

ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Анализируются понятийно-терминологические особенности современного менеджмента. Устанавливаются проблемы, препятствующие однозначному толкованию разнообразных явлений современного управления. Среди выделенных проблем анализируются историческая и мировоззренческая. По результатам исследования сделан вывод о необходимости формирования единой понятийно-терминологической базы современного менеджмента в России.

Ключевые слова: современный менеджмент; понятие современного менеджмента; управление в современной организации.

В различных сферах жизни общества, науке и практике появляются различные идеи, концепты и, конечно, методы познания быстро меняющейся современной реальности. Данные методы (так же, как и сама реальность) весьма своеобразны, например, одни исследователи пропагандируют применение чистого аналитического подхода, «вычисляя» специфику развития того или иного явления и прогнозируя его будущее через математические расчеты и анализ прошлого опыта; другие считают более эффективным способом предсказания будущего интуицию: «...как это ни кажется парадоксальным, сейчас ученые должны пытаться создавать картины будущего в значительной мере с помощью “ненаучных” методов прогнозирования» [1. С. 106].

Все перечисленные процессы в равной степени относятся к теории и практике управления. Российский менеджмент в настоящее время находится в состоянии становления, формирования. Данный период характеризуется возникновением и внедрением новых понятий, концептов, структур в теорию и практику управления. Попытка осмысления современных тенденций начинается со стремления навести порядок в существующем терминологическо-понятийном хаосе, который является характерной чертой становящейся парадигмы управления. Появление и употребление новых терминов, разница в их толковании, большое количество перенимаемых понятий – все это не оказывает благотворного влияния на формирование единой системы толкования терминов управления с однозначной семантикой для теоретиков и практиков менеджмента. В данной ситуации некоторые исследователи начинают рассмотрение современной теории управления с объяснения и выделения общих определений некоторых терминов, например «развитие» в управлении, «управление развитием» и «стратегическое управление» [2]. В настоящий момент практически каждое исследование по менеджменту, проводимое в России, рассматривает, включает или упоминает понятие «современный менеджмент». Однако, несмотря на повсеместное упоминание и использование данного определения, только некоторые работы содержат попытку объяснить, что данное понятие значит и в каком контексте употребляется. Остальные удовлетворяются тем, что используют словосочетание «современный менеджмент» по отношению к любому проявлению управления в настоящих условиях. В результате появляется необходимость определить значение концепта «современный менеджмент» в российской действительности и выделить его сущностные характеристики. В этом заключается актуальность данной статьи.

По нашему мнению, определению понятия «современный менеджмент» (что в принципе является нелегкой задачей) препятствует несколько проблем, которые

и являются объектом рассмотрения в рамках данной статьи.

Первую выделенную нами проблему мы назвали *исторической*.

Рассмотрение генезиса и эволюции идей менеджмента является обязательной частью преподавания дисциплины менеджмента, любого научного исследования и, конечно, практической деятельности. Менеджмент, относимый к группе социально-гуманитарных наук, неотделим от исторических предпосылок и развитий, для него справедливо утверждение, что «без истории вопроса нет теории вопроса» [3. С. 101]. Данная ситуация двойственна. С одной стороны, наличие и взаимосвязь с «корнями» позволяет понять и определить основные понятия и термины изучаемого явления. С другой стороны, в отношении определения понятия «современный менеджмент» данная ситуация создает большое количество сложностей, основные из которых, по нашему мнению, состоят в следующем:

Во-первых, пониманию того, что такое современный менеджмент, в значительной степени «мешает» то, что умозаключения и выводы, сделанные классиками менеджмента, не теряют актуальности в настоящее время. Тщательный анализ исторических основ менеджмента наглядно демонстрирует, что выводы основателей науки управления остаются насущными и в настоящее время. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора и Г. Форда успешно используется для организации производственного процесса на передовых промышленных предприятиях; «новинки» японского менеджмента – канбан, кейрецу и многое другое – по сути своей основаны именно на принципах классического менеджмента; жизненность принципов управления Г. Эмерсона в современных условиях не вызывает сомнений; функции менеджмента, выделенные А. Файолем, универсальны и составляют основы процесса управления на любом предприятии; идеи Мари Паркер Фоллет удачно используются в практике управления трудовым коллективом. Данные примеры можно продолжать и далее, и во всех случаях мы увидим, что все новшества, а в особенности российские, – это так или иначе модифицированные идеи традиционного классического менеджмента.

