

Проблемы изучения менеджмента

«В ближайшие десять лет бизнес изменится сильнее, чем за предыдущие пятьдесят...

....Если в 80-е годы все решало качество, а в 90-е — реинжиниринг бизнеса, то ключевая концепция нынешнего десятилетия — «скорость». Здесь и скорость изменения характера бизнеса; здесь и вопросы оперативности управления бизнес-процессами; здесь и динамика изменения образа жизни потребителей и их запросов под влиянием все большей доступности информации. Скорость роста качества продукции и скорость совершенствования бизнес-процессов будут намного выше, а при достаточно большом значении этих показателей произойдет изменение характера самого бизнеса.» Звучит, как пророчество.

Каждая эпоха рождает своих пророков. Пятьдесят лет назад таковым был Питер Друкер, который и в наше время предостерегает менеджеров от пагубных попыток собирать излишнюю информацию, сегодня — это Билл Гейтс, с цитаты из книги которого «Бизнес со скоростью мысли» мы начали эту страницу. Однако, сегодня правы оба, так как Б. Гейтс признает: «Похоже, очень многие руководители верхнего эшелона до сих пор считают, что отсутствие своевременной информации — это данность. Что ж, когда люди годами живут, не имея информации «на кончиках пальцев», они и не могут знать, чего лишены».

Не могут или не хотят? Почти во всех книгах по реинжинирингу (например, «Преобразующий менеджмент» Л.Д. Гительман) упоминается, что три четверти

преобразований проваливается, признанные эксперты по внедрению систем TQM (Тотального Управления Качественностью) как заклинания повторяют предостережения о необходимости энтузиазма и упорства в процессе многолетнего внедрения TQM. Почему, наконец, так сложны любые «реформы» в организациях?

Ответы на эти вопросы должны давать современные науки об управлении. Дипломированный менеджер должен знать такие предметы, как МЕНЕДЖМЕНТ, ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА, ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ, СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ, УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ, УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ, ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ, СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ, АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ...

Казалось бы, такие теоретические знания смогут помочь в любой ситуации. Однако реальное положение вещей не совпадает с желаемым. Вот, что пишет по этому поводу другой «гуру» современного менеджмента: Г. Минцберг: «Меня поразило одно обстоятельство: все те руководители, деятельность которых я изучал, - весьма компетентные со всех точек зрения люди - по методам своей работы мало чем отличались от своих предшественников столетней (а может быть, и тысячелетней) давности. Информация, которой они пользуются, конечно же, иная, но способы ее поиска — те же самые: слова, слова... Их решения относятся к самым современным технологиям, но методы принятия решений — такие же, как и в прошлом веке. СОЗДАЕТСЯ ВПЕЧАТЛЕНИЕ, ЧТО УПРАВЛЕНЦЫ ПОПАЛИ В ЗАКОЛДОВАННЫЙ КРУГ: ДАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВСЕ УВЕЛИЧИВАЕТСЯ, А ПОМОЩЬ ОТ НАУК О МЕНЕДЖМЕНТЕ ВСЕ НЕ ПРИХОДИТ...»

Современные науки об управлении принято относить к «социальным» наукам,

исповедующим диалогичный подход. Парадигма диалогии заслуживает отдельного рассмотрения, поэтому для упрощения дальнейших рассуждений ограничимся только дисциплиной «Менеджмент».

Принципы современного менеджмента

1. Принцип механистической модели, согласно которой бюрократическая организация имеет среди прочих «людовой ресурс», «персонал», «сотрудников», «менеджеров», которым в соответствии с теоретическими построениям предписывается не иметь чувств, эмоций, настроений..., а взаимодействовать друг с другом в соответствии с должностными полномочиями и инструкциями.

2. Принцип разделения функций менеджмента, которые при теоретическом анализе можно рассматривать, КАК НЕЗАВИСИМЫЕ (НЕ ВЛИЯЮЩИЕ ДРУГ НА ДРУГА).

2.1. С начала 50-х годов прошлого века выделялись три функции: УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ, УПРАВЛЕНИЕ МЕНЕДЖЕРАМИ, УПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОЙ.

2.2. В наше время менеджмент – это эффективное и производительное достижение целей организации посредством ПЛАНИРОВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ, ЛИДЕРСТВА (МОТИВАЦИИ), КОНТРОЛЯ над организационными ресурсами.

2.3. Классификация функций изменилась (что на наш взгляд не существенно для наших рассуждений), но функции как и прежде рассматриваются независимо друг от друга.

3. Принцип практического учета взаимодействия функций менеджмента (следствие диалогичного подхода), из которого следует, что каждый менеджер должен учитывать взаимное влияние функций менеджмента в конкретных ситуациях и синтезировать (придумать!) свои методы управления.

3.1. Чтобы дать будущему менеджеру наилучшую основу для синтеза, необходимо научить его как можно большему количеству противоречивых, взаимоисключающих подходов. Поэтому программы ВУЗов для подготовки менеджеров изобилуют большим количеством «пересекающихся» теоретических курсов, а курсы включают еще большее количество противоречивых теорий (например, более 10 теорий мотивации, 5-6 теорий лидерства, 2-3 школы планирования...).

В результате по всему миру студенты изучают и успешно «сдают» например - «планирование», но, став менеджерами, быстро от него отказываются... Поступив на работу, каждый менеджер вынужден «синтезировать» свой стиль планирования исходя из предпочтений начальства, которое в 90% случаев «синтезировало» свой подход к планированию, как к средству контроля. Чтобы не лишиться премиальных, менеджеру выгодно «забыть» «планирование» как можно быстрее.

На наш взгляд теория менеджмента не просто устарела, она с самого начала не использовала моделей взаимодействия людей. Попытки включить в механистический менеджмент теории мотивации не привели к успеху. Это с сожалением констатирует П. Друкер в работе «Задачи менеджмента в XXI веке»: «...Нигде в менеджменте традиционные базовые представления не укоренились так прочно (пусть и на уровне подсознания), как в сфере управления кадрами. Ни в какой другой области менеджмента базовые представления не находятся в столь вопиющем противоречии с реальностью и не являются до такой степени непродуктивными ... »

Именно пренебрежение моделированием человеческой психики, человеческих отношений делает планирование (организацию, контроль) бессмысленным – так как планы нужно не только писать, но и выполнять. Каждый пункт плана должен подразумевать, предусматривать механизмы мотивирования, контроля и организации. То же справедливо для любой попытки разделения теории менеджмента на части, которые «можно анализировать, изучать и оценивать по отдельности» от механизмов поведения (мотивирования) людей.

В наши дни П. Друкер говорит уже о новой парадигме менеджмента: «...фундаментом современного общества, экономики и человеческих отношений являются отнюдь не

технологии. И не информация. И не производительность. Фундамент современного общества, экономики и человеческих отношений есть управляемая организация как общественный институт, целью которого является достижение результата. А менеджмент — это специальный инструмент, особая функция, специфический аппарат, который как раз и обеспечивает организации возможность достигать нужных результатов. Такое понимание вопроса требует совершенно новой парадигмы менеджмента...»

Но, если "управляемая организация - фундамент человеческих отношений", то теория управления должна опираться именно на модели взаимодействия людей и психики человека. Соответственно должна быть построена и подготовка менеджеров.