

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Один из самых известных теоретиков управления П. Друкер в своей книге “Менеджмент: задачи, ответственность, практика” писал: “Возникновение менеджмента как неотъемлемого, особого и передового института стало центральным событием в истории общества XX столетия. С начала века нечасто новый институт, новый руководящий класс появлялся так быстро, как менеджмент. Возможно, такого не было вообще. Редко в истории человечества новый институт настолько быстро доказывал свою необходимость” [6].

Развитие управления как науки и практики представляет собой серьезный и сложный процесс, неоднократно исследуемый и описанный. Стремление правдоподобно составить целостную картину логики развития менеджмента в первую очередь зависит от того, насколько ясно осознается суть и важность этого явления. Охватить все аспекты эволюции невозможно. Как бы полно ни был составлен такой анализ, некоторые важные аспекты все равно упускаются.

Задача данной статьи не в том, чтобы проследить историческую ретроспективу формирования науки управления, а в том, чтобы стала ясна инновационная динамика развития систем менеджмента. Такое исследование — это лишь один из аспектов, позволяющих увидеть совершенствование научных методов управления на базе более ранних знаний и понять, что динамика развития методологических принципов менеджмента является инновационной, в силу привнесения в науку все более совершенных методов и нового понимания проблем управления, а, следовательно, и их решения.

Из-за множества ролей, которые выполняет менеджмент в организации, есть различные представления о том, каким должно быть собственно его определение. Его представляют и как организацию управления фирмой, как организацию работы персонала предприятия, как систему координации иерархий в организации, как процесс

* Аспирантка кафедры экономики и управления экономико-правового факультета ОНУ им И.И. Мечникова.

принятия управленческих решений, как орган управления и как структуру фирмы. Также есть мнение, что управление представляет собой свободную профессию, в силу его возможности интегрировать разнородные элементы различных частей организации, и именно в этом его главная ценность.

Однако если взглянуть на это явление профессионально, изучив его становление, мы увидим, что необходимость интеграции элементов организации, имеющих различную природу, не выступает критерием, по которому можно судить об отсутствии процесса становления базовой теоретической основы.

Поэтому во избежание невежественного понимания природы управления, изучение его эволюции, анализ основных теоретических концепций, повлиявших на формирование или развитие тех или иных школ, выступает одним из главных условий правильного подхода к исследованиям. А, следовательно, условием сохранения принципа научной преемственности, предполагающего конструирование новых теорий на основе уже общепризнанных.

При изучении развития и совершенствования науки менеджмента можно выделить множество факторов влияния на эти два процесса, но основополагающими выступает проблема тождественного соотношения или проблема адаптации:

- школ управления;
- науки управления;
- методов управления.

Развитие этих трех элементов находится под влиянием развития экономических систем и создает возможность анализа эволюции приспособления или эволюции адаптации в историческом или временном аспекте. Появление новых теорий в управлении связано с актуализацией их проблем, которая наблюдается в обществе во время больших экономических перемен, дающих толчок к формированию нового научного мировоззрения. Рассмотрение общественной практики в области управления создает необходимость пересмотра теоретических концепций, связанных с описанием исследуемого объекта, в роли которого выступает система менеджмента.

Изучая трансформацию экономических систем, можно сделать вывод, что существуют экономические системы, основанные на ручном труде, машинном производстве и автоматизированном труде. Каждая из систем находилась под влиянием определенных техноло-

гических типов экономического роста: доиндустриального, индустриального, постиндустриального. Наиболее полно представить эволюцию трех основных элементов управления: школ, методов и науки можно на основании таблицы, приведенной выше, в которой указаны основные кризисные моменты, связанные с трансформацией экономических систем, методов коммерческой деятельности и изменением типов экономического роста.

