

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет»
(Астраханский государственный университет)

кафедра философии

РЕФЕРАТ

**для сдачи кандидатского экзамена
по истории и философии науки**

на тему: «Развитие и перспективы менеджмента»

Выполнил:

Олихов Никита Эдуардович, аспирант,
кафедра менеджмента

Астрахань – 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.	4
1.1 Предпосылки и история возникновения менеджмента.....	4
1.2 Менеджмент в разных странах.	9
ГЛАВА II. МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ.	14
2.1 Особенности современного менеджмента.	14
2.2 Тренды развития менеджмента в организациях.	18
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	24
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	25

ВВЕДЕНИЕ

Представления о возникновении и развитии менеджмента и в целом о содержании управленческой деятельности, методах ее осуществления неоднократно претерпевали существенные изменения с тех пор, когда управление стало рассматриваться как особый вид деятельности. Взгляды многих исследователей на управление развивались по мере развития общественных отношений, в связи с чем изменялся бизнес, совершенствовалась технология производства, возникали новые средства связи и обработки информации. Изменялась практика управления – видоизменялась наука об управлении. Однако управленческая мысль не была в роли пассивного следования за практикой менеджмента. Более того, именно выдвинутые и сформулированные ведущими умами управленческой мысли новые идеи в области управления и новые подходы к осуществлению управления знаменовали собой этапы существенных преобразований в практике управления.

Менеджмент — это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленной на достижение намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов.

Термин "менеджмент", является аналогом термина "управление", его синонимом, однако не в полной мере. Термин "управление" намного шире, поскольку применяется к разным видам человеческой деятельности (например, управление автомобилем); к разным сферам деятельности (управление в неживой природе, в биологических системах, управление государством); к органам управления (подразделениям в государственных и общественных организациях, а также на предприятиях и в объединениях).

В данной работе будет рассмотрена история возникновения и становления менеджмента как науки, а также изменения, которые претерпела наука и её функционирование в настоящее время.

Тема реферата напрямую связана с темой диссертационного исследования «Теория и практика развития киберспортивной организации».

ГЛАВА I. ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

1.1 Предпосылки и история возникновения менеджмента.

Важной исторической информацией о зарождении менеджмента является экономическое мнение эпохи Древнего Рима, Древней Греции, Средневековья, а именно: выразители экономического мнения древнего мира – знаменитые мыслители (философы) и отдельные правители рабовладельческих государств стремились идеализировать и сохранить навсегда рабовладение и натуральное хозяйство. Доказательства идеологов древнего мира основывались преимущественно на категориях морали, этики, нравственности и были направлены против свободного функционирования денежного и торгового капитала. Источники экономического мнения Древнего Востока: Вавилон – кодекс царя Хаммурапи; Китай – Конфуций; Индия – трактат Артхашаstra. Свод законов царя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.), созданный около 1760 г. до н. э., способствовал укреплению власти рабовладельцев над рабами, частной собственности в целом и охране интересов царского окружения.

Вопрос о том, когда управленческая деятельность перестала быть только косвенным проявлением власти и превратилась в самостоятельную, давно интересует историков менеджмента. Согласно концепции Р.Ходжеттса, менеджмент, как вид деятельности, сложился в результате трех управленческих революций, произошедших в древности, которые сформировали определенную «нишу» для его существования.

1. Религиозно-коммерческая. Она произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э. Суть ее заключается в трансформации шумерских жрецов в менеджеров: на определенном этапе они отказались от кровавых жертвоприношений богам и стали взимать дань продуктами. Таким образом, стали осуществляться первые коммерческие операции при помощи посредников.

2. Светско-административная. Связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н.э.), который попытался организовать эффективную систему управления своей огромной империей. Знаменитый свод Хаммурапи, содержащий 285 законов управления государством, является определенным этапом в развитии менеджмента. Хаммурапи, по мнению Ходжеттса, был первым, кто стал целенаправленно работать над созданием своего образа «заботливого покровителя народа».

3. Производственно-строительная. Связана с правлением в Вавилоне царя Навуходоносора XI (605-562 гг. до н.э.), который значительно усовершенствовал организацию труда на текстильных фабриках и зернохранилищах.¹

Конфуций (Кун-цзи) (551-479 гг. до н.э.) заложил основы этико-политического учения (конфуцианства), что активизировало развитие духовной культуры в политической жизни и обществе. Индийский трактат Артхашастра – это сборник наставлений по вопросам управления государством («наука о пользе, о практической жизни»).

Экономическое мнение Древней Греции связано с именами Ксенофонта, Платона и Аристотеля. Ксенофонт (430-354 гг. до н.э.) в трактате «О домашнем хозяйстве» дал характеристику образцового, с его точки зрения, хозяйства и гражданина. Его труд «Об источниках поступлений» – попытка найти выход из экономических трудностей Афин. Платон (428-347 гг. до н.э.) создал теорию идеального общественного уклада и изложил ее в труде Государство, основой которого является идея справедливости. Он называл управление «наукой о питании людей», тем самым, подчеркивая ее важнейшее значение в обеспечении материального существования общества. Философ считал, что управлять страной должны законы, но поскольку они слишком абстрактны, то осуществлять надзор за их исполнением должен политик, владеющий искусством управления. Суть его управленческой деятельности должна заключаться в преломлении этих догматических законов к реально складывающейся ситуации. У Платона также находим зарождение идей о стилях управления и размышления о самом «современном» сейчас ситуационном подходе в управлении.

