

Точка бифуркации современного менеджмента.

Носырев М. А.

Соискатель кафедры менеджмента РЭУ им. Г.В. Плеханова

В статье приведен анализ текущего состояния технологий управления, а также необратимые структурные изменения бизнес-среды, являющиеся предпосылкой к формированию новой актуальной организационной модели.

Ключевые слова: информационная революция, точка бифуркации, реинжиниринг систем управления, самомотивация, самоорганизация

Point of bifurcation in modern management.

Nosyrev M. A.

In the article it is introduced analyses of current conditions of management technologies and also nonreturnable structural changes of business which are actually prerequisites for creation of a new actual organization model.

Key words: information revolution, point of bifurcation, reengineering of management systems, self-motivation, self-organization.

Информационная революция явилась решающей точкой бифуркации, то есть точкой невозврата для всех сфер человеческой деятельности, в том числе менеджмента, когда прежние формы функционирования бизнеса и общества стали невозможны, а постиндустриальные выразились в следующих тенденциях:

- бурное развитие средств связи и информационных технологий;
- формирование и экспансия в условиях глобализации так называемого информационного общества – социального кластера характеризующегося значительным интеллектуальным потенциалом и, соответственно, новой системой ценностей, императивом которой является интеллектуальное и духовное развитие, а ключевым ресурсом, необходимым для этого становится время;
- глобализация как утрата значимости проявлений локальной среды по отношению к тенденциям глобальных бизнес-процессов;
- повышение спроса на уникальную продукцию по отношению к продукции массового потребления, как результат формирования новой системы ценностей в обществе;

- появление и развитие на основе явления самоорганизации мягких виртуальных организационных структур в форме сетевых горизонтальных связей и как результат развития информационных технологий при повышении интеллектуального уровня персонала и клиентов.

Произошедшие изменения во всех основных видах деятельности человека не могут не затрагивать вопросы менеджмента, самые важные открытия которого – в основном дело далекого прошлого. Планирование производственных процессов, составление бюджета, анализ рентабельности инвестиций, управление проектами, выстраивание организационной структуры, развитие брендов – все это и многое другое, без чего невозможно представить себе управление бизнесом, родилось в начале XX века. Именно тогда усилиями Дэниела Маккалума, Фредерика Тейлора, Генри Форда был заложен фундамент научной организации труда и канонического менеджмента. В начале XX столетия теория и практика развивались стремительно, но источник понемногу иссякал. В последние годы оригинальные идеи высказываются редко. Менеджмент – технология, которая существует так давно, что ее пора обновить и приспособить для XXI века.

Именно поэтому ученые и главы предприятий (35 теоретиков и практиков менеджмента) собрались на организованную двухдневную конференцию «The Management Lab» при поддержке «McKinsey & Company» в мае 2008 года и общими усилиями наметили меры по обновлению управления. Были сформулированы определенные тезисы, в том числе следующие:

- Современный менеджмент, основы которого были заложены сто лет назад, выработал свой запас прочности. Нужно срочно пересмотреть всю теорию.
- Пока не будут предложены механизмы обновления, компании не смогут быстро подстраиваться под изменчивые условия.
- Сформулированы 25 масштабных задач менеджмента, приведенных Г. Хэмелом в концепции «Менеджмент 2.0», которая сводится к тому, что необходимо «очеловечить организации, чтобы они были под стать работающим в них людям». В отличие от Г. Форда, когда человек в системе машин должен считаться их «придатком».

Семантический анализ масштабных задач менеджмента дает возможность их обобщить для разработки новой управленческой модели, так как в них присутствует четкое осознание кризиса в области как теоретического, так и практического менеджмента, но отсутствуют конкретные управленческие механизмы, инструменты и методы.

Крайне важным для разработки новой модели менеджмента является предположение о том, что организация как система имеет потенциал развития, который характеризует нереализованные возможности как экстенсивного роста, так и интенсивного развития. Данная позиция была

предложена Ф.Л. Быком и В.Г. Кишутиним. Её можно обобщенно сформулировать с помощью следующих основных тезисов:

- Под развитием систем понимается процесс, направленный на освоение потенциала развития, что обуславливается его теоретико-методической прогрессивной направленностью.
- Критерием прогрессивности является знак производной по времени энтропии $dE/dt < 0$.
- Развитие является сложным процессом, в котором можно выделить три этапа: хаотичность, упорядочивание, стабилизация.
- Стратегия в менеджменте заключается в наращивании потенциала развития компании.

Хаос порождается (или порождает) изменениями потенциала развития системы, в результате чего система приобретает новые временные свойства. На этапе упорядочивания происходит установление новых связей, что сопровождается уменьшением энтропии. Стабилизация заключается в повышении степени использования образовавшихся связей и сопровождается ростом системы, а также ростом ее энтропии.