Во-вторых, тесная взаимосвязь концепций классического гуманитарного менеджмента и современных теорий науки управления. Менеджмент представляет собой целостную науку, которая характеризуется четкими, логическими взаимосвязями между концепциями. Многие теории являются продолжениями ранее существовавших, вариантом их совершенствования и развития. Например, содержательные теории мотивации (теория ERG Альдерфера, МакКлелланда, Герц-

берга), которые составляют существенную часть менеджмента, в ближайшем приближении основываются на теории иерархических потребностей А. Маслоу. В результате этого изучение современных концепций неизменно начинается с «основ», т.е. рассмотрения исторических корней менеджмента, и нередко приводит к тому, что становится практически невозможным выделение современного менеджмента как самостоятельного объекта изучения.

Третья сложность связана с чисто терминологическими особенностями формирования понятия «современный менеджмент», а именно с историей возникновения и развития данного понятия и наличием большого количества синонимов, которые достаточно часто рассматриваются как подвиды, виды менеджмента и т.д. Приведем лишь некоторые из них. Понятие «менеджмент» в современном толковании начали применять с разработок Ф. Тейлора. Позднее «менеджмент» стали рассматривать исключительно как менеджмент бизнеса, т.е. менеджментом стало «описание закономерностей эффективного управления в сфере частного предпринимательства или бизнеса» [4]. В это время остальные виды управления начали «расслаиваться» на «государственное управление», «управление социальными учреждениями», «управление предприятиями здравоохранения» и т.д. Однако в настоящее время зарубежные теоретики, например П. Друкер, утверждают, что «менеджмент не есть менеджмент бизнеса – так же, как, скажем, медицина не есть акушерство» [5], и призывают к использованию понятия «менеджмент» в качестве общего названия.

Российская ситуация в плане определения менеджмента имеет свою специфику, которая сформировалась в силу нескольких причин, одна из которых – заимствование понятий. Термин «менеджмент» распространился в России в 1990-х гг. и в условиях отсутствия традиции его использования толковался разнообразно. Кроме того, как и любой заимствованный термин, он начал «обрастать» национальной спецификой и соперничать с российскими синонимами. Например, до сих пор в научной литературе (в учебной уже были найдены некоторые компромиссы по этому поводу) продолжают споры о соотношении понятий «управление», «менеджмент», «научная организация труда». К национальной же специфике можно отнести факт дискредитации понятия «менеджмент». На ранних этапах можно было встретить «менеджера по уюту» (уборщица), «менеджера по продажам» (продавец), «менеджера по залу» (официант) и т.д.

Таким образом, в обыденном сознании понятие «менеджмент» претерпело изменение и во многом приобрело легкий негативный оттенок, что, на наш взгляд, до сих пор является причиной упорного нежелания многих руководителей прислушиваться к «новым» менеджерам, которые пытаются внедрять хоть какие-то изменения в управление.

В результате можно констатировать, что в контексте сформировавшегося понятия «менеджмент» современный менеджмент в самом общем смысле понимается как менеджмент бизнеса. Иными словами, терминологически мы еще находимся на стадии «расслоения» менеджмента, именно этим объясняется большое количество существующих отраслей менеджмента (см. на-

шу статью «Методология современного менеджмента: кластерный подход» [6]), и, что немаловажно, менеджмент в России развивается в условиях негативного отношения и недоверия, в частности со стороны практиков менеджмента.

Вторую проблему мы определяем как *мировоззренческую*.

Одной из наиболее заметных и, на наш взгляд, важнейших тенденций современности является разнообразное и разностороннее толкование реальности. Во многом это является объективным в силу появления «разнообразной действительности», которая не укладывается в одномерные рамки. Кроме того, эта «разнообразная действительность» является результатом развития системного подхода, который получил широкое распространение в социально-гуманитарных и технических науках и требует проведения анализа одного и того же явления с различных сторон.