Аристотель (384-322 гг. до н.э.) основывал свое экономическое учение на предпосылке, что рабство – явление естественное и всегда должно оставаться основой производства. Ключевые положения его труда Политика: обязательным является наличие частной собственности; все виды деятельности разделены на две группы: экономию и хремистику; деньги выступают в роли мерила (меры) при обмене, и потому их нельзя одалживать (монета не может рождать монету). Аристотель называл управление «господской наукой», смысл которой заключается в надзоре за рабами.²

Источники экономического мнения Средневековья – в арабских странах: Коран (610-632 гг.); учение Ибн-Халдуна (1332-1406); в Западной Европе: идеи Августина (354-

¹ Менеджмент организации. Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006, 304 с.

² Семь нот менеджмента, под ред. В. Красновой и А. Привалова. М.: ЗАО «Журнал Эксперт»: ООО «Издательство ЭКСМО», 2002, 656 с.

430); идеи Фомы Аквинского (Аквината) (1225-1274); в Киевской Руси: Русская правда (XII-XIII вв.) – свод законов Киевского государства. Изучение и толкование Корана – собрание проповедей, обрядовых и юридических учреждений, заклинаний и молитв, поучительных рассказов и притч, вымолвленных Мухаммедом в форме пророческих откровений в Мекке и Медине, положили начало гражданскому и каноническому мусульманскому праву. Ибн-Халдун (1332-1406) – арабский историк и философ. Его основной труд – Книга поучительных примеров из истории арабов, персов, берберов и народов, которые жили с ними на Земле. Выдвинул концепцию «социальной физики», которая призывала к осознанному отношению к труду; борьбе с расточительностью и жадностью; пониманию неосуществимости имущественного и социального равенства. Главные труды Блаженного Августина – О граде Божьем и Исповедь. Его идеи отвечают взглядам раннего феодализма.

Фома Аквинский (Фома Аквинат) (1225-1274) – монах-доминиканец. С 1257 г. доктор Парижского университета. Читал лекции в Париже, Кельне, Риме и Неаполе. В своем основном произведении Сумма теологии дает оценку товарно-денежным отношениям. Ключевые догмы Фомы Аквината: деньги не могут порождать деньги; богатство подразделяется на естественное (плоды, земли и ремесла) и искусственное (золото и серебро); признание необходимости частной собственности. «Справедливой ценой» он считал: цену, которая согласно расходам; цену, которая обеспечивает блага людям пропорционально их состоянию. Его догмы являются характерными для позднего феодализма.

Развитие управленческой мысли вращается вокруг трех явлений – задачи, человек, управленческая деятельность. Для начальной стадии развития учений об управлении, когда закладывались основы современного представления об управлении, характерен упор на одно из этих явлений. Позже, с углублением знаний об управлении и с изменением характера управления все большее развитие стал получать синтетический подход, увязывающий эти и другие явления бизнеса в единое и органичное целое.³

В современном представлении менеджмент как наука отражает деятельность общества по генерированию и систематизации управленческой мысли, ее организации и актуализации для применения в деятельности, регулированию содержания теории в образовательной деятельности субъектов управленческих отношений, систематизации предметной области менеджмента, самопознания в управленческой практике.

³ Лобанов А. С. Системномыслящий менеджер, Сочи: СИМБиП, 1998, 152 с

Рационализм в менеджменте понимается как система норм, отклонение от которой является дисфункцией, понижающей эффективность системы. Концепция рационализации подразумевает процесс, в ходе которого выбор действующими лицами средств достижения цели становится все более ограниченным правилами, предписаниями и законами, имеющими универсальное применение. Бюрократия как важнейшая область использования этих правил, законов и предписаний является одним из основных результатов данного процесса рационализации, однако наряду с ней существуют и другие, например, капиталистический рынок, система рационально-правовой власти, заводы и сборочные линии. Общим для них является наличие формальных рациональных структур, которые заставляют всех входящих в их состав индивидов действовать в рациональной манере, стремясь к достижению целей посредством выбора наиболее прямых и эффективных методов.

Классическое направление менеджмента включало в себя три области:

- научный менеджмент – акцент делался на научно обоснованную организацию производства, рациональность и преподнесение менеджмента в виде промышленного (Ф.У.Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилберт);
- административный менеджмент – внимание уделялось организации в целом и таким функциям как планирование, организация, командная цепочка, координация и контроль (А. Файоль, М.П. Фоллет);
- концепция бюрократических организаций предполагала четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно было строиться на безличной, рациональной основе (М. Вебер).

Впервые идея менеджмента как особой специализации, особой профессии была высказана, по-видимому, в 1866 г. американским бизнесменом Г. Тауном, который выступил на собрании американского общества инженеров-механиков с докладом, в котором говорил о необходимости подготовки специалистов-управленцев.

По мнению многих теоретиков и практиков, основателем классической школы «научного менеджмента» считается Фредерик Тейлор (1856–1915) – инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности. Основные взгляды Тейлора изложены в книгах Управление предприятием (1903), Принципы научного

управления (1911). Главная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т.е., что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда. Практическое применение идей Тейлора доказало всю свою важность, обеспечив значительный рост производительности труда.

Бурное развитие промышленности предопределило дальнейшую эволюцию научных взглядов классической школы. Развитие идей Тейлора продолжил выдающийся французский инженер Анри Файоль (1841–1925), который предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них виды деятельности или функции: планирование, организацию, руководство, координацию и контроль. Им были сформулированы принципы менеджмента, которые предлагали руководство при решении управленческих задач и выполнении функций менеджмента. Файоль считается основателем так называемой классической административной школы управления. Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией.

