

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТРАНСФОРМАЦИИ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ

### SOCIO-ECONOMIC BACKGROUND OF THE TRANSFORMATION OF THE PARADIGM OF MANAGEMENT

**A. Ozina**  
**A. Buzmakova**  
**A. Khachatryan**

*Summary:* The article examines the socio-economic prerequisites for the transformation of the management system, presents the evolution of the term «management».

*Keywords:* management paradigm, organization, schools of scientific management, transformation of the management paradigm.

**Озина Альбина Михайловна**

Д.э.н., академик РАН, профессор, Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС  
al.ozina@mail.ru

**Бузмакова Алёна Николаевна**

Аспирант, Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС  
a.n.buzmakova@mail.ru

**Хачатрян Аревик Врежовна**

Аспирант, Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС  
arevik\_hachatryan@mail.ru

*Аннотация:* В статье рассмотрены социально-экономические предпосылки преобразования системы управления, представлена эволюция термина «управление».

*Ключевые слова:* парадигма управления, организация, школы научного управления, трансформация парадигмы управления.

Содержательная сущность управления организацией как системой в течение длительного времени являлась предметом дискуссии среди научного сообщества. Так, в конце XIX века управление рассматривалось как наука (А. Файоль, Ф. Тейлор и др), в середине XX века стало преобладать мнение о том, что управление – это искусство (например, П. Друкер). И только в начале текущего столетия пришло однозначное понимание, что управление организацией – это сочетание подходов научного управления с искусством влияния на людей.

Последовательное развитие представлений об управлении организацией нашло выражение в различных школах научного управления (таблица 1).

Таблица 1. Развитие системы управления предприятием.

Научные школы	Представление об объекте управления
Научного управления	Производственный процесс
Административная (классическая)	Предприятие
Поведенческих отношений	Предприятие как социально-экономическая система
Количественного подхода	Совокупность процесса производства и управления
Системного подхода	Предприятие как открытая СЭС
Ситуационного подхода	Предприятие в микро- и макросреде

Источник: составлено автором по материалам [1, 2].

В процессе развития научной управленческой мысли эволюционировало содержательное наполнение термина «управление». Так, Ф. Тейлор, по праву считающийся родоначальником современной теории управления, утверждая, что «управление – это подлинная наука, опирающаяся на точно определённые законы, правила и принципы» [3, с.].

У А. Файоля «управлять, значит, вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов» [4, с. 12]. Питер Ф. Друкер даёт такое определение: «Управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен» [5, с. 18].

По мнению Кравченко А.И. «В самом общем виде управление предстаёт как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организованный процесс, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов, усилий и времени» [6, с. 8].

«Управление – это особый вид профессиональной деятельности, который не только сводится к достижению целей организации, но и представляет собой средство поддержания целостности любой сложной социальной

системы, её оптимального функционирования и развития» [7, с. 18].

Серов В.М. в своём учебнике описывает управление организацией так: «это функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их целей и программ»,

— «процесс воздействия субъекта на все то, что он пытается подчинить своей воле, изменить, преобразовать, направить на достижение поставленных целей» [8, с. 27].

В.М. Васильев излагает: «управление производством – наука о формах и методах преобразования материальных и технических ресурсов, труда людей и информационной технологии в конечную продукцию в соответствии с поставленной целью при условии учёта воздействия внешней среды на элементы производства» [9, с. 21]. Макареня Т.А. представляет управление как систему, которая состоит из субъекта, объекта, целей, прямых и обратных связей: «Управление – это непрерывный процесс воздействия субъекта управления на объект управления для достижения целей при наименьших затратах времени и ресурсов» [10, с. 301].

Из сказанного выше, авторы особо отмечают, что при управлении одни объекты влияют на другие и это влияние взаимно и реализует цели предприятия. Процесс управления проводится с помощью принятия и осуществления управленческих решений руководителями и их осознанием работниками. В результате сотрудничества субъекта и объекта управления осуществляется приём, сообщение, перерабатывание и исследование информации в том и другом направлении.

Процедура управления предполагает слаженную работу, которая и гарантирует в итоге реализацию всех целей, которые стоят перед предприятием. Для регулирования деятельности существует особый орган, который реализует работу управления. На любом предприятии выделяются управляющая и управляемая части [11].

С этой точки зрения, управление можно рассматривать как процесс воздействия управляющей стороны на объект управления, целью которого выступает стремление к определённому результату.

Управляющая часть – административно-управленческий аппарат; управляемая часть – совокупность производственных и функциональных подразделений, осуществляющих производственный процесс.

Административно-управленческий аппарат осуществляет управленческие решения как итог разбора, прогнозирования, повышения эффективности, экономического доказательства и подбора возможностей из

большого количества разновидностей результата поставленной цели. Управленческое решение принимается, чтобы преодолеть возникшие препятствия, это результат командного творческого труда.

Управляемая часть – это различные производственные и функциональные подразделения, занятые обеспечением производственного процесса.

В настоящее время любое предприятие постоянно испытывает значительные воздействия изменяющейся внешней среды. Воздействия могут быть разные: конкуренты начали производить ту же самую услугу по новой технологии с меньшими издержками; появилась новая аналогичная услуга, обеспечивающая у потребителя больший эффект; изменился курс валют; инфляция обесценила всю полученную прибыль и др. Средствами управления в таких неустойчивых условиях важно обеспечить гибкость предприятия, его адаптивность и эффективную приспособляемость, способность оперативно реагировать на вызовы внешней среды.