Таблица соответствия типов экономического роста, типов экономических систем, методов коммерческой деятельности и систем менеджмента

Временные периоды	Типы экономического роста	Виды экономических систем	Методы коммерческой деятельности	Системы менеджмента
1870 – 1930	Индустриальный тип роста	Экономическая система, основанная на машинном производстве	Производственная ориентация фирмы	Системы индустриального менеджмента
1930 – 1950	Индустриальный тип роста	Экономическая система, основанная на машинном производстве	Сбытовая ориентация фирмы	Системы научного менеджмента (традиционные системы управления)
1950 – 1960	Постиндустриальный тип роста	Экономическая система, основанная на автоматизированном производстве	Рыночная ориентация фирмы	Системы воспроизводства человеческих ресурсов
1960 – 1980	Постиндустриальный тип роста	Экономическая система, основанная на автоматизированном и компьютеризированном производстве	Формирование концепции маркетингового управления производством	Система предпринимательского управления
1980 – наше время	Постиндустриальный тип роста	Экономическая система, основанная на компьютеризированном производстве	Развитие инновационных методов коммерческой деятельности	Системы инновационного менеджмента

Когда была совершена первая промышленная революция в конце XVIII — начало XIX века результатом, которой стало изобретение крупного машинного производства, доиндустриальный тип экономического роста сменил индустриальный, страны, в которых произошла эта революция, превратились в индустриальные. Тип экономической системы, возникшей в то время, соответствовал второму типу систем, названных выше.

Вторая промышленная революция — электротехническая (конец XIX века — начало XX) создала предпосылку для дальнейшего совершенствования экономических систем, основанных на крупном машинном производстве и формирование индустриальных типов организации производства, начатое в XIX веке, продолженное в начале XX века, стало одной из главных предпосылок, необходимых для возникновения управленческой науки и практики. Этот временной период также связан с осознанием силы массовой организации для общества, которая тогда была призвана обслуживать массовые рынки. В XIX веке возникает потребность в большей концентрации капитала, растет объем работ, выполняемых этими промышленными фирмами, в связи с этим формируется модель корпорации, которая становится функциональным центром индустриального общества и является главной структурной единицей бизнеса сейчас. Таким образом, возможно проследить возникновение одной из предпосылок, необходимых для формирования менеджмента: корпоратизации экономики.

Постепенно корпорации стали выполнять многие задачи экономической системы. Ответ на вопрос о том, как это произошло, не является темой данной статьи и представляет собой сложное исследование, наиболее полный вариант которой можно прочесть в книгах ДЖ. К. Гэлбрейта “Новое индустриальное общество” и “Экономические теории и цели общества”. По его мнению, власть в корпорации принадлежит “техноструктуре”. “Мыслительным центром фирмы, — пишет он, определяющим действия корпорации, становится не отдельная личность, а целая совокупность ученых, техников, специалистов, администраторов, лоббистов, адвокатов. Эта система называется техноструктурой, через нее корпорации осуществляют влияние на развитие экономической системы. Ее власть объясняется тем, что именно у нее сосредоточена информация для принятия решений” [1].

Крупные коммерческие предприятия, функционирующие в индустриальной системе и использующие индустриальные способы организации производства, стали местом, где появилась необходимость в действии многих рабочих в одно и то же время для производства одного и того же товара. С появлением кооперативного труда расширяется понятие производительного труда, появляются инженерный, а затем административный виды труда. И естественно, что кооперация работников создала необходимость в координации их большого числа. Именно в период развития индустриальных способов организации производства возникает управленческая наука. И школа, которая сделала первые попытки систематизировать управленческие знания (конец XIX — начало XX века), называлась “школой индустриального менеджмента”, она связана с именем Г. Тауна.

Однако этот период еще не был временем признания менеджмента как самостоятельной области знаний. Непосредственный процесс признания связан с именем Ф. Тейлора, который в начале XX века первым выдвинул идею научного управления, направленную на повышение интенсивности организации труда. Формирование этой школы было связано с начальным этапом развития промышленного производства, для которого характерен традиционный подход к управлению. И школа, сформировавшаяся во времена господства традиционной теории организации производства, стала называться традиционной или классической [4]. Она навсегда изменила дальнейшее существование промышленной организации.

