

Управленческая парадигма как методологический принцип анализа социально-управленческих процессов

Management Paradigm as a Methodological Principle of Analysis of Social and Management Processes

И. РЫСАЕВ

Рысаев Ильшат Шавалиевич, канд. филос. наук, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: rish.rum@inbox.ru

В представленной статье характеризуется понятие управленческой парадигмы. Выявлены основные признаки классической и неоклассической управленческих парадигм. Автор формулирует гипотезу о причинах смены управленческих парадигм и анализирует тенденции развития теории и практики управления в условиях современного геополитического кризиса.

Ключевые слова: управленческая парадигма, смена управленческих парадигм, классическая и неоклассическая управленческая парадигма, управленческий кризис.

The presented article characterizes the concept of the management paradigm. The main features of classical and neoclassical management paradigms are revealed. The author formulates a hypothesis about the reasons for the change of management paradigms and analyzes the trends in the development of management theory and practice in the conditions of the modern geopolitical crisis.

Key words: management paradigm, change of management paradigms, classical and neoclassical management paradigm, management crisis.

Введение

Понятие «парадигма» впервые было введено Томасом Куном в 1962 году в книге «Структура научных революций» для обозначения концептуальных подходов или фундаментальных теорий в развитии науки [3]. Парадигма в данном случае выступает как общепринятая большинством ученых совокупность законов и принципов в той или иной науке. Впоследствии из области физико-математических наук это понятие распространилось и на другие сферы научного познания. Необходимость использования данного понятия в теории и практике управления возникла, с одной стороны, с накоплением эмпирических и теоретических исследований в социально-управленческих науках, а с другой стороны – с потребностью систематизации практических наработок в сфере управления. Под управленческой парадигмой Питер Друкер понимает систему взглядов на управление, вытекающую из основополагающих идей и научных результатов крупных ученых и воспринятую основной массой исследователей и практиков-управленцев [2]. Новой управленческой парадигме посвящены исследования таких авторов, как Р. Уотермен, Т. Питерс, И. Ансофф и др. [1; 4].

Методология

Широкое использование понятия «управленческая парадигма» как обозначения системы управленческих концепций и методологий началось в 70–80-х гг. XX века. Как правило, в современной науке управления выделяют три типа управленческой парадигмы: классическая (веберовская), неоклассическая (либерально-демократическая) и переходная (смешанная). Классическая управленческая парадигма обладает следующими основными признаками: централизованное принятие управленческих решений («сверху-вниз»), иерархические организационные структуры управления линейно-функционального типа, авторитарный стиль управления, преобладание материальной, принудительной системы мотивации и контрольных функций управления, абсолютизация стабильности в организациях (изменения в системе рассматриваются как

вынужденное явление), игнорирование роли организационной культуры, формально-статусный подход в системе подготовки и повышения квалификации кадров, закрытый и теневой характер кадровой политики и другое. Классическая управленческая парадигма просуществовала как преобладающая концепция с древнейших времен до конца XX века, что было связано с объективными условиями и, прежде всего, с социально-экономическими причинами: слабостью рыночной конкуренции, низкой динамичностью социальных изменений, культурно-историческим менталитетом большинства населения, большой продолжительностью обработки и передачи информации и др. Классическая управленческая парадигма в целом способствовала сохранению и развитию управленческого отчуждения в социальных системах, а управленческие технологии соответствующим образом «обслуживали» преобладающую парадигму. Более подробно эти управленческие технологии исследовались в рамках так называемых школ «научного управления» (Ф. Тейлор и др.) и классической административной школы (А. Файоль, М. Вебер и др.). Необходимо подчеркнуть, что основные черты классической управленческой парадигмы более ярко проявились в государственно-управленческих моделях развития в различных странах.

