

РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

RUSSIAN MANAGEMENT AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT

V. Borobov

Annotation

In a scientific article deals with Russian management, the evolution of his development. The main existing features of the Russian. A regional approach to the study of peculiarities of management. Issues affecting the successful operation and management development in Russia. The basic directions of perfection of the Russian management at present stage.

Keywords: Russian management, actual problems, model management, management, regulation, national economy, foreign experience, modern Manager.

Боробов Василий Николаевич
Д.э.н., профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ

Аннотация

В научной статье раскрывается Российский менеджмент, эволюция его развития. Рассмотрены основные существующие особенности российского. Региональный подход к исследованию особенностей управления. Проблемы, влияющие на успешное функционирование и развитие менеджмента в России. Основные направления совершенствования Российского менеджмента на современном этапе.

Ключевые слова:

Российский менеджмент, актуальные проблемы, модель менеджмента, особенности управления, регулирование деятельности, национальная экономика, зарубежный опыт, современный менеджер.

Российский менеджмент представляет собой соединение зарубежного и отечественного опыта, с учётом национальных и исторических особенностей менталитета и культуры. На современном этапе Россия нацелена на построение экономики инновационного типа. Данное обстоятельство и динамика, происходящих в экономике страны в связи с этим изменений, обуславливают качество и особенности зарождающейся российской модели менеджмента. Понимание ее специфики невозможно без исследования присущих данному процессу проблем.

Целью научной статьи является раскрытие актуальных проблем российского менеджмента и поиск возможных направлений их преодоления.

Поставленная цель определила необходимость решения в ходе исследования следующих основных задач:

- ◆ определение характерных для современного этапа развития менеджмента в России проблем;
- ◆ классификация существующих проблем;
- ◆ выявление инструментов и способов разрешения.

Таким образом, объектом исследования в статье выступает процесс формирования и развития российской модели менеджмента.

Модель российского менеджмента нельзя воспринимать как нечто неизменное и статичное. Она является

динамично развивающейся системой. Наиболее полно понять её сущность можно проведя анализ эволюции развития менеджмента в России, который необходимо учитывать при разработке методов совершенствования отечественного менеджмента.

Принято считать, что менеджмент в нашей стране зародился два раза: первый – в конце XIX века, как и во всех развитых странах, второй – в эпоху перестройки. Это обусловлено тем, что в период СССР, когда существовало плановое хозяйство, такое понятие как менеджмент не могло существовать, так как отсутствовали его предпосылки, такие как рынок и акционерная собственность [5]. В данном случае речь идёт о классическом понимании менеджмента как о профессиональном управлении. По мнению некоторых авторов, под менеджментом можно понимать и государственное управление. С этой точки зрения, менеджмент существовал всегда. Однако всё-таки большинство авторов придерживаются того, что в истоках менеджмента был частный сектор, поэтому смешивать его с государственным управлением неверно.

Своё развитие в России менеджмент получил достаточно рано (в то время вместо понятия "менеджмент" было принято употреблять "движение за научную организацию труда (НОТ) и управления"). Необходимо отметить, что развитие менеджмента в России не отставало от других развитых стран, таких как США, Англия и

Франция, несмотря на то, что наша страна запаздывала по уровню экономического развития. Кроме того, в период после Первой мировой войны, Россия даже опережала многие страны по количеству предприятий, в основе организации работы которых лежала научная школа управления. В 1911 году США произвели в 10 раз больше готовой продукции, чем наша страна. Это свидетельствует о том, что по уровню производительности труда Россия не занимала лидирующих позиций, о чём также говорит преобладание крупных фабрик в промышленности, труд на которых был ручным и не давал таких высоких результатов.

В этот период многие Российские учёные занимались изучением трудов Фридриха Тейлора. Впервые о его научной школе управления упоминалось в 1908–1909 г. в журналах "Металлист" и "Записки Русского технического общества". В 1910–1914 года работы Ф. Тейлора получили наибольшую популярность. В связи с этим многие Московские и Петербургские организации часто собирались для обсуждения зарубежных новинок НОТ. В этот период были переведены многие работы Ф. Тейлора, Ф. Гилбрета, Г. Ганта и др. Нельзя не отметить, что и наши учёные также успешно занимались рассмотрением проблем организации труда на предприятиях, среди них Н.В. Савина, Л. Крживицкий и др.