Изменения систем могут протекать как эволюционно (линейно), так и кризисно (нелинейно или скачкообразно): эволюционное развитие наблюдается в системах, где не исчерпан потенциал развития, а если он исчерпан, то происходит кризисное развитие за счет скачкообразных изменений потенциала развития. Эволюционирующие организации превращаются чаще всего в социотехнические системы, которым присуща способность к изменению потенциала развития за счет информационной открытости, способности целенаправленного использования внешней информации. Это является, правда, неточным утверждением, так как такая особенность развития систем требует полного учета актуальных для данной системы ресурсов (активов и пассивов), а не только информации.

С развитием производственных отношений и производительности труда к середине XX века уровень жизни населения в развитых странах значительно вырос. Каждый рабочий мог позволить себе и своей семье уровень потребления, достаточный для активной жизнедеятельности и развития, необходимую жилую площадь, минимальное медицинское обслуживание и т.д. В таких условиях удовлетворение базовых потребностей перестало стимулировать работников, и на первый план выступили потребность в социализации, признании, общении, карьерном росте и т.д. Институциональная организационная модель нуждалась в новых принципах мотивации, которыми стали такие, как достижение, признание, содержание работа, ответственность, успех, согласующиеся с принципами институциональной организационной модели, ориентированными на энтузиазм работников, корпоративные ценности, формирование лояльных взаимоотношений между администрацией и работниками и т.д.

Информационная революция послужила толчком к интеллектуализации части общества и формированию нового социального кластера, как ускоренно формирующейся основы информационного общества. В этой среде актуальны новые мотиваторы, связанные с интеллектуальной самореализацией, что привело к пересмотру старых стереотипов в области трудовых отношений, таких как постоянство рабочего места, трудовой коллектив, карьерный рост, на смену которым пришли новые понятия – свободный график, сеть отношений, саморазвитие, лидерство. Привычные формы трудового сотрудничества вытесняются новыми, например фрилансинг, позволяющими при сохранении уровня доходов получать значительно больше свободного времени, которое является одним из важнейших ресурсов в новой системе ценностей. Свободный выбор сферы деятельности обеспечивает самоактуализацию и творческую самореализацию.

В настоящий момент имеются предпосылки для актуализации существующих моделей менеджмента, с одной стороны, по причине их неэффективности и неспособности отвечать на вызовы бизнес-среды, а с другой, – в связи с тенденцией к глобализации и сетезации бизнес-структур, направленной на их географическое рассредоточение и иерархическое сплющивание, что вылилось в парадигму «плоского мира» и является следствием глобализации и информационной революции.

Реинжиниринг систем управления может в принципе обеспечивать достижение организацией конкурентного преимущества, которое, как известно, достигается посредством решения следующих задач.

1. Обеспечивать ускорение инновационных процессов, то есть эффективное управление изменениями через внедрение новейших разработок как в сфере высоких технологий и управления, так и в области промышленного производства.
2. Повысить качество принимаемых решений за счет повышения общего профессионального уровня персонала.
3. Повысить скорость принятия решений за счет сокращения согласовательных цепочек, то есть количества лиц, участвующих в принятии решений.
4. Привлекать наиболее качественные ресурсы из внешней среды.
5. Повысить адаптивные свойства организации с целью удовлетворения оригинальных, уникальных и скрытых потребностей потребителей, за счет географической децентрализации, индивидуального подхода и расширения ассортимента продукции.

При этом должны выполняться условия устойчивости (реформирование организационной структуры не должно привести к ее гибели) и концентрации капитала (ключевое условие конкурентоспособности организации за счет эффекта масштаба производства). Однако изменения

предметной области менеджмента многое видоизменили из-за нестабильности и глобализации бизнес-процессов.

Эффективная организационная модель должна быть ориентирована на решение приведенных задач, что возможно при переходе от жестких механистичных принципов управления к мягким органическим на основе самоорганизации, под которой понимается процесс системного самоопределения временной целостности.

Бизнес-пространство подошло к определенной точке бифуркации и нуждается в разработке принципиально новой теоретической концепции менеджмента, которая бы позволила бизнесу реформировать организационную структуру таким образом, чтобы решить приведенные выше актуальные задачи менеджмента, что в результате успешных реформ обеспечит получение конкурентного преимущества.

Список литературы:

1. Никулин Л.Ф., Сидоров М.Н., Бусалов Д.Ю. Эkleктичная мозаика менеджмента. – Самара: Учебная литература, 2009
2. Никулин Л.Ф., Бусалов Д.Ю. Менеджмент: Рабочая тетрадь. – Самара: Учебная литература, 2007
3. Хэмел Г. Менеджмент 2.0// Harvard Business Review. Октябрь 2009
4. Бык Л.Ф., Кишутин В.Г. Концептуальная модель развития и задачи менеджмента//Менеджмент в России и за рубежом. №6. 2008