В рамках менеджмента происходит концептуальный отход от идеи существования единого толкования терминов, понятий, применяемых методов, используемых структур. Иными словами, существование тейлоровского «единственно верного метода выполнения работы» в области терминологии ставится под сомнение. Результатом становится появление уникальной системы управления в рамках конкретной организации, отрасли или страны. Это во многом затрудняет становление единой терминологической базы, так как у каждой организации / отрасли есть свое управление, свой менеджмент. Таким образом, формирование общего концепта современного менеджмента затруднено в силу объективных причин.

Неоспоримым является тот факт, что возможность существования нескольких мнений – залог развития, однако между различными теориями и концептами современного менеджмента должны существовать точки пересечения для того, чтобы привести рассуждения и действия в одно измерение. Наличие такого единого измерения является залогом плодотворных дискуссий. Наиболее показательна необходимость единого измерения может быть продемонстрирована на основе теории коммуникации и коммуникативных моделей в частности. Коммуникативный акт (если брать однонаправленную коммуникацию) или коммуникативный процесс (если брать интерактивную) целиком и полностью строится на идее существования определенного кода, разделяемого отправителем и получателем. В случае, если указанный код не совпадает, что бывает, например, в ситуации, когда отправитель передает сообщение на языке, который не известен получателю, или же отправитель использует профессиональный жаргон, сленг или выражения, также не известные получателю, эффективная коммуникация невозможна. Несовпадение (или «непересечение») системы кодирования и декодирования передаваемой информации ведет к потере семантики и искажению (вплоть до замены на противоположное) значения передаваемой информации.

Возвращаясь к терминологии менеджмента, на основании приведенного примера можно указать, что разнообразие, заложенное в современном мире, как одна из его основ все же нуждается в упорядочении и систематизации. Логическим продолжением объектив-

ного мировоззренческого разнообразия стало появление ложного разнообразия. Особенно этот процесс заметен на этапе становления, формирования того или иного концепта и, конечно, не обходится без этого становление и новой парадигмы управления. Говоря о ложном разнообразии, мы имеем в виду, что практически каждое исследование по менеджменту, проводимое в России, рассматривает, включает или упоминает понятия «современный менеджмент», «современное управление», «инновационное управление», «менеджмент XXI века», «иной менеджмент» и т.д.

Следующим обязательным шагом является дать свое, уникальное определение, которое достаточно часто не раскрывает сущности «определяемого» понятия. Ложность этого разнообразия, на наш взгляд, состоит в том, что даваемое определение очень редко опирается на уже существующие определения и развивает их. Складывается ситуация, в которой определения даются не для того, чтобы «определить», а для того, чтобы выделиться, предложить что-то отличное, но не всегда необходимое. Таким образом, формируется идея, в которой «каждое дерево в лесу – своя концепция менеджмента», все это достаточно часто не дает развития новой идее, а лишь формирует «семантический шум». Более продуктивным, на наш взгляд, является подход, основанный на нахождении связей между уже существующими понятиями и попытках объединения существующих и развиваемых идей современного менеджмента в систему, в единую парадигму – формирование «единой лесополосы».

Для этого нами был проведен анализ некоторых наиболее полных российских и зарубежных определений современного менеджмента (более подробно см. [7]). В качестве источников для анализа были взяты учебные пособия и учебники, так как именно в них концентрируются и систематизируются выработанные обществом знания; периодические издания, аккумулирующие результаты актуальных исследований, и интернет-источники, открывающие доступ к новейшим работам.

Найденные определения были разделены нами на две группы: первая группа включает определения, которые можно назвать «прямыми». «Прямые» определения содержат конкретные указания на то, что автор понимает под современным менеджментом и чаще всего начинаются со слов «Современный менеджмент – это...». Вторая группа определений названа нами «косвенные определения». Они определяют современный менеджмент контекстно. Приведем примеры определений первой и второй группы.