В результате Великой октябрьской революции 1917 года была уничтожена вся частная собственность, а её владельцы покинули страну. Так наступил новый период в истории СССР – социализм. Страна оказалась лишена людей, которые качественно управляли своей собственностью, у власти встали люди не хозяйственники. В целях решения сложившейся проблемы в 1917 г. был создан Высший совет народного хозяйства (ВСНХ), были образованы Советы народного контроля и прочие местные органы, занимавшиеся экономическим управлением.

Таким образом, эпоха социализма ознаменовалась повышенным интересом к проблемам развития НОТ и управления. В первую очередь, учёные занимались изучением и разработкой теоретических основ научной организации труда. Теоретическая мысль была нацелена на то, чтобы доказать, что НОТ способна развиваться в условиях социализма. Так, 20 января 1921 г. была проведена I Всероссийская инициативная конференция по НОТ и производству, на ней обсуждались проблемы научного хозяйствования.

В 1920–х годах большой уклон в развитии НОТ и управления был сделан на его практическую часть. Началась разработка новых методов организации ручного труда, пересматривался рабочий график. Это было обусловлено стремлением обеспечить рациональное управление на предприятиях, с целью повышения производительности и интенсивности труда. В 1924 году была проведена II Всесоюзная конференция по НОТ и управлению, в результате её проведения НОТ была определена как процесс внедрения научных идей из теории и практики в процесс управления.

Несмотря на то, что научный подход к организации труда в России зародился на рубеже XIX – XX вв., наибольшее значение он приобрёл в первые десятилетия XX в, в тот период, когда в США были популярны идеи тейлоризма, фордизма, файолизма и др. В 1920–е годы появилось множество научных идей управления. Это время стало расцветом развития НОТ в менеджменте.

Обратимся к некоторым существовавшим концепциям того периода. Многие учёные условно разделяют их на два вида: организационно–технические и социальные. Концепциями первого типа занимались такие авторы как: А. А. Богданов (1873–1920) – концепция "организационного управления"; О. А. Ерманский (1866–1941) – концепция "физиологического оптимума"; А. К. Гастев (1882–1941) – концепция "узкой базы"; Е. Ф. Розмирович (1886–1953) – концепция "производительной тракторки". Теорию социальных концепций развивали в своих работах такие авторы, как П. М. Керженцева (1881–1940) – "теория организационной деятельности"; Н. А. Витке – "социально–трудовая концепция"; Ф. Р. Дунаевского – концепция "административной емкости" [5].

Вышеперечисленные теории не являются единственными достижениями Российских учёных в области НОТ и управления. К сожалению, в последующие 50 лет они не получили своё развитие, а некоторые и вовсе были забыты. Это связано с тем, что с 1930–х годов, организации не проявляли свой интерес к НОТ, всё потому что существовал плановый метод ведения хозяйства. В результате многие решения оказывались неверными и на предприятиях возникали проблемы, и только в процессе их решения разрабатывались новые подходы к организации труда и управления.

В 1960 году вновь возродился интерес к научному методу организации хозяйствования. Это было обусловлено развитием научно–технического прогресса, кибернетики, усложнением хозяйственных связей. Происходит большая экономическая реформа. Так, в литературе появляются исследования научной школы организации труда и управления, анализируется зарубежный опыт и перспективы его применения в России. Кроме того, в экономических ВУЗах появляются соответствующие специальности, по которым ведётся преподавание основ менеджмента. В это время были созданы различные лаборатории, исследовательские центры, занимающиеся разработкой решения проблем организации труда и управления. Однако, избыточная идеализация привела социализм в тупик.

После распада СССР в 1991 году началось второе зарождение менеджмента в России. Это было связано с тем, что началась перестройка всех сфер жизнедеятельности, старые методы управления ушли на второй план, стране была необходима разработка новых научных идей организации труда, способных повысить эффективность производства в условиях формирующегося рынка.

В результате, руководители российских предприятий оказались в трудном положении. Ещё недавно для них стояли одни задачи: выполнить план, отчитаться перед вышестоящими начальниками, а теперь они должны ставить задачи самостоятельно. Не все руководители справились со сложившимися обстоятельствами, многие были разорены и обанкрочены. Усугубило ситуацию появление новых предприятий, выдержать конкуренцию с которыми было нелегко. Руководители старались найти ответы на вопросы, связанные с управлением, но искать их было негде, так как литература, написанная в период социализма, была уже не актуальна для этого времени, а новой ещё не было. Многие прибегали к зарубежному опыту и пользовались переведённой литературой в области организации труда и управления. Но на практике всё это не помогало, так как каждая страна имеет свои культурные и национальные особенности. Именно их мы рассмотрим далее.