Переход к неоклассической парадигме начался активно после Второй мировой войны в связи с ограниченностью классических моделей управления с точки зрения решения проблем, связанных, прежде всего, с мотивационным кризисом. Основные причины смены управленческой парадигмы были связаны с ростом динамичности изменений внешней рыночной среды, развитием среднего и малого предпринимательства и конкуренции, необходимостью обеспечения технологического прогресса, изменениями социально-политического менталитета и образовательного уровня населения, широким распространением информационных технологий, формированием среднего класса и, как следствие, «пресыщением» (по Ф. Герцбергу) так называемых гигиенических факторов мотивации. Переход к новой неоклассической управленческой парадигме отразился в появлении таких направлений в теории управления как «поведенческие», количественные науки и интегральных школ. Смена управленческих парадигм – длительный и сложный процесс; который исследователи часто называют «тихой» управленческой революцией. Переходный этап между двумя управленческими парадигмами в различных странах проходит по-разному и имеет различную продолжительность. На сегодняшний день невозможно говорить однозначно об окончательной сформированности той или иной управленческой парадигмы ни в одной стране мира. При глубоком анализе управленческих моделей в отдельных странах мы всегда можем найти черты ведущей парадигмы и элементы предыдущей. Этот процесс перехода можно увидеть также на примере развития основных управленческих технологий. Если проанализировать, к примеру, все известные базовые теории мотивации, то модели, связанные с материальным стимулированием, можно отнести к классической парадигме, а содержательные (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг) – к переходной модели; процессуальные (В. Врум, Дж. Адамс) – к неоклассической парадигме. Охарактеризуем систему управления сотрудниками в организации: понятие «управление кадрами» отражает сущностные особенности классической парадигмы, «управление персоналом» ближе к переходной модели, а «управление человеческими ресурсами и капиталом» уже относится к неоклассической управленческой парадигме. В развитии организационных структур управления линейно-штабная и линейно-функциональные структуры – это порождение классической управленческой парадигмы; дивизиональная структура выражает в себе черты переходной модели, а проектно-матричная структуры относятся уже к неоклассической модели управления. Если в качестве объекта анализа выступают ведущие управленческие стили лидерства, то авторитарный стиль можно отнести к классической парадигме, авторитарно-демократический – к смешанной модели, а демократические и партисипативные методы – к неоклассической парадигме. При этом традиционный лидер легитимен в силу формального авторитета и осуществляет управление, постоянно демонстрируя свою непогрешимость и монополизм на «кистину в последней инстанции», а современный лидер опирается на сочетание формального и неформального авторитета и выступает для подчиненных больше как организатор, вдохновитель, наставник и тренер-консультант. Создаваемые современные отделы по связям с общественностью в условиях

преобладания классической парадигмы вместо того, чтобы развивать горизонтальное и вертикальное сотрудничество в организации, превращаются в службы по одностороннему манипулированию общественным мнением и «распиариванием» самого руководства. В организационном развитии при неоклассической парадигме одной из основных задач менеджмента становится развитие самоорганизационного потенциала. Не случайно в теории управления появляются такие понятия как синергетика, самообучающиеся организации, Team-менеджмент и др. Анализ базовых функций управления также показывает нам, что при классической парадигме управления на первый план выходят оперативные-тактические подходы в планировании и контрольные функции менеджмента, а при неоклассической модели – проектирование, прогнозирование, моделирование, стратегическое управление. Маркетинговые инструменты в управлении организациями также появились как потребность реализации неоклассической управленческой модели.

Результаты

Всё вышесказанное с некоторыми исключениями относится и к анализу государственно-управленческой и муниципально-управленческой парадигм. Например, если при классической парадигме иерархические, бюрократизированные и авторитарные государства, сосредотачивая все основные ресурсы общества в своих руках, основное внимание уделяют развитию дистрибуторских функций и оказанию услуг населению через перераспределение общественных благ на основе дотаций, субсидий, субвенций, то при неоклассической парадигме на первый план выходят функции стратегического, макроэкономического регулирования и создания условий для развития других социальных субъектов (институтов местного самоуправления, бизнес-структур, НКО и др.) для оказания ими этих услуг. В теории государственного управления в 80-х годах прошлого века сформировалась концепция «нового государственного управления», в которой большое внимание было уделено использованию современных менеджмент-технологий в системе государственного управления, развитию клиентоориентированности оказания государственных услуг и направленности государственного управления на результаты, повышению качества и эффективности управления и др. Однако, практика показала, что внедрение современных управленческих технологий в рамках господствующей управленческой парадигмы приводит к совершенно противоположным результатам и не приносит ожидаемого эффекта. Классическим примером, иллюстрирующим данный тезис, является развитие местного самоуправления в рамках реализации федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Начиная с 2003 года, в данный закон были внесены многочисленные поправки и изменения с целью адаптации его к существующей государственно-управленческой парадигме. К сожалению, раскрыть потенциал местного самоуправления, заложенный в этом законе, так и не удалось полностью. На наш взгляд, чтобы окончательно снять парадигмальные противоречия в системе государственной и муниципальной власти, было введено понятие «публичного управления» и разработан новый федеральный законопроект Клишаса – Крашенинникова, позволяющий в будущем завершить процессы «вертикализации власти». Кстати, понятие управленческой парадигмы позволяет достаточно глубоко анализировать и процессы развития федеративных отношений и унитаризации в любом государстве. В политологии ряд исследователей подчеркивают, что традиционные понятия этой науки (форма правления, политический режим и др.) не могут объяснить происходящие в современных условиях изменения в политических системах многих стран.