В этих условиях правомерно говорить о формировании новой парадигмы управления организацией. Экономическая категория «парадигма» введена в научный оборот Т. Куном, который под парадигмой подразумевал признанные всеми научные достижения, дающие научному сообществу в течение определённого времени модель постановки проблем и их решений [12].

С этой позиции, парадигму управления следует рассматривать как структуру суждений на управление, которые вытекают из основных и научных взглядов крупных учёных и признанных другими исследователями и практиками в сфере управления.

Заметим, что парадигма управления, как и любая система, находится в постоянном развитии, в котором принято выделять четыре основных этапа: [13]

- кризис – зарождается, когда парадигма управления перестаёт адекватно отвечать на вызов внутренней и внешней среды;
- революция;
- зарождение новой парадигмы;
- закрепление и признание новой парадигмы управления.

Современная парадигма управления использует не только устоявшиеся элементы (власть, авторитет, мотивация), но и новые (командообразование, управление знаниями, инновационность). Новая парадигма управления — реальные ответы на вызовы времени, быстрые и подчас непредсказуемые изменения внешней среды. Адаптация, приспособляемость стали жизненно важными необходимыми свойствами любой организации. Новая парадигма управления основана на инновациях, на использовании знаний. Сравнительные характеристики

традиционной и «новой» парадигмы управления представлены в таблице 2.

Традиционная парадигма управления	Новая парадигма управления
Предприятие — закрытая система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	Предприятие — открытая социально-экономическая система, рассматриваемая в единстве факторов внешней и внутренней среды
Главный фактор успеха и конкурентоспособности — рост масштабов производства товаров и услуг	Ориентация на качество товаров и услуг, на удовлетворение потребителей, а не на объёмы выпускаемой продукции
Главная задача управления — рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда. Превалирует управление функционированием	Ситуационный подход к управлению, признание быстроты и адекватности реакции, обеспечивающей адаптацию к условиям существования организации, при которых рационализация производства становится второстепенной. Управление развитием, инновациями
Главный источник прибавочной стоимости — производственный рабочий и производительность его труда	Главный источник прибавочной стоимости — люди, обладающие знанием, и условия реализации их потенциала
Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении труда, стандартах и правилах исполнения	Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства
Управление традиционными факторами производства — землёй, трудом и капиталом	Управление не только традиционными факторами, но и знаниями
А. Файоль, Ф. Тейлор, А. Маслоу и др.	П. Друкер, И. Ансофф, Т. Питерс и др.

Источник: составлено автором на основе [14].

Под воздействием изменяющейся социально-экономической практики постоянно видоизменяется парадигма управления, поскольку она не является устоявшейся теорией и соответствующей схемой постановки проблем, и их решения. Она трансформируется по мере изменения в практике управления.

Парадигму управления следует определить как исходное ценностно-целевое образование, соединяющее воедино организацию на каждом этапе её существования. С точки зрения теоретических положений, разработанных Т. Куном, парадигма управления представляет собой системное образование, которое «не сводимо к логически атомарным компонентам [12, с. 35]»

Подводя итог изложенному, выделим особенности современной парадигмы управления организацией:

1. Организация как объект управления является открытой социально-экономической системой, рассматриваемой в единстве факторов внутренней и внешней среды.
2. Главным конкурентным преимуществом организации являются люди, то есть возрастает потребность в человеческих ресурсах, которые обладают ключевыми знаниями и компетенциями.
3. Необходимым условием развития организации становится создание и реализация эффективной системы мотивации работников для реализации их потенциала.
4. Система управления ориентирована на стимулирование использования информационно-коммуникационных технологий, развитие персонала.
5. В условиях информационной экономики для обеспечения эффективной работоспособности необходимо обеспечение слаженной командной работы.

Таким образом, современная парадигма управления организацией в основе системы управления рассматривает человеческую деятельность и факторы повышения её эффективности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник/ Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. — М.: Юрайт, 2015. — 365с
2. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления: уч.пособие. — М.: Омега — Л, 2008. — 367 с
3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. - М.: Контроллинг, 1998.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление// Управление — это наука и искусство/ А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. Москва: Республика, 1992. - с. 9–12.
5. Peter F. Drucker. A New Discipline, Success! - New York: Harper Collins, 1987
6. Кравченко А.И. Социология менеджмента. М.:ЮНИТИ, 1999.
7. Основы социального управления/ под ред. Проф. В.Н. Иванова. — М.: Высш.шк., 2001
8. Серов В.М., Нестерова Н.А., Серов А.В., Организация и управление в строительстве. - М.: Издательский центр «Академия», 2008.
9. Васильев В.М., Панибратов Ю.П., Резник С.Д., Хитров В.А., Управление в строительстве: Учебник для вузов. - СПб.: СПбГАСУ, 2001.
10. Экономика, организация и управление на предприятии /А.В. Тычинский и др.; под ред. М.А. Боровской. - Ростов н/Д.: Феникс, 2010.

11. <https://center-yf.ru/data/Menedzheru/upravlenie-organizaciy.php>
12. Кун Т. Структура научных революций. М.: АСТ, 2003. – 605 с.
13. Коробейникова Е.В. Парадигма управления как системная социально-психологическая характеристика организации// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2009. – № 1. – с. 294-300
14. Захарова Л.Н. Парадигма управления как организационное основание работы психолога на предприятии// Materially IV mezinarodni prakticka conference «Evropska veda XXI stoleti - 2008». 16-31 kvetna 2008. Praha: Publishing House «Education and Science». Dil 9. P. 30-33.

© Озина Альбина Михайловна (al.ozina@mail.ru), Бузмакова Алёна Николаевна (a.n.buzmakova@mail.ru),  
Хачатрян Аревик Врежовна (arevik\_hachatryan@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС