

Т.П. Фокина, Н.Н. Слонов, Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина, г. Саратов



В любой системе, где имеется управление, можно — хотя бы условно — выделить управляющую и управляемую части (подсистемы). Управляемая часть в системе любого рода называется объектом управления. Управляющая часть в технической системе называется управляющим объектом, а в социальной системе, элементами которой являются люди, — субъектом управления. Если управляющая и управляемая части совпадают (неразделимы), то имеет место самоуправление. Субъект управления может быть как индивидуальным — лицом, принимающим решения (ЛПР), так и коллективным — коллегиальным органом управления в организации или коллективом в режиме самоуправления.

Действовать в обществе (функционировать в организации) как менеджер — значит быть субъектом управления: принимать решения, направленные на изменение состояния объекта. Объектом управления может быть организация или другая социальная система, любой ее сегмент или процесс. В общем случае объектом управленческого воздействия оказываются и входящие в управляемую систему люди. При этом работники, не являющиеся менеджерами, в процессе или акте управления могут выступать в двух ролях. Они есть объект управления, если принятое решение предписывает работникам определенные действия или поведение. Но они же одновременно могут быть и субъектом управления — в той мере, в какой является соучастниками принятия решения или принимают решение самостоятельно.

Система представлений, в рамках которых мы воспринимаем окружающий мир и предсказываем его поведение в будущем, называется парадигмой. Она определяет способы мышления и действия в некоторой области деятельности, соответствующие «природе вещей». Понимание сути парадигмы, умение распознать зарождение новой парадигмы и найти ей применение — компетенция, которой должен овладеть каждый современный человек [1].

В данном случае нас интересует парадигма менеджмента, система мышления и действия менеджера. Специфику менеджмента определяет положение менеджера как управляющего

относительно управляемых людей. Самоопределение менеджера относительно управляемых — это главное, базисное в его представлениях о своей деятельности. Этот базис внутренне раздвоен, поскольку отношение к работнику в организации может находиться в диапазоне: от полного исключения управляемого из процесса управления до привлечения его к принятию решения как равноправного соучастника.

Именно эта раздвоенность (возможность выбора позиции) придает менеджменту и его развитию исторический характер. Менеджмент имеет дело «с поведением человека и общественных институтов. Следовательно, практики от менеджмента действуют так, как им подсказывают представления о действительности, лежащие в основе теории менеджмента» [2]. Поэтому менеджмент как деятельность и как соответствующая наука интенсивно развивался за последние полтора века. Изменялось «положение вещей» в сфере управления, изменялась (эволюционировала) парадигма менеджмента, при этом одно активно влияло на другое.

Становление менеджмента происходило в условиях бурного развития «дикого» капитализма, еще не обогороженного социальным законодательством. При тогдашнем уровне развития техники в промышленности, строительстве и на транспорте господствовал малоквалифицированный труд. В условиях избыточного предложения пролетарий продавал свою рабочую силу по самой низкой цене — только чтобы ему и его семье не умереть с голоду. Ради выживания рабочие спонтанно поддерживают производительность труда на уровне, минимальном для того, чтобы бригадир было хлопотнее искать им замену. Дж. Белчем в книге «Индустриализация и рабочий класс: английский опыт» писал: «Превратившись в пролетариев, работники пытались сохранить за собой хоть какую-то степень контроля за «трудным процессом», то есть за скоростью, интенсивностью и ритмом работы» [3]. В бригадах утверждалась корпоративная этика, направленная против тех, кто «вылезает», чья личная норма выработки заметно превышает среднюю.

Первой, и в то время главной, задачей научно-го менеджмента, оформившегося в начале XX

столетия, было преодолеть стихийное сопротивление повышению производительности труда рабочих и «сжившихся» с ними управляющих низшего уровня — мастеров, бригадиров, десятников. Это значило опять у рабочих последнее, чем они еще как-то управляли: темпом и ритмом своего труда. Эта задача была решена творцами «классического менеджмента» Ф. Тейлором, А. Файолем, Г. Фордом — научными методами отбора и обучения персонала, административным управлением в организациях, подчинением рабочих производственному конвейеру.

Отношение к управляемым как к «работающим с прохладцей» (Ф. Тейлор) стало существенной частью сформированной их трудами парадигмы. Основателю школы «научного менеджмента» казалось «самоочевидным», что «рабочий в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он действительно способен». Генри Форд также полагал, что «средний работник ищет работу, при которой он не должен напрягаться ни физически, ни особенно духовно». С подобным подходом к работникам связана и абсолютизация А. Файолем организационной структуры в форме управленческой пирамиды, не допускающей самоуправления: «Тело с двумя головами в социальном мире, как и в животном, — чудовище» [4].