Менеджмент в России как определённый тип управления наряду с общими особенностями, имеет и специфические, присущие только ему [6]. Существуют факторы, благодаря влиянию которых сформировался Российский менеджмент. К их определению существуют различные подходы.

Так, один из подходов заключается в том, что на формирование отечественной модели менеджмента оказывают влияние антропологические особенности народа, исторически сложившиеся ценности и обычаи, национальный менталитет. Всё это появляется в процессе общения с людьми. А. П. Бутенко и Ю. В. Колесниченко изучив исследования Л. С. Выготского, выделяют такие факторы как генетические, исторические, географические климатические. По их мнению, менталитет – это то, что определяет поведение людей и всей нации в целом. Кроме того, такие авторы, как М. А. Картавый и А. Н. Нехамкин определяют менталитет как "программу" действий, которая определяет практическую деятельность людей и все нации. Таким образом, многие учёные согласны с тем, что менталитет имеет огромное значение в формировании модели Российского менеджмента.

Рассмотрим основные существующие особенности Российского менеджмента. Сущность первой заключается в отсутствии требований оптимизации. Это делает данную модель менеджмента "инфантильной", так как она не требует перемен и работает с любым уровнем отдачи. В результате чего, становится не нужной информация о затратах и полученных результатах, всё это приводит к тому, что становится сложно определить в каком именно элементе системы кроется проблема. В связи с этим часто предпринимая какие-либо меры случайного характера, руководители не получают результата, а проблема остаётся не решённой.

Следующая особенность Российского менеджмента связана с тем, что зачастую в системе управления не выделяют какой-то один ключевой фактор, определяющий достижение поставленной цели и успеха. Данная

модель менеджмента не определяет своё основное конкурентное преимущество и фокусируется на незначительных плюсах. Например, производитель стремится увеличить объёмы сбыта, при этом он считает, что, увеличив их, объём производства можно будет повысить без проблем. Однако это неверная стратегия, так как она учитывает только внешние факторы. Правильнее фокусироваться на производстве такого качества и типа продукции, которая бы пользовалась спросом у покупателей. В результате, появилась бы реальная возможность расширения рынков сбыта. Данная тактика управления предусматривает как внешний, так и внутренний фактор.

Третья основная особенность Российского менеджмента связана с использованием организационной культуры. В эпоху социализма она активно использовалась. С помощью неё легко срываются неудачи предприятия или его недостатки, связанные с устаревшим оборудованием. Он вселяла надежду и заставляла гордиться "успехами". Отказ от этих ценностей приводит к таким негативным последствиям, как отсутствие мотивации и инициативы у персонала к труду, снижению производительности, росту социальной напряжённости и отсутствию доверия к руководству.

Однако рассматривать мнения об особенностях Российского менеджмента только Российских авторов неверно. Для того чтобы наиболее полно понять сущность отечественного управления, необходимо проанализировать и мнения зарубежных исследователей.

В конце 90-х годов представления о менеджменте в России поменялись, это было связано с кризисом конца 90-х годов, который сыграл положительную роль в развитии уровня подготовки управленческого класса, что стало одной из сильных сторон Российского менеджмента. Это было обусловлено выделением такие конкурентных преимуществ как, склонность к активной инновационной деятельности, открытость риску, постоянное обучение, амбициозность, самокритика и другие. Среди основных недостатков выделяли, такие как политизированность, расточительное отношение к деньгам и времени, эгоизм и жадность.

Кроме того, Российским проектам присущ региональный подход к исследованию особенностей управления. Так как Россия – это многонациональная и большая страна, то различия между регионами всё-таки присутствуют. В связи с этим Российские учёные выделяют следующие дополнительные черты Российского менеджмента: участие местных региональных администраций в формировании управленческого звена на предприятии; полуправовое регулирование деятельности; применение методов принуждения, вместо мотивации; большая роль неформальных отношений; высокий уровень риска в связи с повышенной диверсификацией деятельности; вкладывание больших денежных средств и привлечение огромного количества человеческих ресурсов для реализации масштабных и уникальных про-

ектов; стремление избежать практики передачи руководителем, части своих прав и обязанностей подчинённым, то есть практики делегирования; отсутствие уважения к ценностям индивидуальной карьеры; централизация управленческих полномочий и другие [4].