К классической теории управления близко примыкает теория идеального типа административной организации, названная ее автором, немецким социологом Максом Вебером (1864–1920) «бюрократией». Большинство американских теоретиков управления высоко оценивая эвристическое значение организационной модели Вебера, подчеркивают вместе с тем, что он интересовался лишь формальной организацией управления, а все отклонения от нее рассматривал как «идиосинкразию», которая не представляет интереса для теоретика.

Школа «человеческих отношений» (гуманистический менеджмент) уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Выделяют три области направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм (Г. Мюнстерберг, Э. Мейо, А. Маслоу). Считается, что начало этому направлению положил Элтон Мэйо (1880–1945), который пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от физических аспектов работы (например, освещения). После многочисленных экспериментов (хоторнские эксперименты) был сделан вывод о том, что

поведение группы может в большой степени не зависеть от рабочих условий или схемы оплаты труда.⁴

Еще до получения Э. Мэйо практических результатов, их теоретически предвосхитила англичанка Мэри Фоллет (1868–1933). Теория управления, доказывала Фоллет, должна базироваться не на интуитивных представлениях о природе человека и мотивах его поведения, а на достижениях научной психологии.

Большой вклад в развитие школы «человеческих отношений» был сделан в 40–60-е годы, когда учеными-бихевиористами (от англ. behaviour – «поведение») было разработано несколько теорий мотивации. Одной из них является иерархическая теория потребностей Абрахама Маслоу (1908–1970). Одной из наиболее известных концепций мотивации, продолжающей теорию Маслоу, являются взгляды профессора Фредерика Херцберга (род. 1904), обуславливающие мотивацию удовлетворенностью или неудовлетворенностью работой.

За почти двухтысячелетнюю историю, менеджмент претерпел множество изменений, менялась как концепция, так и взгляды на управление и необходимость систематизации знаний в этом направлении. В настоящее время, менеджмент является одной из важнейших наук, касающихся изучения компаний, их взаимодействия, управления и развития.

1.2 Менеджмент в разных странах.

Современная система взглядов на менеджмент сформировалась в 50-е гг. XX в. как количественная школа науки управления, основанная на понимании сложных управленческих проблем, благодаря разработке и применению моделей с использованием количественных методов (Р. Акофф, С. Бир, А. Голдберг и др.). В школе науки управления различают два главных направления: производство рассматривается как «социальная система», а также используются системный и ситуационный анализ с применением математических методов и ЭВМ. Среди новых подходов: дерево решений, мозговой штурм, управление целями, диверсификация, бюджетирование, кружки качества, портфельный менеджмент. Другим направлением является обоснование общих принципов сложных систем с помощью синергетической методологии (принципов нелинейности,

⁴ Гусаров Ю.В., Гусарова Л.Ф. Теория менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2013.

самоорганизации, неравновесности экономических процессов). Это движение в общем менеджменте получило название «эволюционный менеджмент».

Понимание того, что менеджмент – это особый аспект функционирования организации, впервые было осознано в США. А это означает, что менеджмент сам по себе является во многом американским явлением, отражающим особенности американской картины мира. США вполне можно считать страной, в которой в наибольшей степени менеджменту обучают. Американский менеджмент характеризуется жесткой организацией управления. Для него в наибольшей степени характерно стремление к формализации управленческих отношений, представление о персональной ответственности работника. Эффективность работы каждого руководителя определяется по критерию: смог ли он лично достигнуть тех целей, которые перед ним были поставлены.

Европейский менеджмент отличается от американского в незначительной степени. Европа и США – это достаточно близкие культуры, поэтому обмен достижениями между ними протекает с меньшими трудностями. В Европе, как и в США, очень важную роль в экономике играют мелкие и средние предприятия. Это особенности европейского менеджмента. Для мелких фирм более настоятельной является потребность в выживании, поэтому необходимо более быстрое реагирование на любое, даже самое незначительное изменение ситуации, к которому необходимо приспособиться. Существенное отличие европейского менеджмента от американского состоит в том, что в Европе даже в рамках крупных концернов и компаний дочерние компании сохраняют заметную долю самостоятельности. Эта самостоятельность касается производственных, финансовых решений, а также инноваций. Проблемы управления небольшими предприятиями в Европе более актуальны, чем в США.

На японский менеджмент накладывает отпечаток самобытная культура Японии и то, что на мировой рынок она вышла только после Второй мировой войны. Япония переняла у Европы и США положительные аспекты опыта, прежде всего – ориентацию на новые технологии и психологические методы менеджмента. В Японии более высоко ценят опыт работы, чем образование, поэтому руководителей в Японии готовят непосредственно в процессе работы. Если в Европе и США сначала дают теоретические знания, которые затем закрепляются практикой, то в Японии предоставляют практику, которая только затем переходит в знания. Японцы очень внимательно относятся к связям между людьми, а также к личностным особенностям работников, склонны подбирать должность под человека, а не человека под должность. Японцы избегают индивидуализма в своих действиях, не склонны к навязыванию персональной ответственности, практически не контролируют

эффективность действий отдельного работника; гораздо более важной для них является коллективная (групповая) ответственность. Еще одна особенность японского менеджмента состоит в том, что руководящие работники особое внимание уделяют технологическим нововведениям. С этой точки зрения Япония превосходит все страны мира.