А. Файоль определил «порядок в организации» как «определенное место для всякой вещи, и всякая вещь на своем месте». Это относилось и к людям: «Форма социального порядка такова же: определенное место для каждого лица и каждое лицо на своем месте» [4]. Отсюда следовало, что работнику точно надо указывать его место в организации и в чем это «место» состоит. С этим согласен и Г. Форд: «...совершенно невозможно предоставить рабочим хотя бы на короткое время действовать по своей воле. Без сильнейшей дисциплины на наших предприятиях господствовал бы хаос. По моему мнению, на промышленных предприятиях иначе и быть не может» [5].

Такая модификация парадигмы менеджмента в начале XX века соответствовала «положению вещей»: работник должен быть управляем, но сам, в общем случае, не участвовать в управлении. Она становится базисной, определяя отношение к подавляющему большинству работников. Эта составляющая парадигмы менеджмента утвердилась в практическом менеджменте первой половины XX века как господствующая парадигма. Этому соответствовали уровень развития техники (технологии, оправдывающие концентрацию производства на крупных и сверхкрупных предприятиях), большая доля нетворческого труда, мобилизационные составляющие общественной жизни в условиях войн, тоталитарные политические режимы в ряде стран.

Но у классиков менеджмента четко проявляется и другая сторона их мышления. Ф. Тейлор выражал надежду, что использование научного менеджмента создаст атмосферу доверия между предпринимателями и наемным персоналом, обеспечит гармонию и общее процветание. Он считал «гораздо более важным», чем прямое материальное вознаграждение «развитие каждого работника до максимально доступной ему степени производительности», что далее «означает предоставление ему — по возможности — работы именно этого качества». А. Файоль в числе принципов административного управления называл «единение персонала» и «инициативу». Г. Форд гордился, что в созданной им системе «для

людей, перед которыми только одна задача — работать и творить, путь открывается сам собой» [4].

Со временем эта компонента управленческого мышления занимала все большее место в теории и практике менеджмента. Этому способствовало возникновение таких направлений в менеджменте, как «школа человеческих отношений», системный анализ, ситуационный подход, управление проектами и т.д. «Человеческая» тенденция в середине прошедшего века окрепла до того, чтобы стать альтернативой, по меньшей мере, теоретической, господствующей парадигме. Обе стороны управленческой мысли и реальности менеджмента были осмыслены Дугласом Мак-Грегором в 1960 году как «теория X» и «теория Y». Не употребляя термина «парадигма», исследователь фактически характеризует их как парадигму: «Любому управленческому решению или действию предшествуют те или иные предположения относительно человеческой природы и человеческого поведения, являющиеся ключевым моментом, определяющим индивидуальный стиль руководства конкретного менеджера» [3].

Исходное положение «теории X»: «средний индивид обладает врожденной неприязнью к работе»; в этом нетрудно узнать господствующую парадигму. Отсюда следовало, что большинство людей «необходимо принуждать, контролировать и запугивать». Автор подчеркивает, что «это реальная теория, оказывающая непосредственное влияние на управленческую стратегию в широком спектре современной американской индустрии» [3].

Такому пониманию менеджмента исследователь противопоставил «теорию Y». Согласно ей «средний человек имеет склонность при определенных условиях не только принимать, но и искать ответственности... Работники, разделяющие цели организации, будут проявлять самоуправление и самоконтроль». Поэтому, по мнению Мак-Грегора, «ограниченность человеческого участия в организационной деятельности сопряжена не со свойствами человеческой природы, а с ошибками руководства» [3].

Позиция, выраженная «теорией Y», являлась реакцией на односторонность господствующей парадигмы и была ориентирована на социальную, человеческую сторону организации. Первоначально слабая, как практика реального менеджмента, гуманистическая тенденция усиливалась, впитывая в себя достижения наук XX века (социологии, социальной психологии, синергетики и др.), а также практику применения новых управленческих и организационных технологий. Но реальность менеджмента сложнее, чем «чистые» проявления «теории X» и «теории Y», и в общем случае в практике менеджера сочетаются компоненты обоих подходов. Так, Уильяму Оучи для описания японского менеджмента понадобилось создать особую «теорию Z», содержащую элементы «теорий X и Y».

И все же главное в развитии менеджмента в XX столетии — движение от исключения управляемых из процесса управления к все большему расширению круга участников принятия решений и углублению их участия. На решение, принятое менеджером, оказывают влияние владельцы предприятия и акционеры, партнеры и конкуренты, поставщики используемых в работе организации товаров и услуг, клиенты и потребители, политики и общественные организации. Внутри предприятия в принятии и осуществлении решений возрастает роль специалистов и экспертов, соучастников партисипативного (распределенного по всей организации) планирования, промежуточ-

ных и конечных исполнителей, непосредственных участников производства (кружки качества в Японии).

