

УДК 33(094)

СОВМЕСТИМОСТЬ МОДЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

© Олег Викторович ГОЛОСОВ

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Российская Федерация, доктор экономических наук, профессор,
главный ученый секретарь, e-mail: troveo@mail.ru

© Иван Николаевич ДРОГОБЫЦКИЙ

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Российская Федерация, доктор экономических наук, профессор,
заместитель главного ученого секретаря, e-mail: dinind@mail.ru

Несмотря на то, что организационное управление как наука существует уже целый век, ученые до сих пор не выработали единой содержательной модели его предмета. Обычно предлагается некий перечень функций, ролей, факторов или позиций, который с той или иной степенью детализации описывает то, что делают менеджеры, или то, что влияет на их работу. Таких перечней существует много, но редко какой из них сопровождается моделью или теорией, которая бы увязывала эти перечни в единое целое и помогала менеджерам лучше выполнять свою работу. Таким образом, задача синтеза адекватной модели организационного управления и интерпретирующей ее теории остается открытой. Не претендуя на истину в последней инстанции, предпринята попытка собрать воедино наиболее популярные взгляды на природу организационного управления и на этой основе попытаться найти пространственные координаты, в пределах которых надо совершенствовать искусство и науку выработки, принятия и реализации управленческих решений. Общая неудовлетворенность текущим состоянием дел в организационном управлении является красноречивым свидетельством того, что у него отсутствует надежная теоретическая база и периодические нападки менеджеров на ИТ-специалистов с обвинениями в несостоятельности современных информационных технологий, поддерживающих процессы выработки и реализации управленческих решений, не имеют под собой никаких оснований. «Корень зла» следует искать в методологии, инструментарии и технологии организационного управления.

Ключевые слова: моделирование; функции управления; роли менеджера; позиции менеджера; факторы управления; парадигма управления.

Существующие и ранее описанные модели – функциональная, ролевая, факторная, позиционная – имеют единую основу [1; 2]. Рассмотренные здесь четыре локальные модели организационного управления имеют единую основу – собственно самоуправление [3; 4]. Разумно предположить, что на этой основе они могут быть интегрированы в единую системную модель (рис. 1), которая в концентрированном виде содержала бы всю теоретико-методологическую базу современного организационного управления. Однако попытки такой интеграции успеха не имели. Стремление найти взаимно однозначное соответствие между элементными составами различных локальных моделей также не увенчалось успехом. Такое состояние дел позволяет усомниться в целостности доминирующей ныне парадигмы организационного управления.

Как известно, парадигму организационного управления составляют его информационная природа, идеология менеджера-оди-

ночки и повелительный характер деятельности [1; 2]. На этой парадигме сформировалась и совершенствуется современная теория управления. По существу она представляет собой свод предписаний (*что надо делать*) гипотетическому менеджеру, полагая, что тот наделен неограниченными возможностями. Другими словами, теория современного управления декларирует, что надо делать, не утруждая себя обоснованием того, *почему* это следует делать, и описанием технологии реализации предписанного решения.

Вообще говоря, проекция теории в практику – самое слабое место организационного управления. Если информационную природу управления никто отрицать не собирается, то идеология менеджера-одионочки и повелительный (приказной) характер управления слабо согласуются с нынешними реалиями. Даже беглое знакомство с содержимым табл. 1, в которую сведены основные требования к современному менеджеру, позволяет

усомниться, что подготовка такого специалиста вообще возможна.

Повелительный и однонаправленный характер управления, когда менеджер безапелляционно указывает сотруднику / подразделению / организации, что делать, также рудимент современной теории управления. Тем не менее востребованность общества в квалифицированных менеджерах высока и «свято место пусто не бывает». Ввиду отсутствия (или игнорирования) квалифицированных менеджеров многие руководящие посты в хозяйствующих субъектах и органах власти замещают случайные люди.