Активизация развития взглядов на управление в России отмечается с XVI в., когда шел бурный процесс ликвидации феодальной раздробленности и объединения рынков в единый национальный рынок. Наряду с усилением центральной власти развитие управления происходило прежде всего «сверху вниз». Этим Россия отличается от стран Европы и США, где оно шло «снизу-вверх».⁵

Реформы Петра I затрагивали многие направления общественной жизни как на государственном уровне, так и на уровне хозяйственных организаций и были связаны со становлением крупной промышленности, развитием мелкого ремесленного производства, сельского хозяйства, финансовой системы, внешней и внутренней торговли. Заметный вклад в истории России XVIII в. и в развитии ее экономики оставила Екатерина II. В целях совершенствования управления Россия была разделена на 50 губерний во главе с губернаторами, создано Учреждение для управления губерний Российской империи, а каждая губерния делилась на 10–12 уездов. При Александре I для упорядочения звеньев управленческого аппарата были учреждены министерства. Александр II в 1861 г. начал осуществлять крестьянскую, а в 1864 г. – земскую и в 1870 г. – городскую реформы. Управление экономикой проявлялось в организации артелей, ссудо-сберегательных товариществ, кредитовании крестьянских хозяйств, составлявших основу экономической жизни. В 1909 г. П. А. Столыпиным был выдвинут смелый проект реформ в области земского самоуправления, предполагавший возможность использовать различные системы выборов, ликвидировать сословную иерархию в государственном управлении в уездах, создать русские земства в Западном крае и др., однако они не были осуществлены.

Кооперативы в любой отрасли деятельности положительно зарекомендовали себя как организационно-экономическая формация в СССР, однако методика перехода к ним причинила крупный материальный ущерб сельскому хозяйству. Фактически политика коллективизации проводилась организационно-административными методами управления в ущерб экономическим и социально-психологическим. Управление продолжало

⁵ Менеджмент организации. Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006, 304 с

осуществляться сверху вниз фактически до начала 90-х гг., т.е. до признания многообразия форм собственности.

К формам международного менеджмента относятся международные организации, конференции, совещания, консультации и др. Самой крупной международной организацией является Организация Объединенных Наций (ООН), созданная в 1945 г. При ней функционирует ряд специализированных организаций, осуществляющих управление по различным направлениям деятельности государств.

Одновременно с универсальными международными органами существуют региональные, членами которых являются государства определенных географических районов. К ним относятся Организация африканского единства (ОАЕ), Организация американских государств (ОАГ), Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Содружество Независимых Государств (СНГ).

Форма управления на международном уровне – ежегодные совещания семи наиболее развитых в экономическом отношении стран: США, Японии, ФРГ, Великобритании, Франции, Италии и Канады, впервые встреча состоялась во Франции в 1975 г. Авторитетными международными организациями являются Совет Европы и Европейский Союз (ЕС). Совет Европы создан в 1949 г. и объединяет более 30 государств. Его цель – сотрудничество по правам человека, культуры, образования, охраны окружающей среды, здравоохранения и др. В Европейском Союзе, часто называемым Общим рынком, сочетаются черты как международной организации, так и федерации государств. Его цель – углублять интеграцию входящих в него стран для образования экономического, таможенного и политического союза. Страны ЕС осуществляют активную интеграционную политику в различных направлениях и, прежде всего, в экономике. Важнейшим шагом на пути образования федерации государств ЕС стало введение с 1 января 1999 г. новой единой денежной единицы – евро с одновременным упразднением национальных валют. Основой для международного муниципального менеджмента в Европе служит Европейская Хартия местного самоуправления 1995 г. Она предусматривает возможность принадлежать к международным ассоциациям местных властей, что должно быть признано законодательством в каждом государстве.⁶

В подготовке менеджеров наряду с изучением теории важным становится получение практических навыков. В последнее время были опубликованы работы о новейших

⁶ Менеджмент организации. Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006, 304 с.

достижениях в сфере менеджмента – управление производством в Японии, США, Швеции, Финляндии, Франции и др. К примеру, стали бестселлерами книги Ли Якокка Карьера менеджера, К. Татенси Вечный дух предпринимательства, Г. Форда Моя жизнь, мои достижения, Ж.-Л. Сулицер Зеленый король и т.д. Анализ этих работ и попытки применить их на практике позволяют избежать многих ошибок в сфере менеджмента, быстрее и точнее находить пути решения управленческих проблем.

В современном научном знании разработка проблематики, связанной с построением и исследованием сложных систем различного рода, проводится в рамках системного подхода, общей теории систем, различных специальных теорий систем с использованием методов системного анализа. Системный подход не существует в виде строгой методологической концепции. Он выполняет свои эвристические функции, оставаясь не очень жестко связанной совокупностью познавательных принципов, основной смысл которых состоит в ориентации любых конкретных исследований на рассмотрение объекта как системы. Для современного менеджмента характерна многокомпонентная структура, которая предполагает его рассмотрение как «системы менеджмента».

Системный подход – это такое направление методологии специально-научного познания и социальной практики, в основе которого лежит исследование объектов как систем. Классические произведения менеджмента, на которых воспитаны поколения зарубежных менеджеров, содержат фундаментальные идеи теории и практики управления, на их основе создаются новейшие достижения менеджмента. Современная наука управления развивается очень интенсивно, быстрыми темпами, она является синтезом теоретических разработок и практических результатов, разработанная из многолетней практической деятельности.

В современном представлении менеджмент, как наука, отображает деятельность общества по генерированию управленческой мысли, ее организации и актуализации, регулирование содержания теории в образовательной деятельности субъектов управленческих отношений, систематизацию предметной отрасли менеджмента и самопознания в управленческой практике.

ГЛАВА II. МЕНЕДЖМЕНТ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ.

2.1 Особенности современного менеджмента.