Гуманистическая тенденция нашла свое яркое выражение в системе управления качеством (в том числе и качеством самого управления), именуемой как «14 принципов Эдварда Деминга» [6]. Один из этих принципов так и называется «новая философия». Генри Нив, последователь и страстный пропагандист идей Деминга, представляя «новую философию», говорит о «новом типе экономики и новом подходе к вознаграждению, основанном на системе сотрудничества (т.е. сотрудничества не от случая к случаю или в каких-то отдельных областях), в противоположность конкуренции». Он пишет о возможности такой организации деятельности, «чтобы работа приносила удовольствие, ибо радость от сотрудничества с людьми, получающими удовольствие от своей работы, — это предпосылка к достижению того, что нужно достигнуть» [7].

«Теория Y» стала полноценной альтернативой в управлении, особенно в деятельности творческих коллективов, «интеллектуальных» [8] и «размороженных» организаций. Некоторые исследователи заговорили о «конце менеджмента», выраженного «теорией X», в пользу организационной демократии и самоуправления [9]. Все это не означает уменьшения роли менеджера в организации, но изменяется ее содержание: он теперь не столько решает сам, сколько улавливает «решение системы» и оформляет его как собственное.

Однако неправильно полагать, что чем ближе способ действий менеджера к партисипативности и самоуправлению, тем всегда лучше и эффективнее. В современном обществе сохраняются условия для применения самых различных подходов и технологий. Все приобретения науки и искусства менеджмента остаются в арсенале как возможные технологии, как средства и инструменты решения управленческих задач. Так, в частности, тейлоризм до сих пор сохраняется в полной мере в многочисленных сетях быстрого питания по всему миру. Находят свое место в управлении и в организациях управленческие пирамиды — только жесткая централизованная структура управления работой ликвидаторов могла усмирить дымящийся

смертоносными изотопами Чернобыль.

«Теория X» и «теория Y» остаются теоретическими абстракциями, позволяющие представить два типа отношений между управляющими и управляемыми в организации как разные способы управленческого мышления и действия в менеджменте, основанные на противоположных пониманиях «природы вещей». В этом смысле они выступают как базовые составляющие парадигмы менеджмента. Они как два берега, между которыми протекает «река Менеджмент». И чтобы уверенно определить свое место на «речном пространстве», менеджер должен хорошо ориентироваться в предметах на берегах и пользоваться ими для выработки собственного курса. Он не должен жаться к одному берегу, считая жесткое управление административного типа идеалом для любой организации. А с другой стороны, он не должен бездумно бросаться на любые гуманистические новации только потому, что это новое и передовое.

Знание базовых составляющих парадигмы менеджмента поможет менеджерам-практикам извлекать из своего теоретического багажа модели, адекватные конкретным условиям в организации, а также строить собственные модели ситуации, позволяющие выбирать наиболее эффективные технологии управления.

Литература.

1. Баркер Дж. Парадигмы мышления: Как увидеть новое и преуспеть в меняющемся мире. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
2. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Изд. Дом «Вильямс», 2002.
3. Цит. по: Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб., 2001.
4. Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., 1992.
5. Форд Г. Сегодня и завтра. — М.: Финансы и статистика, 1992.
6. Деминг Э. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
7. Нив Генри. Пространство доктора Деминга. Принципы построения устойчивого бизнеса. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
8. Рубинштейн М., Фирстенберг А. Интеллектуальная организация. — М.: ИНФРА — М, 2003.
9. Клок К., Голдсмит Д. Конец менеджмента и становление организационной демократии. — СПб.: Питер, 2004.

ИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ МЕНЕДЖЕРОВ

Сегодня, наконец, стало ясно, что такого явления, как единственно правильная организационная структура, не существует. Есть просто разные виды структур, каждый из которых имеет свои сильные и слабые стороны.

Всякому самостоятельному предприятию требуется несколько типов организационных структур, существующих параллельно.

Питер Ф. Друкер

Мы выросли в условиях конкуренции между людьми, командами, отделами, подразделениями, учениками, школами, университетами. Экономисты учили нас, что конкуренция решит все проблемы. На самом деле конкуренция, как мы теперь видим, деструктивна. Было бы намного лучше, если бы все работали как единая система во имя победы каждого.
У. Эдвардс Деминг

Президенты компаний, которые стремятся сблизиться со своими клиентами, встречают их еще у входа; те, которые не ставят перед собой такой цели, остаются сидеть в кабинетах.

Филипп Б. Кросби

Без известной доли риска обойтись невозможно. В реальной ситуации всегда необходим человек, который скажет: «Ну, ладно. Пора! Через час начинаем!»

Ли Якокка



МЕНЕДЖМЕНТ В ГЕОФИЗИКЕ МОИ УНИВЕРСИТЕТЫ