«Прямые» определения менеджмента:

1. Современный менеджмент – это сотрудничество между людьми и машинами с целью создания ценности [8].

2. Современный менеджмент – это менеджмент качества [9].

3. Современный менеджмент – это новейшие технологии принятия решений. Широкое использование современных средств коммуникаций и много чего другого [10].

4. Современная наука управления представлена самыми различными течениями, школами, направлениями, концепциями, которые часто используются в прак-

тике управления фирмами в форме сочетания нескольких подходов [11].

Итак, суть современной парадигмы менеджмента состоит в создании науки по эффективному использованию внешних и внутренних ресурсов организации с целью получения максимальной прибыли для собственника [12].

«Косвенные» определения менее конкретны, с одной стороны, однако с другой – содержат развернутые пояснения, примеры таких определений приведены ниже:

1. Современный менеджмент существенно более сложен и отличается от традиционного менеджмента, в течение многих десятилетий применявшегося во всех отраслях и сферах жизни общества. В принципы современного менеджмента входит непрерывность и повсеместность инновационных процессов внутри организации. Современный менеджмент представляет собой сложную модель, которая включает в себя средства системного воздействия на компании, обеспечивающие рост их конкурентоспособности [13].

2. Современный прогрессивный менеджмент отличается от традиционного менеджмента новыми приоритетами, в числе которых интеллект, позитивные ценности, развитие самоуправления, инновации, синтез руководства и лидерства, высокий уровень мотивации персонала, позитивная синергия всех управленческих процессов [14].

3. Современный менеджмент в той или иной степени включает все рассматриваемые в этой главе идеи и подходы. Однако за последние десять с небольшим лет мир изменился до неузнаваемости. В настоящее время в менеджменте выделяются две тенденции: переход к обучающейся организации и управление технологически ориентированным рабочим местом [15].

Большое внимание, уделяемое понятиям и вообще вопросу формирования единого концепта понятийно-терминологической базы современного менеджмента, актуально, на наш взгляд, по нескольким причинам:

1) любая научная дисциплина начинается с «очерчивания границ», а именно «формирования понятийного аппарата и типичных для конкретной области методов» [3]. Таким образом, формируется поле действия той или иной науки, вырабатывается единая система координат и единое измерение для исследователей, работающих в данной сфере. Иначе все рассуждения сильно напоминают разговоры слепого с глухим;

2) очень важным является то, как мы понимаем то или иное явление, а говоря о современном менеджменте, и «то, как мы описываем управление, как мы его измеряем» [1]. Четкие определения современного менеджмента нужны, как не удивительно, прикладному менеджменту в большей степени, чем теоретическому. От того, как понимает тот или иной руководитель ту или иную концепцию, во многом зависит и то, как она будет реализована. Если в понимании менеджера современный менеджмент – это «тот же менеджмент», но при котором отдел кадров называется отделом по управлению человеческими ресурсами, служба сбыта – логистическим отделом, а бабушка-вахтерша – службой контроля и охраны, то именно на принципах «того же менеджмента» и будет все организовано, изменения претерпят лишь таблички на кабинетах;

3) формирование теоретического фундамента современного менеджмента является особенно актуальным в российской науке. Это является результатом особой связи теории и практики в нашей стране. В зарубежных странах, особенно ярко это проявляется в США, взаимосвязь практики и теории выглядит следующим образом: в любой сфере жизни общества (политической, культурной, предпринимательской, образовательной) возникает некое явление, которое достаточно широко распространяется, вызывает удобства или неудобства, иными словами, начинает влиять на сферу, в которой возникло (или даже выходит за рамки данной сферы). Иначе говоря, на практике возникает нечто новое, уникальное, не подчиняющееся уже известным и разработанным принципам, методам и т.д. Когда данное явление достигает определенного «уровня беспокойства», подключаются теоретические исследования, которые, как правило, строятся на основе экспериментов и уже существующего (хоть и небольшого опыта апробирования на практике). Приведем конкретный пример того, что своим возникновением менеджмент обязан практикам. Историческое развитие менеджмента было начато «на местах», Ф. Тейлор сформулировал концепцию научного менеджмента после большого количества экспериментов и опытов. Мировая практика и традиции становления идей управления проходят путь *от* практики *к* теории. Таким образом, теория формируется «точно» под конкретное практическое событие, что позволяет эффективно и своевременно анализировать происходящее, но иногда достаточно узко и подчиненно практической ситуации.