В условиях современной экономики, где повышенный уровень конкуренции, размыты границы между региональными рынками и идёт постоянный процесс роста критериев удовлетворения своих потребностей со стороны людей, не разумным решением является функционирование коммерческой деятельности в прежней форме, как это было принято 10 – 20 лет тому назад. С помощью современных технологий, инноваций и модернизации рыночной инфраструктуры, появляются новые, цифровые, инструменты для введения производственной и сбытовой деятельности компаний.

Каждое современное предприятие уже обязано иметь модель практического применения таких технологий как CRM системы, ERP системы и даже Big Data с помощью которых идет процесс взаимодействия с клиентами, организации деятельности предприятия и анализа больших данных. Благодаря digital маркетингу формируется стратегия продвижения продукции и бренда компании на рынке, а офлайн рынки становятся менее интересными для многих организаций, переходящий в просторы Интернета.⁷

Вместе с тем особенности развития информационного общества (ускорение темпов внедрения достижений научно-технического прогресса и смены технико-технологических новаций, непредсказуемость изменений внешней и внутренней среды организации, резкое сокращение сроков принятия и реализации управленческих решений и др.) существенным образом влияют на трансформацию и появление новых элементов современного менеджмента (креативный менеджмент, управление знаниями, управление инновациями, управление свободой человека и др.).

Менеджмент – это не догма. В различные исторические периоды модели менеджмента имели свои специфические особенности. С развитием научно-технического прогресса появляются новые формы организации производства, а, следовательно, и модели менеджмента постоянно изменяются и совершенствуются. Причем те принципы, которые обеспечивали динамичность и эффективность управления организациями в эпоху индустриального общества, далеко не всегда работают в эпоху информатизации.

Эпоха информатизации принципиальным образом отличается от предыдущих технологических эпох. Для этой эпохи характерен широкомасштабный процесс внедрения

⁷ Бианкина А.О. Цифровые технологии и их роль в современной экономике // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – №16

новейших инструментов и методов информатики, информационных технологий, существенно изменяющих содержание и качество социально-экономического развития.

Современные модели менеджмента существенным образом изменяются в эпоху информатизации под влиянием таких факторов, как ускорение внедрения достижений научно-технического прогресса; тотальный приоритет умственного труда над физическим; управление знаниями в организациях с применением инновационных информационно-коммуникативных техник и технологий; формирование принципиально новых систем управления на принципах сетевой компьютерной организации; глобализация процесса производства, распределения, обмена и потребления информации с использованием интернет-технологий; повышение скорости работы информационных систем управления и т.п. И это далеко не полный перечень тех особенностей, которые формируют современные модели менеджмента в условиях информационного общества.⁸

Главная особенность, определяющая современные модели менеджмента в условиях информатизации, это высокие темпы внедрения в производство информационных технологий, предопределивших переход от конвейерно-типовой модели организации производства к индивидуально-нестандартной. Переход от моделей управления организациями в рамках технологий промышленной эпохи (конвейер, штампы, жесткие стандарты, серийность, забюрократизированность, зарегламентированность и др.) к моделям, основанным на управлении знаниями и творческими (креативными) способностями человека обусловил объективную необходимость перехода к принципиально новой модели менеджмента – модели креативного менеджмента.

Сегодня креативный менеджмент является новым высокоэффективным инструментом управления предприятиями в условиях информационного общества. По своему содержанию – это, прежде всего, управление креативным, творческим и инновационным потенциалом предприятий в условиях ускорения темпов смены технико-технологических и иных новаций.

Другая принципиальная особенность информационного общества состоит в том, что «индустриальный сектор теряет ведущую роль вследствие возрастающей технологизации, а основной производительной силой становится наука, и потенциал развития определяется масштабами информации и знаний». Таким образом очевидно, что управление знаниями,

⁸ Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. и др. Мастер креативного менеджмента (Учебное пособие). - М.: 11 формат, 2015.- 143 с.

инновациями становится неотъемлемым инструментом и механизмом современного менеджмента.⁹

Приоритетная задача менеджмента сегодня – заставить знания эффективно работать на организацию, предприятие должна решаться на основе использования новейших эффективных механизмов отбора, анализа, распределения и распространения знаний, информации, инноваций и других результатов интеллектуальной, креативной и инновационно производственной деятельности.

Однако формирование систем управления знаниями в организациях – дело непростое. В условиях информационного общества знания становятся ведущим и решающим ресурсом эффективного развития организаций наряду с трудом и капиталом. Но в отличие от управления другими ресурсами управление знаниями должно основываться на понимании их уникальной специфики, а именно:

- знание как ресурс в условиях рынка, в отличие от труда и капитала, теряет классическую взаимосвязь между формированием его цены и стоимостью;
- в процессе продажи и обмена товара «знание», несмотря на смену собственника де-юре, прежний его собственник (субъект-носитель знания де-факто) продолжает владеть данным продуктом;
- кража знаний в условиях Интернет-технологий способствует их массовому распространению и доступности и т.п.

Таким образом менеджмент сегодня нуждается в разработке теоретических и методических положений и рекомендаций, учитывающих специфику управления знаниями в условиях информационной рыночной экономики.

Следующая особенность, характерная для менеджмента в информационную эпоху, состоит в том, что управленческая деятельность осуществляется в принципиально новой социально-экономической среде – Интернет пространстве.

В условиях интернет-пространства постоянно усиливается взаимодействие субъектов управленческой деятельности в рамках самоорганизующихся внутрисетевых профессиональных сообществ. Именно в виртуальном пространстве развивается специфическая модель управленческой деятельности – самоорганизующиеся сообщества. Именно в этих сообществах на основе свободного обмена информации формируются

⁹ Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы Москва - "Логос" – 2000. - с.274-281.