Организация, функционирующая в такой среде, где цели ясны и постоянны, структура четко и ясно обозначена и не нуждается в перестройке. Понятие внешней и социальной среды в связи с внутренней направленностью рассмотрения фирмы отсутствует. Присутствует только технологическая среда, подчиняющая себе человека. И господство производственной ориентации в эпоху массового производства как основного метода коммерческой деятельности позволяло фирмам успешно достигать поставленных целей. Традиционное управление основывалось на строгом рационализме и механистическом рассмотрении модели предприятия, что предполагает односторонний подход к рассмотрению управленческого процесса, концентрируя свое внимание только на одном элементе организации, а также принятие рациональных решений на основе использования формальных методов достижения целей.

Однако такие методы управления нуждались в совершенствовании. Прежде всего, это было связано с возникновением кризисной ситуации в экономической системе, организации уже не могли использовать старые методы коммерческой деятельности в новых условиях развития рынка, так как они более не способствуют их успешной и эффективной деятельности. Получается, что старые системы менеджмента нуждаются в структурных преобразованиях, появлении новых научных школ, выработке новых научных методов управления.

До 30-х гг. XX столетия не было серьезных кризисных ситуаций в экономической системе. Но Великая депрессия ясно указывала на то, что рынок не всегда может быть саморегулирующейся системой. И кризис перепроизводства ясно указывал на это. Эра производственной ориентации заканчивается и в это время главная задача организации производства выступает на второй план. Приоритетной становится ориентация на рынок или сбытовая ориентация, что вызвало серьезные изменения в структуре управления. Эти преобразования стали стимулом к появлению новой школы в управленческой науке. Появление новых методов коммерческой деятельности выступило еще одной ступенью в эволюции взглядов на организацию и управление.

Следовательно, классическая школа и ее одномерный подход к организации должен был быть заменен синтетическим, который опирался бы на принцип логической преемственности и использовал достижения предыдущих школ, но при этом создал бы кардинально новый взгляд на управленческую теорию.

Новая школа в центр исследований поставила человека и стала учитывать социальную составляющую в научных управленческих разработках. Видение организации стало более полным — системным. Это в первую очередь связано с появлением школы теории человеческих отношений. Ее зарождение произошло в начале 30-х гг., а основателем являлся Э. Мэйо. Она отразила важность учета человеческого фактора в процессе управления и акцентировала внимание на важности признания этого факта.

Таким образом, период после Великой депрессии стал в какой-то степени революционным для организации. Так как, кроме функционального направления, связанного с управлением технологическими системами, появились два других. И сейчас деятельность менеджмента организации реализуется по всем трем направлениям:

- 1) управление производством;
- 2) управление маркетингом;
- 3) управление деятельностью персонала, ставшей базовой составляющей;

Создав концепцию о приоритетности участия человеческого фактора в управлении, основатели школы сделали вывод о том, что там, где он задействован, и он является определяющим для эффективной деятельности организации, где нельзя с точной уверенностью сделать вывод о результатах предпринятых действий.

С этого момента “концепция рациональности или традиционности” осознана как недостаточная для результативного функционирования системы управления. Подход, называемый системным, начал формироваться именно с появлением школы теории человеческих отношений, а не в 50-е гг. XX столетия как принято считать, так как появление модели организации, представляющее ее как систему, появилось именно в тот период. Признание существования трех функциональных направлений, по которым реализуется деятельность менеджмента, является началом управления деловым предприятием как системой.

Однако системный подход не был последней концепцией, созданной теоретиками менеджмента. Он стал основой для дальнейшего поиска новых подходов к проблемам совершенствования системы управления и не перестал совершенствоваться сам по себе.

