношений, нестабильность объектов менеджмента выявили в качестве основной движущей силы (драйвера) любого конкретного случая системообразования личность каждого человека на основе территориальных, корпоративных, этнически-личностных, природных ценностей (интересов), проявляющихся через самоорганизацию их в основном попарных горизонтальных отношений.

Современные системы менеджмента характеризуются неопределенностью своего развития, возрастающим уровнем риска, необходимостью системного подхода к решению проблем и т. д. Эти особенности связаны с изменениями в характере труда (принципиальное повышение роли человека (менеджера) или клиента (работника) в принятии решений), разнообразием внешней среды, ростом масштабов координации (до глобальных включительно) и т. д. Любой человек как личность в структурированном или самоорганизованном бизнес-процессе, в том числе российском, проявляясь в роли менеджера, клиента, исполнителя, пользователя, в рамках конкретных ценностей становится практически однозначно лидером, имея возможность отношений «всех со всеми». Этот принцип делает, например, социальные сети, учитывающие временные ценности, более значимыми и влиятельными для менеджмента плоских (горизонтальных) структур. Их самоорганизованная сущность есть порождение сложности и хаотичности схем и отношений, существующих в обществе и бизнесе. Именно эта особенность выявлена в российском менеджменте и поэтому может быть определена как коннектом, т. е. совокупность связей, изменяющихся во времени и пространстве.

При этом канонически известный менеджмент («менеджмент 1.0»), основанный на принципах тейлоризма (функционально-иерархический), вынужден определенным образом реагировать на приведенные обстоятельства:

- во-первых, признать безуспешность производства массовых индивидуализирующихся товаров и услуг с учетом глобализирующихся ценностей по срокам и качеству;
- во-вторых, признать возможность успешности производства образовательно-инновационных сред;
- в-третьих, переводить систему менеджмента в электронный формат (т. е. ускорять работу по принятию решений до 2–3 дней вместо 2–3 лет);
- в-четвертых, считать актуальной проблему взаимодействия физического, социального и виртуального миров, по векторам которых имеют место развитие и модернизация;
- в-пятых, считать менеджмент начала XXI в. интегральной наукой и практикой, построенной по законам, например, герменевтики, гуманитаризации науки, евгеники.

Версии развития теории менеджмента (в %)

| Вектор изменений предметной области менеджмента | Глобализация 1.0 (фактически) | | | Глобализация 2.0 (фактически) | | | | Отсутствующая парадигма из-за игнорирования ценностей культур (беспарадигмальное состояние) | Глобализация 3.0 (гипотетически) | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------|----------|---|---|----------------------------------|----------------|-----------------------|---|-------------------------------|
| | История (самоорганизация) | Менеджмент 1.0 | | Менеджмент 2.0 | | | | | Маркетинг 3.0 | Менеджмент 3.0 | | | |
| | | Ф. Тейлор, Г. Гант | Школа Ф. Тейлора | Э. Деминг | И. Адизес, В. Кнорринг | Г. Хэмел | С. Закаро, Д. Гоулмен, Д. Коттер, Р. Кричевский (обобщенно) | | Ф. Котлер | Ю. Аппело | Т. Фридман (гипотеза) | М. Н. Кулапов, Ю. Г. Одегов, Л. Ф. Никулин (HR) | И. В. Горохова, Л. Ф. Никулин |
| Тейлоризм | + | 100 | 100 | 28 | 50 | 20 | 40–60 | НЕЧЕТКАЯ ЗОНА | 30 | 33 | 16 | 15 | 10 |
| Институционализм | – | – | – | 56 | 50 | 44 | 40–50 | | 50 | 33 | 68 | 35 | 45 |
| Виртуализация | – | – | – | 16 | – | 36 | 0–10 | | 20 | 34 | 16 | 50 | 45 |
| По Т. Фридману – 1800 г. | Авторская – 1900 г. | | По Т. Фридману, авторская – 2000 г. | | | | 2010 г. | Авторская с учетом Т. Фридмана – до 2020 г. | | | | | |
| Глобализация 1.0 | | Глобализация 2.0 | | | | | | | Глобализация 3.0 | | | | |

Опираясь на позицию Т. Фридмана, Ю. Аппело и Ф. Котлера, обосновывающих версию «менеджмента 3.0» с позиций усиливающейся самоорганизации и социальности сетей, снижающей точность характеристик результативности версий «менеджмента 2.0» за счет усиления взаимоотношений людей и признания лидерства не выше менеджмента (без учета преобладания его драйвера над корпорацией), У. Норман и Дж. Хит¹ актуализируют концепцию принципал-агентов.

Современными корпорациями владеют сотни тысяч и даже миллионы акционеров-принципалов. Каждый из них (кроме корпоративных) имеет свои интересы, поэтому непрерывно возникают межпринципиальные разногласия, что, с одной стороны, ставит перед менеджерами-агентами единую конкретную мегазадачу, а с другой – дает возможность учитывать свои личные интересы. Версии развития теории менеджмента представлены в таблице.

Таким образом, предметная область менеджмента, непрерывно усложняясь, одновременно реализуется и изменяется и как жесткая вертикальная иерархия линейно-функциональной соподчиненности с проявлениями самоорганизации по уровням в узлах, и как территориальная корпоративная плоская горизонтальная сеть филиалов и офисов, целенаправленно регулируемых, и как коннектом самоорганизованных ценностей и отношений и требует своей особой парадигмы – всеобщности равноправных отношений участников бизнес-процесса на основе личностных ценностей. Однако в условиях нестабильности предметной области менеджмента и развития глобализации с учетом усложнения самоорганизационных социальных сетей вертикаль-драйверы не являются транссистемной силой. Природно-корпоративные ценности чаще преобладают над личностными.

Лишь в условиях горизонтальной самоорганизации личность становится лидером своих и национально-корпоративных ценностей.

Некоторые такой аспект называют «менеджментом 3.0», другие – логистикой. Вопрос открыт.

Список литературы

1. *Адизес И.* Развитие лидеров. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. *Адизес И.* Управление изменениями. – СПб. : Питер, 2011.
3. *Кулапов М. Н., Одегов Ю. Г., Никулин Л. Ф.* Менеджмент третьего поколения и модернизация экономики (*Totum pro parte* (лат.) – целое вместо части) // Вестник Российской экономической академии имени Г. В. Плеханова. – 2011. – № 6 (42).
4. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. – М. : Прогресс, 1990.

¹ См.: Хит Дж., Норман У. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент // *Jornal of Business Ethics*. – 2004. – № 53.