Вышеперечисленный список не является исчерпывающим, так как в нём представлены лишь основные отличительные моменты Российского менеджмента. Стоит заметить, что зарубежные и российские учёные по-разному смотрят на выделение характерных черт менеджмента в России.

Таким образом, благодаря исследованию особенностей Российского менеджмента, возможно выделение отличительных черт, которые, во-первых, способствуют понять существующие ограничения национальной модели, во-вторых, выявить главные конкурентные преимущества с целью использования их при включении в мировую торговлю. Необходимо отметить, что выявленные особенности Российского менеджмента необходимо учитывать в целях обеспечения эффективного управления.

Условно проблемы, влияющие на успешное функционирование и развитие менеджмента в России можно разделить на три группы [2]:

- ◆ проблемы, связанные с развитием национальной экономики, инфраструктуры и менталитета;
- ◆ проблемы, связанные с недостаточной теоретической и методологической обеспеченностью современного Российского менеджмента;
- ◆ проблемы, касающиеся уровня профессиональной подготовки менеджеров на современном этапе.

Рассмотрим первую группу проблем. Одной из них является ещё не совершенное налоговое законодательство, которое зачастую создаёт налоговый прессинг на предприятия и организации. Следующая проблема национальной экономики—это противоречивость законодательства, а именно, несоответствие некоторых региональных законов федеральным [7]. Кроме того, высокий моральный и физический износ используемого оборудования, которое на некоторых предприятиях подолгу не обновляется, создаёт определённые трудности, в результате чего снижается интенсивность и производительность труда. Значительную роль играет низкий уровень использования информационного менеджмента. Так, на предприятиях недостаточно компьютеров и обновлённых программ, которые бы помогли наладить эффективное функционирование информационного менеджмента. Кроме того, препятствие в развитии менеджмента создаёт сложившийся в нашей стране менталитет. Считается, что существующие проблемы должно решать государство, но не сами руководители и работники, вследствие чего проявляется безынициативность, отсутствие новых идей.

Следующая группа проблем, связанных с недоста-

точной теоретической и методологической обеспеченностью современного Российского менеджмента обусловлена отсутствием единой теоретической базы. В результате многие предприниматели пытаются заимствовать теорию, представленную в зарубежной литературе, но она не может обеспечить эффективного управления, так как не учитывает национальные и другие особенности нашей страны.

И, наконец, третья группа, связанная непосредственно с менеджерами, включает такие проблемы как: несоответствие уровня подготовки современных менеджеров мировым стандартам; незнание руководителями современного менеджмента, в результате чего они придерживаются старых советских методов управления в современных условиях, что не даёт хороших результатов на практике; неумение многими менеджерами формировать команду и мотивировать сотрудников для достижения успеха, в связи с чем возникает низкая инициативность и конфликты в коллективе; неразвитость у современных менеджеров такого качества как умение делегировать, т. е. передавать часть своих прав и обязанностей другим подчинённым; существующее опасение, о том что прибегать к консультациям специалистов может принести отрицательный эффект, и кто-то может узнать их коммерческую тайну; применение на практике методов современного менеджмента лишь малой частью руководителей (например, метода мацерации, мозгового штурма, метода распускающегося лотоса и др.); отсутствие высококвалифицированных финансовых менеджеров, способных эффективно распределять имеющиеся финансовые ресурсы на предприятии и отсутствие для этого специального инструментария; неумение некоторых менеджеров определять риски (качественные и количественные); стремление уйти от социальной ответственности в погоне за прибылью; уделение недостаточного внимания современными менеджерами организационной культуре, связанное с неумением её организовать и развивать.

Таким образом, тщательное изучение проблем менеджмента в России поможет правильно организовать работу компаний на Российском рынке и разработать пути их решения, которые мы рассмотрим дальше.