Все больший динамизм, неопределенность, спонтанность возникновения таких управленческих ситуаций превращает науку менеджмента в искусство, требующее серьезного понимания организованного знания (концепций, теорий, принципов, методов), применения его с учетом реальной обстановки и одновременно умения творчески использовать такое организованное знание. Таким образом, менеджмент синтезирует в себе две категории, делающие его специфическим инструментом в руках человека. Он наука и искусство одновременно, так как заставляет человека искать положительный баланс между творчеством и созиданием с одной стороны, и исследованием и знанием с другой, при анализе ситуации, попытке принять решение. Организации сталкиваются с изменениями, являющимися более обширными, более фундаментальными в своем меняющемся качестве. Начиная с индустриальной системы, сформировавшейся примерно между 1890 и 1920 гг., эти изменения идут из нескольких

источников: рабочая сила, характер мировой торговли, технологии и политическая восприимчивость. Начавшаяся в середине XX века в развитых странах постиндустриализация, представляющая собой переход от индустриального общества к постиндустриальному, набирает силу, и, вероятно, будет оставаться главной тенденцией в мировой экономике начала XXI века.

В современном мире происходят коренные изменения, связанные с появлением новых реальностей в управлении всеми видами человеческой деятельности. Глобализация, быстрые перемены в технологии, рынках, спросе, перестройка современной информационной и технологической основ организации, перенесение принципов рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность корпорации, сокращение размеров и оптимизация хозяйствующих субъектов — все эти процессы делают систему управления не просто сложной, а динамично-сложной. Постоянное изменение условий окружающей среды сильно меняет стратегическую ориентацию фирмы, что предполагает постоянное перепроектирование организационной структуры. Следовательно, статическое проявление взаимосвязей в организации, находящее выражение в структуре, модифицирует динамические процессы, которые превращают организацию в живой организм, чутко реагирующий на все изменения.

Усложнения системы управления проявляются в том, что организационные процессы приобретают иные направления развития. Прежде всего, это связано с областью взаимодействия человека и организации, там это явление прослеживается первично и наиболее четко. Именно этот аспект обеспечивает основу эффективного управления организацией. Когда базой для принятия решения служит творческий подход на основе высокого профессионализма, мотивационный механизм нуждается в методах воздействия, предоставляющих человеку больше свободы. Это предполагает изменения форм контроля и координации, возможность оптимального сочетания процессов централизации и децентрализации при построении организации для поиска той пропорции, которая позволит открыть творческие возможности персонала, но не станет причиной абсолютной анархии. Роль сдерживающего фактора берет на себя корпоративная культура, привносящая особые ценностные ориентиры опыта. Эта опосредованная форма опыта должна быть объектом пристального внимания, так как требует составления хорошо сба-

лансированного плана и его осуществления совместными усилиями персонала и экспертов.

Когда смыслом существования фирмы становится совершенствование этих процессов, система управления становится наполнена творческим содержанием и принимать решения в условиях неопределенности становится если не легче, то, по крайней мере, привычнее.

Развитие новой инновационной школы управления стало адекватной реакцией теории управления на процесс признания менеджмента как искусства. Эта концепция при разработке методов управления организацией должна учитывать всевозрастающее значение действия субъективного фактора при принятии решения и баланса между знанием и интуицией.

В 70-е годы резкое усложнение систем управления вызвало необходимость совершенствовать системные идеи, ставшие опорой для ситуационной теории. “Ситуационный метод анализа или инновационный предполагает, что универсальных методов управления не существует”[5]. Следствием этого становится невозможность существования единственной комбинации средство — цель, ведущей к успешному разрешению проблемы. Его возникновение связано с тем, что будущее не определено и нужно разрабатывать стратегии, основанные не на четком знании и предвидении тенденций, обуславливающих процессы, происходящие с организацией, а на правильной трактовке ситуации, сложившейся в данное время и, как правило, при спонтанных, непредсказуемых обстоятельствах.

В 1954 году П. Друкер в книге “Практика управления” [2] первым предложил подход, содержащий общие черты сегодняшней ситуационной теории, при этом он использовал многообразные приемы системного подхода. Новая теория старается описать многовариантную природу организаций и учитывать ее взаимосвязи с внешней средой, а также определить типы переменных взаимодействующих внутри и вне организации, которые действуют с высокой степенью неожиданности и неопределенности.