Организационное управление постоянно сталкивается с дилеммами, не поддающимися какому-либо более-менее убедительному разъяснению в рамках нынешней теории [5]. Например, теория управления не в состоянии объяснить, каким образом воссоздается порядок из хаоса в мультиразумных организациях, члены которой обладают реальной возможностью выбора (наряду с выбором самой организации); как сбалансировать интересы целеустремленных систем в иерархии «общество – хозяйствующий субъект – человек»; как применительно к любому хозяйствующему субъекту найти «золотую середину»

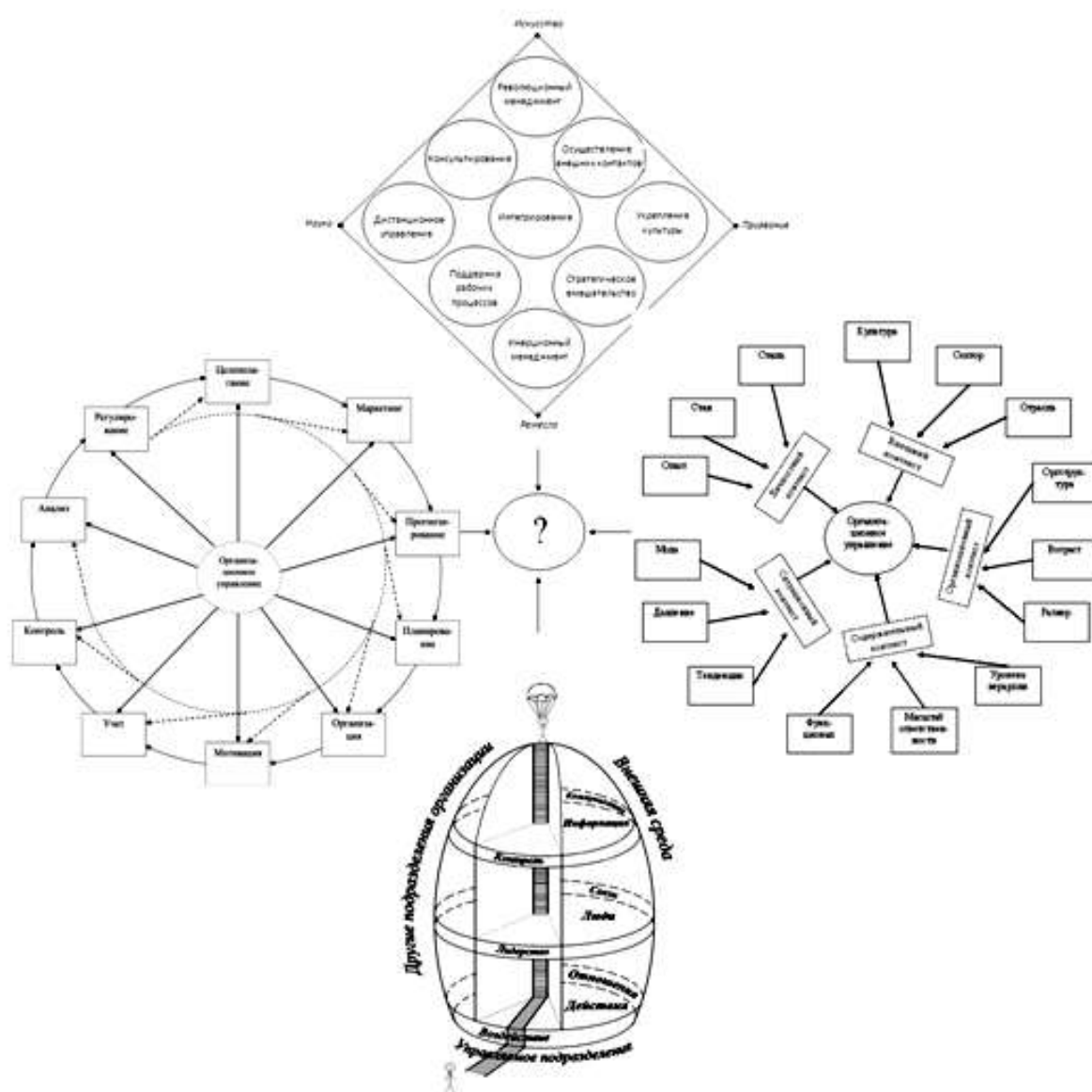


Рис. 1. Интеграция локальных моделей организационного управления

между централизацией и децентрализацией, коллективизмом и индивидуализмом, интеграцией и дифференциацией и т. п. Есть подозрение, что существующая система понятий, ценностей, концепций и традиций организационного управления утратила состоятельность и исчерпала свой потенциал.