интересы, потребности, предпочтения, которые расширяют возможности, с одной стороны, свободы выбора управленческих решений, с другой – их оценки и критики.

Современный менеджмент, представляя собой деятельность по регулированию общественных и межличностных отношений в организациях, требует координации взаимодействия всех субъектов управления из единого центра особенно в условиях все возрастающих масштабов потоков информации в процессе принятия управленческих решений.

Именно самоорганизующиеся сообщества (менеджмент-сообщества), смогут способствовать свободному выражению интересов и предпочтений в Интернет-пространстве, создавая объективные предпосылки для управления ими, в том числе инструментами и методами манипулятивного менеджмента (флэш-моб и др.).

Особенности современного менеджмента предопределены и изменениями характера трудовой деятельности в информационную эпоху. И, прежде всего, все возрастающего уровня интеллектуализации профессиональной деятельности.

Если в индустриальную эпоху промышленные орудия и средства труда существенным образом влияли непосредственно на расширение физических возможностей работников, то в условиях информатизации информационные технологии позволяют опосредованно влиять на усиление интеллектуально-креативных возможностей человека в процессе трудовой деятельности.

В результате интеллектуализации труда в информационную эпоху в значительной степени расширяется степень свободы работников. Все в большей степени возрастает опосредованное участие человека в трудовом процессе. Это, в конечном счете, расширяет творческие возможности человека и влияет на сокращение масштабов физического труда, минимизацию непосредственно трудового участия человека в технологическом процессе.

По данным, прозвучавшим на форуме в Давосе, в ближайшее десятилетие весьма значительное число рабочих мест в мире будет вытеснено робототехникой. По оценкам экспертов, удельный вес рабочих мест, которые будут заменены роботами в Великобритании составит 35%, в Соединенных Штатах Америки – 45%. В индустриальных странах, в том числе и в России, эта доля составит 65-70% и более. Интересно, что основная доля вытесняемых рабочих мест – это не только рабочие, занятые на производстве, но и офисные и административные работники, занятые рутинным трудом.¹⁰

Таким образом, современные системы менеджмента должны учитывать то, что человеческая деятельность в информационном обществе становится менее рутинной и все

¹⁰ Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. и др. Мастер креативного менеджмента (Учебное пособие).- М.: 11 формат, 2015.- 143 с.

более связанной с интеллектуальным и творческим поиском. Формирование Интернет-пространства, развитие системы массовых коммуникаций, роботизация производства, широкое распространение информационных методов управления поведением, как отдельных людей, организаций, так и в целом общества создает объективные предпосылки для развития и использования нового направления в менеджменте – манипулятивного менеджмента или управления свободой человека (management of freedom of the person).

2.2 Тренды развития менеджмента в организациях.

Проблемы и перспективы развития современной экономики в масштабах мира, страны, региона и бизнеса существенно влияют, а в некоторых случаях просто требуют изменений в теории и практике управления. К современным тенденциям динамики экономики, влекущим за собой существенные перемены и инновационные подходы в менеджменте, можно отнести:

- ухудшение макроэкономической ситуации, обусловленное снижением мировых цен на нефть и замедлением роста сырьевого экспорта;
- асинхронность процессов глобализации, протекающих в различных сферах экономики. Процессы ускорятся значительно в сферах обращения и потребления, а в сфере производства глобализация протекает медленно в силу недостаточной конкурентоспособности и низкой капитализации национальных компаний.

В то же время в ближайшие годы ожидается появление новых возможностей ускоренного развития экономики, которые позволят выйти за границы инерционного варианта:

- расширение инвестиционного потенциала в связи с увеличением объема «длинных денег» в экономике и ростом импорта иностранного капитала;
- рост капитализации национальных компаний и международной технологической кооперации;
- расширение инвестиционного спроса отраслей естественных монополий;
- расширение инвестиционного и потребительского спросов со стороны населения, связанного с увеличением ипотечного и потребительского кредитования;
- улучшение инфраструктуры экономики и др.¹¹

¹¹ Менеджмент: управление организационными системами: учеб. пособие / П. В. Шеметов, Л. Е. Чередникова. М.: Омега-Л, 2009. 407 с.

Таким образом, в современной экономической среде нет ничего постоянного и прогнозируемого. Инновации и изменения проникают во все отрасли хозяйствования. В таких условиях менеджмент как самая мобильная и отвечающая потребностям рынка отрасль знаний, безусловно, вынужден отвечать сегодняшним реалиям. Современные изменения, происходящие в менеджменте как науке и практике, можно для понимания разделить на три группы:

1) Инновации в методологии менеджмента, заключающиеся в появлении новых направлений и ответвлений в теории управления. Влияния различных культур и национальных особенностей, а также разнонаправленных позитивных действий происходящих процессов глобализации и интеграции в среде функционирования методологии менеджмента способствуют появлению новых, видоизмененных направлений развития теории управления, к которым можно отнести: Синергетический менеджмент, где из-за хронической неравновесности любых социально-экономических систем спонтанно реализуется феномен самоорганизации (синергизма) в системах управления. С учетом принципов и свойств системности у новых структурных образований появляются «прорывные», улучшенные свойства, позволяющие организациям самообучаться и воспринимать себя (организацию) как целостное образование, состоящие из подсистем со специфическими свойствами. Гендерный менеджмент. С 1980-х гг. в трудах зарубежных и отечественных специалистов началось углублённое изучение различных гендерных аспектов экономики и управления. Вызвано это тем, что в постиндустриальном обществе изменился характер отношений между полами. Под влиянием постфеминистской психологии на смену иерархии патриархата постепенно пришло юридическое уравнивание прав и возможностей мужчин и женщин как в производственной, так и в частной сфере. Женщина-управленец обладает интуицией, умением договариваться, не отступает от принятого решения, не приемлет интриг, проявляет заботу о служащих и многое другое, не присущее мужчинам-руководителям. Сетевой менеджмент проявляется через построение сетевой структуры организации и эффективного управления этой структурой. 50 Необходимость появления сетевых структур продиктована динамикой преобразований, происходящих во внешней среде, сетевая структура является одной из форм адаптации к ее быстро меняющимся условиям. Креативный менеджмент направлен на наиболее полную реализацию творческого потенциала работников и, соответственно, применим при работе с представителями творческих профессий (дизайнеры, переводчики, актеры), при необходимости «прорыва» (генерация и развитие новаторских идей, внедрение инноваций). Творческий процесс требует соответствующего управления. В этой связи специалисты предлагают рассматривать организацию как объект предпринимательской инициативы.