Разделение проблем Российского менеджмента на три основные группы даёт возможность определить конкретные направления и главные инструменты, которые необходимо использовать на пути преодоления существующих трудностей. Так, проблемы первой группы являются наиболее глобальными, и их решение возможно только с помощью координации всех усилий и решения сначала проблем второй и третьей группы. Проблемы второй группы малочисленны, но являются ключевыми, так как теоретическая и методологическая база является неким фундаментом и основой для всего Российского менеджмента, её разработка поможет разрешить многие проблемы третьей группы, которая самая многочисленная из всех. Данное утверждение основывается

на представлении о том, что создание качественной основы для Российского менеджмента в виде теоретической базы поможет менеджерам повысить эффективность своей работы, качество управления и конкурентоспособность предприятий и организаций. Всё это, в свою очередь, определит решение проблем национальной экономики, менталитета и другое. Таким образом, ключевой проблемой требующей первоочередного разрешения являются проблемы второй группы.

Для совершенствования Российского менеджмента в вышеперечисленных направлениях, необходимо повышение качества образования в целом, развитие собственной теории и идей менеджмента в России, кроме того нужно создавать систему подготовки кадров и повышения квалификации, ориентированные на мировые стандарты [3].

Очень важно не забывать и о национальном наследии классического менеджмента и накопленном опыте Российских менеджеров, но кроме этого необходимо формировать новую парадигму Российского менеджмента следующим способами:

- ◆ признавать социальную ответственность менеджмента перед организацией и его сотрудниками;
- ◆ ставить перед организацией ключевой целью не извлечение прибыли, а производство качественных товаров, способных конкурировать не только на внутреннем рынке, но и на внешнем; укрепление вертикали "дерева целей" в соответствии с высшей целью государства и общества (Ст. 7 Конституции РФ);
- ◆ принимать человека как основного ресурса организации и обеспечивать хорошие условия труда в целях реализации его потенциала и плодотворной совместной работы;
- ◆ обучать современных менеджеров грамотной постановки цели, миссии организации, для того чтобы они умели развивать и поддерживать организационную культуру, которая помогает прививать сотрудникам основные ценности, отношение к созидательному труду;

- ◆ обеспечение единства профессионального образования и практической деятельности в области управления и менеджмента.

Современный менеджмент Российской Федерации пока далек от заданных глобализацией параметров на всех уровнях: от отдельной фирмы до общества в целом. Однако годы рыночных реформ заложили позитивные предпосылки формирования рыночных принципов управления и нового поколения менеджеров с новыми взглядами и установками. Они умеют учреждать и организовывать бизнес, заключать сделки, рационально хозяйствовать, знают, как удешевить производство и объем товаров, найти поставщика и потребителя. Они заботятся о собственной репутации и имидже. Они благополучны, занимаются меценатством. Как правило, это высокообразованный класс, где не редкость два высших образования, кандидатские и докторские степени. Многие из них прошли обучение в престижных зарубежных университетах и стажировку в преуспевающих компаниях. Этот класс имеет свои объединения, союзы, ассоциации и даже политические организации и через них инициирует решение важных местных, региональных и национальных задач, государство обязано считаться с этим новым классом, а общество осмысливать это новое явление российской жизни. Их деловая философия, высокая профессиональная образованность и ярко выраженная интеллектуальная и волонтаристическая одаренность, помноженная на патриотические помыслы и высокую ответственность за судьбу отечества, – залог высокой конкурентоспособности российского бизнеса и быстрой адаптации к условиям глобализации.

Таким образом, в заключении можно сказать, что Российский менеджмент на современном этапе – это творческое осмысление зарубежного опыта с учетом Российской специфики, т.е. синтез мирового опыта эффективного управления и существующего отечественного опыта на базе национально-исторических особенностей нашей культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации: текст с последними изменениями и дополнениями на 2016 год. –2016год. –М. : Эссмо, 2016.–32 с.
2. Афанасьев А. С. Проблемы российского менеджмента и пути их решения // Труды Братского государственного университета. Серия: экономика и управление. 2012. №1. С. 109–113.
3. Буравилина Ю. И., Сенчило А. А. Перспективы и проблемы развития российского менеджмента // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития. Чебоксары: Интерактив плюс, 2016. С. 137–140.
4. Королев В. И. Современный российский менеджмент в контексте международных тенденций // Российский внешнеэкономический вестник. 2013. №2 С.26–33.
5. Кузнецова О. Д., Шапкин И. Н., Квасов А. С., Пермякова Л. И. Экономическая история. Учебник. 2 изд. М.: Юрайт, 2014. 538 с.
6. Лунёв, А. П., Акмаева Р. И. Становление и специфические особенности развития менеджмента в современной России // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2011. №2 С.44–52.
7. Особенности управления на современных российских предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=666346>