В последние годы в мире произошли глубокие геополитические изменения. В связи с глобализацией процессы международного разделения труда, интеграции социально-политических, экономических и других процессов «обогнали» возможности их управленческого сопровождения. Существующие международные структуры оказались недостаточно эффективными и односторонне подчиненными коллективному Западу во главе с США, что постепенно подорвало доверие к их авторитету и легитимности, вызвав тем самым мировой управленческий кризис. Управленческие элиты западных стран оторвались от своих граждан и от многих ими же провозглашенных либерально-демократических ценностей. Это проявляется в формировании

авторитарно-тоталитарных тенденций в управлении и, особенно, в межгосударственных отношениях и «откату» западных стран к модели классической парадигмы. Усилению авторитарно-государственных тенденций и методов нерыночной распределительной экономики в мире способствовала и пандемия новой коронавирусной инфекции. Если на организационном уровне пока преобладают принципы неоклассической управленческой парадигмы, то на уровне политических процессов коллективный Запад не смог углубить их дальнейшую демократизацию. Опасность снижения степени управляемости в своих странах в силу потери парадигмальной перспективы они решили компенсировать за счет формирования образа внешнего врага в лице России и некоторых других стран. На наш взгляд, развитие многих демократических ценностей на Западе шло в свое время в противовес и в конкуренции с СССР: тогда постоянно ставился вопрос, чья система более демократичная и свободная. С развалом СССР, с одной стороны, ослабла мотивация западных элит к дальнейшему углублению демократии, а с другой – они испугались потери власти в обществе, имущественных привилегий и богатства. Таким образом, западным странам так и не удалось полностью реализовать потенциал неоклассической управленческой парадигмы.

Заключение

В современных российских условиях на всех уровнях социальных систем можно заметить черты классической и неоклассической управленческих парадигм. Долгое время в пореформенной России насаждались принципы и методы либерально-демократической модели управления. Особенно заметно это проявлялось в системе высшего образования, науке, культуре, научной литературе, кино, бизнесе и др. Сегодня в стране происходит переоценка управленческих моделей и подходов. Актуальной задачей до сих пор остается определение сущностных признаков российской модели управления с учетом культурного менталитета населения, исторических традиций и особенностей социально-экономического развития. В последнее время среди ученых и экспертов встречается и другая крайность: отрицание всего западного и призывы к использованию только отечественных наработок. На наш взгляд, многие ценности в теории управления прошли проверку на практике и доказали свою рациональность и эффективность на протяжении длительного времени. Укрепляя роль централизованной государственно-управленческой парадигмы, не следует забывать и о развитии самоорганизационного потенциала социальных систем на всех уровнях. Несмотря на имеющийся потенциал смешанной классической и неоклассической управленческих парадигм, необходимо, на наш взгляд, ориентироваться в стратегической перспективе трансформации и развития современных управленческих технологий, выдержавших испытание на практике и доказавших свою эффективность. Развитие и смена управленческих парадигм – объективный исторический процесс.

Литература

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. 519 с.
2. Друкер П. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007. 336 с.
3. Кун Т. Структура научных революций. М.: Прогресс, 1977. 300 с.
4. Уотермен Р., Питерс Т. В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 1986. 418 с.