Основная задача менеджера в этом случае - организация процесса производства как нового соединения ресурсов. Командный менеджмент-направление теории и практики управления организацией, опирающееся на комплексное и конструктивное использование командных эффектов: взаимопомощь и взаимоусиление в достижении общей цели; самомотивация сотрудников; отлаженный механизм обратной связи; готовность принять личную ответственность за неудачную работу группы и разделить командный успех; инициативный обмен ресурсами; развитая корпоративная культура и другое. Самоуправляемая команда способна инициативно ставить амбициозные цели и добиваться беспрецедентных результатов, привнося в проект высочайшую мотивацию и с максимальной эффективностью используя личный ресурс каждого члена команды. Коммуникативный и коммуникационный менеджмент. Основой такого вида менеджмента является коммуникация, которая определяется как процесс обмена информацией между двумя и более людьми. Употребляемые понятия «коммуникативный» и «коммуникационный» часто выступают как синонимы, но при ближайшем рассмотрении имеют некоторые существенные различия.

2. Инновации во внутренних структурных подвидах (видах) общего менеджмента, который в крупных корпорациях и предприятиях различных отраслей экономики дифференцируется на: производственный менеджмент, управление маркетингом, финансовый менеджмент, кадровый менеджмент, внешнеэкономический (международный) менеджмент, менеджмент инноваций и др. Понятно, что каждый такой вид менеджмента можно рассматривать не только как отдельную дисциплину в образовательном процессе будущих менеджеров, но и как специфическую отрасль науки управления, которая развивается и вносит свои инновационные изменения в механизмы, системы, инструментарий, совершенствуя методы исследования в данных областях знаний.¹²

3. Инновации в основах науки и практики общего (классического) менеджмента. Особенно это касается механизма менеджмента как комплекса взаимосвязанных элементов воздействия на объект управления (принципов, методов, функций управления и элементов нормативно-информационного и кадрового его обеспечения). В механизме управления появились новые принципы управления организацией: децентрация - сохранение автономии при признании наиндивидуальной логики; самогенерация; самоколлаж - посредничество; хрематистика - искусство «делать деньги»; и др. Сложность и многоаспектность современного менеджмента наиболее видна в применяемых сегодня методах управления организацией. Условия и факторы изменения среды

¹² Дафт Ричард Л. Менеджмент: Учебник; Пер. с англ. / Дафт Ричард Л., 10-е изд. СПб.: Питер, 2013, 2014.

функционирования организаций, искаженные образы реальной и виртуальной действительности заставляют эволюционизировать способы достижения целей организации. В связи с упрощением организационных структур управления появились новые векторы развития методов самоуправления и самоорганизации.¹³

Немаловажным аспектом является влияние цифровых технологий на систему управления современных производственных организаций. Можно сформировать ряд характерных особенностей, присущих менеджменту промышленных предприятий в условиях цифровой трансформации экономики. Особенности функционирования производственных предприятий в условиях цифровой экономики проявляются в следующем:

- 1) создаются специальные подразделения в составе аппарата управления для исследований, разработок и координации работ, связанных с цифровыми технологиями, инновационными киберфизическими процессами;
- 2) многократно увеличиваются возможности применения мобильных цифровых устройств для доступа в киберпространство с целью принятия управленческих решений и выстраивания коммуникаций;
- 3) для управления организациями становится решающим не сам факт приобретения какого-либо ресурса, а наличие информации об этом ресурсе и перспективы ее использования для регулирования и планирования деятельности;
- 4) внедрение автоматизированных методик принятия решений в сфере разработки и внедрения в производство инновационных проектов, основанных на использовании принципов робототехники, 3D печати и др.;
- 5) использование больших данных для выбора наиболее целесообразных управленческих альтернатив и принятия оптимального управленческого решения;
- 6) осуществляется более быстрое перемещение идей и решений между компаниями из разных отраслей, разных регионов и разных стран; растет скорость реагирования на появление управленческих проблем и поиск путей их решения;
- 7) цифровые технологии индустрии 4.0 (промышленный интернет вещей, большие данные, использование мобильных устройств и девайсов) создают новые варианты организационного и социального взаимодействия между сотрудниками организации, трансформируют экономические отношения между предприятием и его партнерами по бизнесу. Появляются иные, более

¹³ Менеджмент: Учебно-практическое пособие / ВЗФЭИ; Игнатъева А. В., Максимцов М. М., Вдовина И. В. и др. М.: Вузовский учебник, 2010. ЭБС: знаниум (2012).

эффективные способы кооперации и координации связей между деловыми партнерами для совместного решения определенных бизнес-задач (sharing economy).