Предчувствие перемен в современном менеджменте идет от практики. Зарубежные практики видят, что сей-

час на предприятиях перестают работать принципы классического менеджмента, что происходит «что-то не то». Именно поэтому зарубежные теоретики вынуждены анализировать ситуацию. В нашей стране ситуация значительно отличается. Российский подход традиционно направлен от теории к практике. Первые идеи менеджмента, которые появились в нашей стране, были разработаны теоретиками (А.К. Гастеев, работы исследователей Московского высшего технического училища и др.). Если обратиться к современному менеджменту, то российские предприятия в большинстве своем работают по принципам дореволюционной России и при этом не то что не испытывают потребность, но даже слышать ничего не хотят про программы развития человеческих ресурсов и внедрения инновационных методов работы. Таким образом, в нашей стране теоретический базис науки выступает еще и доказательным базисом, на основе которого теория пытается доказать практике, что нужно переходить на новые методы управления, а не менять названия должностей без изменения содержания.

Подводя итог, можно указать, что современный менеджмент действительно нуждается в создании разделяемого теоретиками и практиками понятийно-терминологического поля, которое позволит ответить на ряд вопросов: что такое современный менеджмент? В чем его отличие от классического менеджмента (есть ли это отличие вообще)? Каковы его характеристики и есть ли возможность становления современного менеджмента в России и формирования национальной российской модели менеджмента? Без ответов на поставленные вопросы развитие современного, инновационного, «другого» менеджмента в России невозможно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С., Наумов А.И. «Другой» менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. 2004. № 3. С. 105–126.
2. Бык Ф.Л., Китушин В.Г. Понятийные аспекты новой парадигмы управления // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. № 5. URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2007/5/4270.html> (дата обращения: 01.08.2011).
3. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. В чем смысл истории менеджмента. Рецензия на кн. Каткало В.С. Эволюция стратегического менеджмента // Российский журнал менеджмента. 2007. № 4. С. 101–104.
4. Современный менеджмент: теория и практика управления / под ред. А.Г. Комарова, Г.Г. Муфтиева. СПб. : Питер, 2004. 432 с.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М. : Вильямс, 2007. 288 с.
6. Тухватулина Л.Р. Методология современного менеджмента: кластерный подход // Экономика и управление в современных системах. Всероссийская научно-практическая конференция (5 февраля 2010 г., Волгоград). М. : ООО «Глобус», 2010. С. 101–106.
7. Тухватулина Л.Р. Российский миф о современном менеджменте // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 3–11.
8. Management guru. Frederick Winslow Taylor: Father of modern management URL: http://www.mgmtguru.com/mgt301/301_Lecture1Page8.htm (дата обращения 01.08.2011).
9. Эксперт групп Quality Consulting Company. URL: <http://www.iso9000ff.ru> (дата обращения 01.08.2011).
10. Традиционный и современный менеджмент URL: <http://www.kreditblog.ru/?p=269> (дата обращения 01.08.2011).
11. Тебекин А.В., Касаев Б.С. Менеджмент организации : учеб. М. : КНОРУС, 2006. 416 с.
12. Кризис современной парадигмы менеджмента. Школа классического правления «СВАГА». URL: <http://scgovern.org/?p=14> (дата обращения 01.08.2011).
13. Маленков Ю.А. Отличия современного менеджмента от классического // Элитариум: Центр дистанционного образования. URL: www.elitarium.ru (дата обращения 01.08.2011).
14. Маленков Ю.А. Современный менеджмент. М. : Экономика, 2010. 439 с.
15. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / пер. с англ. СПб. : Питер, 2008. 864 с.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 17 апреля 2012 г.