Однако формирование систем инновационного менеджмента началось позже, после того, как проявились первые тенденции перехода от управленческой экономики к предпринимательской. “Предпринимательские системы управления стали требовать больше инновационного направления деятельности, стало ясно, что предпри-

нимательство должно быть систематизированным и управляемым, а также должно опираться на целенаправленную инновационную политику” [3].

Инновационная школа управления занимается разработкой инновационных методов управления и пытается вывести и объяснить закономерности новых тенденций, в которых функционирует промышленная компания в современных условиях. Пока еще нельзя предложить теорию нововведений, но уже известно, где и как искать инновационные возможности и как определить их шансы.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие ситуационного подхода создало новое функциональное направление, по которому реализуется деятельность менеджмента. Анализ инновационной динамики развития современной системы менеджмента не дает полного представления об эволюции управления. Он скорее указывает на то, что появление новых подходов к управлению, прежде всего, возникало из-за необходимости совершенствовать теоретическую базу и создавать иные методы достижения усложнявшихся целей. Таким образом, рост сложности задач, стоящих перед системой управления, создавал предпосылки для ее совершенствования и развития, через совершенствование теоретической основы использования практических методов.

Каждый новый теоретический подход нуждался в соответствующей методологической его реализации, которые создавались в виде научных концепций, содержащих в себе необходимость учета адаптационных процессов в системе управления. Когда в определенные кризисные моменты для всей системы создавалась новая школа управления — это не значило, что взгляды предыдущей уже не учитывались. Просто, в результате дополнения базовых концепций появлялись новые описания реального состояния современной управленческой системы, и если оно нуждалось в изменении, то новая теория рождала более совершенные и подходящие способы перехода управленческой системы в иное состояние. Инновационность не в полной новизне методологической основы, хотя такой вариант не исключается, а в том, чтобы правильно подобрать необходимые инструменты, исходя из сложившейся ситуации и требующей диагностики и вмешательства.

Именно этот принцип является основополагающим при попытке понять смысл инновационной динамики развития менеджмента.

Когда происходит правильный подбор не применявшихся ранее методов к кризисным точкам, требующим решения, происходит процесс создания инновационного способа управления сложившейся ситуацией.

В заключении можно сказать, что принципиальные изменения в политической и экономической ситуации в мире, развитие демократических принципов управления требуют от руководителей глубокого изучения современных методов и форм управления. Теперь менеджмент организации обязан решать перспективные стратегические задачи. Без внедрения инновационных методов управления предприятие не может существовать в конкурентной борьбе. А это предполагает комплексное воздействие менеджмента на организацию. Внедрение новых технологий, организация выпуска товаров, внимание к качеству продукции, поиски новых методов стимулирования труда — все эти вопросы успешно могут решаться только при условии внедрения организационных нововведений.

Наука управления в таких условиях все больше превращается в искусство, объективные законы управления должны опираться на понимание философских, социальных, правовых и психологических аспектов принятия управленческого решения. Такой синтез дает возможность на основе научных знаний в области менеджмента более полно анализировать возникающие сложности и понимать, что универсальные методы принятия решений не приносят нужных результатов для системы управления.

Литература

1. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества. — М.: Прогресс, 1979. — С.125.
2. Друкер П. Практика менеджмента. М., СПб; К.: Издательский дом “Вильямс”, 2000.
3. Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. М.: СП “Бук Чембер Интернэшнл”, 1992. — С. 145.
4. Дункан Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. — М.: Изд-во “Дело”, 1996.
5. Кузнецов Е. А.. Теорія управління в умовах трансформації економічних систем // У зб. “Рыночная экономика: современная теория и практика управления”. — Т.1. — С.5.
6. Drucker P. Managment: tasks, responcibilities, practises. — L., 1974. — P.89.