- 8) знание современных цифровых устройств, программного обеспечения для них, умение применять цифровые технологии в практике управления становятся обязательными компетенциями менеджеров на всех уровнях иерархии организации;
- 9) цифровые технологии повышают скорость взаимодействия между поставщиками и потребителями; способствуют развитию процессов обмена результатами интеллектуального труда между разработчиками новых продуктов, исследователями и учеными; формируют предпосылки непрерывной эффективной коллективной работы над созданием и производством инноваций, ориентированных на широкий сегмент потребителей. Это создаёт возможности для повышения обоснованности принимаемых управленческих решений;
- 10) цифровые информационные базы создают возможность для анализа и прогнозирования хозяйственных и социально-экономических процессов не только на уровне отдельного предприятия, но и на уровне отдельных регионов, отраслей, крупных объединений предпринимательских структур. Увеличение мощности цифровых вычислительных устройств, появление облачных технологий обработки данных позволяет существенно повысить точность прогнозирования и моделирования развития предпринимательской деятельности предприятия;
- 11) современные цифровые технологии позволяют предприятиям получать необходимые данные минуя посредников, напрямую от экономических агентов. Данные, полученные с цифровых устройств, возможно использовать для создания цифровых моделей производственных и рыночных процессов. Это приводит к экономии всех видов ресурсов и оптимизации систем общего и функционального менеджмента организации.¹⁴

Вышеперечисленные особенности промышленных предприятий в эпоху цифровой экономики свидетельствуют о наличии принципиальных отличий между формирующимся цифровым форматом менеджмента и его традиционным вариантом. В этих условиях, с учетом имеющихся публикаций по вопросам изучения проблем цифровизации управленческой деятельности, необходимо констатировать факт формирования отдельного

¹⁴ Кунцман А.А. Специфика адаптации современных компаний к условиям цифровой экономики // Инновации. – 2017. – № 9. – С. 14–21.

научного направления, посвященного становлению и развитию цифрового менеджмента (Digital Management) в современных организациях. Формирование положительных эффектов цифровой трансформации менеджмента производственных организаций обеспечивается в результате комплексной трансформации функций менеджмента и смены приоритетов поиска резервов повышения эффективности хозяйствования промышленных предприятий в условиях внедрения новейших технологий.

Таким образом, современные и обновленные методы познания науки управления, теоретические взгляды на природу, сущность и развитие современного управления, современные направления теоретико-методологических разработок в области управления, реформы в системе управления повышают роль лидера, нового руководителя и, соответственно, изменяют подготовку менеджеров в вузе. Современные менеджеры должны быть способны: генерировать инновационные идеи; мобилизовать персонал для адекватного ответа на вызовы; организовать процесс управления постоянным развитием организации; сформировать среду с условиями, в которых сотрудники станут частью организации, а не агентами. Компетенции будущих менеджеров должны способствовать сокращению разрыва между организационными и экономическими аспектами науки и практики управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За почти двухтысячелетнюю историю, менеджмент претерпел множество изменений, менялась как концепция, так и взгляды на управление и необходимость систематизации знаний в этом направлении. В настоящее время, менеджмент является одной из важнейших наук, касающихся изучения компаний, их взаимодействия, управления и развития.

В современном представлении менеджмент, как наука, отображает деятельность общества по генерированию управленческой мысли, ее организации и актуализации, регулирование содержания теории в образовательной деятельности субъектов управленческих отношений, систематизацию предметной отрасли менеджмента и самопознания в управленческой практике.

Современные системы менеджмента должны учитывать то, что человеческая деятельность в информационном обществе становится менее рутинной и все более связанной с интеллектуальным и творческим поиском. Формирование Интернет-пространства, развитие системы массовых коммуникаций, роботизация производства, широкое распространение информационных методов управления поведением, как отдельных людей, организаций, так и в целом общества создает объективные предпосылки для развития и использования нового направления в менеджменте – манипулятивного менеджмента или управления свободой человека.

Классический анализ и контроль как методы и функции управления постепенно вытесняются системой мониторинга и контроллинга, при одновременной минимизации инструкций, предписаний и правил. В целом можно заметить, что современные методы менеджмента развиваются от административных и дисциплинарных в сторону креативных, самоорганизующих, от опеки и формализованности к раскрепощению и самоответственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бианкина А.О. Цифровые технологии и их роль в современной экономике // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – №16
2. Гусаров Ю.В., Гусарова Л.Ф. Теория менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент: Учебник; Пер. с англ. / Дафт Ричард Л., 10-е изд. СПб.: Питер, 2013, 2014.
4. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы Москва - "Логос" – 2000. - с.274-281.
5. Кунцман А.А. Специфика адаптации современных компаний к условиям цифровой экономики // Инновации. – 2017. – № 9. – С. 14–21.
6. Лобанов А. С. Системномыслящий менеджер, Сочи: СИМБиП, 1998, 152 с.
7. Менеджмент организации. Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006, 304 с.
8. Менеджмент: управление организационными системами: учеб. пособие / П. В. Шеметов, Л. Е. Чередникова. М.: Омега-Л, 2009. 407 с.
9. Менеджмент: Учебно-практическое пособие / ВЗФЭИ; Игнатьева А. В., Максимцов М. М., Вдовина И. В. и др. М.: Вузовский учебник, 2010. ЭБС: знаниум (2012).
10. Семь нот менеджмента, под ред. В. Красновой и А. Привалова. М.: ЗАО «Журнал Эксперт»: ООО «Издательство ЭКСМО», 2002, 656 с.
11. Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А. и др. Мастер креативного менеджмента (Учебное пособие).- М.: 11 формат, 2015.- 143 с.