Необходимо переосмысление текущего состояния управленческой науки, формирование ее новой парадигмы, способной обеспечить свежий взгляд на предмет организационного управления и конструирование обоснованных управленческих решений.

Новой парадигме организационного управления потребуется и его новое определение. Не секрет, что в настоящее время организационное управление простирается далеко за границы объекта управления [6; 7]. Современные корпорации активно влияют не только на свое непосредственное окружение

(транзакционную среду), но и предпринимают значительные усилия, чтобы обеспечить желательную трансформацию контекстуальной среды (законодательной и исполнительной власти). В этой связи новое определение должно быть универсальным, конструктивным и свободным от оценочных суждений.

Новая парадигма должна узаконить командный (коллективный) характер современного управления. Давно известно, что успешное функционирование и развитие подразделения / организации обеспечивают не отдельные личности, а комплементарные команды разностилевых и взаимодополняющих друг друга менеджеров. Следовательно, выстроенная на новой парадигме теория должна содержать методологию формирования таких команд, диагностики их состояния и реформирования на всем жизненном цикле подразделения / организации.

Таблица 1

Книжные требования к менеджеру

№ п/п	Требования к менеджеру	Насколько этому можно научить в вузе		
		нельзя	отчасти	абсолютно
1	Объединять всех сослуживцев на достижение целей		+	
2	Формировать сбалансированную комплементарную управленческую команду		+	
3	Оценивать эффективность собственной деятельности и деятельности подчиненных			+
4	Слушать и слышать не только о чем говорят сотрудники, но и о чем умалчивают	+		
5	Осознавать необходимость изменений и осуществлять их осознанно и избирательно		+	
6	Не бояться брать на работу и двигать по карьерной лестнице одаренных и амбициозных людей	+		
7	Уважать стиль управления не похожих на себя людей	+		
8	Поощрять творческий подход к делу		+	
9	Достигать консенсуса при принятии решений		+	
10	Конструктивно критиковать		+	
11	Быть яркой неординарной личностью, способной воодушевлять людей на трудовые свершения	+		
12	Делегировать полномочия		+	
13	Заниматься повышением квалификации своих подчиненных		+	
14	Дипломатично разрешать конфликты (уважать интересы людей и щадит их самолюбие)		+	
15	Щедро делиться информацией (не утаивать ее с целью укрепления личной власти)	+		
16	Соблюдать этические правила		+	
17	Обладать аналитическим складом ума	+		
18	Синтезировать обоснованные управленческие решения		+	
19	Быть нацеленным на результат			+
20	Поддерживать и развивать хорошую корпоративную культуру		+	
21	Развивать кадровый потенциал компании			+

Как только на экономической арене появились мультиразумные социокультурные организации, очень остро встала проблема разрешения конфликтов. Это является логическим следствием того, что части целого (активные элементы организации) получили возможность выбора [8]. Следовательно, еще одним постулатом новой парадигмы организационного управления должно стать признание конфликта неотъемлемой частью управленческой деятельности. Такое признание поставит на повестку дня разработку методов и средств разрешения и трансформации конфликтов.

По нашему мнению, новая парадигма организационного управления помимо информационной природы управления должна учитывать его энергетическое начало. Исходя из того, что в общем случае энергия определяется как способность влиять на что-то, естественно предположить, что управление также имеет энергетическую природу. На интуитивном уровне все понимают, что управление требует больших затрат энергии. Какая это энергия, как ее измерить, в каких соотношениях она находится с информацией, знаниями и пониманием – на эти и другие сопутствующие им вопросы должна ответить теория, выстроенная на новой парадигме организационного управления.

Как только энергия станет полноправным участником управленческого процесса, это сделает возможным применение к его исследованию всего энергетического арсенала современной физики, в т. ч. закона сохранения и превращения энергии [9]. В первую очередь он понадобится для количественного измерения управленческой энергии на главных направлениях ее расходования: в созидательной деятельности и в улаживании конфликтов.

Не исключено, что приведенный здесь перечень основных постулатов новой парадигмы организационного управления далеко не полный [10]. Тем не менее, он позволяет представить себе ее контуры, в общих чертах прикинуть содержание новой теории организационного управления, которую еще предстоит синтезировать. Процессы отказа от устаревших и вводящих в заблуждение концепций организационного управления, с од-

ной стороны, и активного приобретения новых знаний – с другой, уже запущены. Есть основания предполагать, что в обозримой перспективе они увенчаются успехом.

1. *Дрогобыцкий И.Н.* Организационное управление: системный подход к синтезу новой парадигмы. Saarbrücken, 2012.
2. *Hales C.* Does it matter what managers do // Business strategy review. 2001. № 12 (2). P. 50-58.
3. *Голосов О.В., Дрогобыцкий И.Н.* Модели организационного управления // Труды Вольного экономического общества России. 2014. Т. 187.
4. *Герчикова И.Н.* Менеджмент. М., 1995.
5. *Глухов В.В.* Менеджмент. СПб., 2006.
6. *Минцберг Г.* Действуй эффективно: лучшая практика менеджмента. СПб., 2001.
7. Стратегический менеджмент / под ред. А.Н. Петрова. СПб., 2005.
8. *Hill L.A.* Becoming the boss // Harvard business review. 2007. Vol. 85 (January). P. 49-56.
9. *Дрогобыцкий И.Н.* Ролевая модель менеджмента // Управленческие науки. 2013. № 3 (8). С. 60-67.
10. *Минцберг Г.* Действуй эффективно: лучшая практика менеджмента. СПб., 2001.

1. *Drogobytsky I.N.* Organizatsionnoe upravlenie: sistemnyy podkhod k sintezu novoy paradigmy. Saarbrücken, 2012.
2. *Hales C.* Does it matter what managers do // Business strategy review. 2001. № 12 (2). P. 50-58.
3. *Golosov O.V., Drogobytsky I.N.* Modeli organizatsionnogo upravleniya // Trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii. 2014. T. 187.
4. *Gerchikova I.N.* Menedzhment. M., 1995.
5. *Glukhov V.V.* Menedzhment. SPb., 2006.
6. *Mintzberg G.* Deystvuy effektivno: luchshaya praktika menedzhmenta. SPb., 2001.
7. Strategicheskiy menedzhment / pod red. A.N. Petrova. SPb., 2005.
8. *Hill L.A.* Becoming the boss // Harvard business review. 2007. Vol. 85 (January). P. 49-56.
9. *Drogobytsky I.N.* Rolevaya model' menedzhmenta // Upravlencheskie nauki. 2013. № 3 (8). S. 60-67.
10. *Mintzberg G.* Deystvuy effektivno: luchshaya praktika menedzhmenta. SPb., 2001.

Поступила в редакцию 27.10.2014 г.

UDC 33(094)

COMPATIBLE MODELS OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Oleg Viktorovich GOLOSOV, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, Doctor of Economics, Professor, Chief Scientific Secretary, e-mail: troveo@mail.ru

Ivan Nikolaevich DROGOBYTSKY, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, Doctor of Economics, Professor, Deputy Chief Scientific Secretary, e-mail: dinind@mail.ru

Despite the fact that the organizational management as a science has been around for a century, scientists still have not developed a single conceptual model to its subject matter. Usually offered a list of functions, roles or positions factors that with varying degrees of detail describe what managers do, or what influences their work. There are many such lists, but rarely any of them accompanied by a model or theory that would link these lists together and help managers do their jobs better. Thus, the problem of synthesis of an adequate model of organizational management and its interpretive theory remains an open one. Without claiming to be the ultimate truth, in this article an attempt to bring together the most popular views on the nature of organizational management, and on this basis, try to find the spatial coordinates within which it is necessary to perfect the art and science of developing, adopting and implementing management decisions. General dissatisfaction with the current state of affairs in the organizational management is eloquent testimony to the fact that it does not have a reliable theoretical basis and periodic attacks managers at IT professionals with accusations of inconsistency of modern information technologies to support the process of development and implementation of management decisions, have no basis. "The root of evil" should be found in the methodology, tools and techniques of organizational management.

Key words: modeling; control functions; the role of manager; manager positions; management factors; management paradigm.