

ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДА СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРАКТИКИ КЛАСТЕРНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Аннотация. В данной статье дается определение понятия «управление», обозначается приоритет управления по сетевому принципу. Рассматриваются различные школы теорий управления. Предпринята попытка формирования подхода новой парадигмы управления на основе сетевых аспектов, исторически утвердившихся в кластерных образованиях.

Ключевые слова: парадигма управления, принципы управления, кластерные образования, сетевые организации.

Abstract. This article gives the definition of concept management, designates the management priority to a network principle. Here you can find various schools of management's theories. It was taken an attempt to create the approach of a new paradigm of management, on the basis of the network aspects which have historically affirmed in cluster's formation.

Keywords: paradigm of management, management principles, cluster's formations, the network organizations.

Определение понятия управления как целенаправленного воздействия субъекта на объект указывает на приоритет наличия и функционирования организации.

Организация может создаваться не только для эффективного управления, но и с другими целями. Это свойственно рыночным коммуникационно-сетевым организациям (Интернет, биржи, кластерные образования), которые обеспечивают доступ к взаимодействию экономических партнеров на заранее декларируемых, внятных, прозрачных и гарантированных принципах.

Особенностями настоящего времени являются применение информации к генерированию знаний, трансформация организации производственных процессов в сторону горизонтальных сетевых взаимоотношений, увеличение количественно-качественных показателей, базирующихся на использовании достижений науки.

Теория информационного общества неразрывно связана с концепцией социальных сетей. Сеть как система децентрализованного управления приобретает все более важное значение. По сетевому принципу фирмы строят как свои внутренние, так и внешние связи. *Современная организационная парадигма основана на сети как основополагающем начале.*

Для более полного понимания современных моделей управления кратко рассмотрим историческое развитие теорий управления.

В 1911 г. Ф. У. Тейлор опубликовал «Принципы научного управления». В основу своей теории он положил четыре научных принципа (табл. 1) [1].

Идеи Тейлора были развиты его последователями.

Г. Эмерсон – автор 12 принципов повышения производительности.

Фрэнк и Лилиан Гилберт заложили основы современной эргономики.

Г. Гант создал линейный график для планирования и контролирования заданий [2].

Таблица 1

Отнесение принципов Тейлора к процессам, протекающим в организации

Принцип	Процесс
1. Выработка истинных научных основ производства.	Производство
2. Научный подбор рабочих	
3. Их научное обучение и тренировка	Обучение и образование
4. Тесное дружественное сотрудничество между администрацией и рабочими	Сотрудничество

Школы административного управления А. Файоля, Л. Урвика, А. Стоуна ставили целью создание универсальных принципов управления, предназначенных для разработки рациональной системы управления организацией, построения ее структуры и управления ее сотрудниками.

Разработанные ими принципы (специализация, корпоративность, вознаграждение, дисциплина, порядок, инициативность, стандартизация продукции, армейская линейно-штабная структура управления) до сих пор остаются основой деловой практики и строения организаций.

Школы научного и административного управления стали базой формирования *теории бюрократического построения организации* М. Вебера (механистической организации).

В центре внимания доктрины «человеческих отношений» (М. Фоллетт и Э. Мэйо) были проблемы групповых отношений, коммуникационных барьеров, конфликтов и сотрудничества.

Большое значение на развитие теории управления оказали исследования в области теории мотивации. На основе «пирамиды потребностей» А. Маслоу получили развитие школы поведенческих наук, сосредоточившиеся на методах налаживания межличностных отношений в организации.

Представитель школы поведенческих наук Д. Макгрегор в работе «Человеческий фактор на предприятии» изложил теорию, согласно которой существуют два подхода к управлению, отражающие два взгляда на работников. Теория *X* соответствует авторитарному, а теория *Y* – демократическому стилю управления.

Ф. Герцберг в своей книге «Трудовая мотивация» заложил основы двухфакторной «мотивационно-гигиенической теории».

Одной из моделей мотивации, основанной на потребности высших уровней, была теория Д. Мак Клеелланда. Автор считал, что людям особенно важны потребности власти, успеха и причастности.

Современные теории мотивации разделяются на две категории: содержательные (рассмотрены выше) и процессные.

Содержательные теории мотивации основываются на потребностях, которые заставляют людей действовать так, а не иначе.

Процессные теории являются современными теориями мотивации, основанными на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания жизни. Наиболее известные из них:

- теория подкрепления Б. Скиннера и А. Бандуры (поощрение и наказание);
- теория ожидания В. Врум (познание и полезность);
- теория справедливой мотивации С. Адамса (сравнение между людьми).

Идея лучшего пути управления организацией на основе концепции, исходным пунктом которой является положение о том, что человек – это основа любой организации и от него зависит успех ее функционирования, изложена в работе У. Оучи «Методы организации производства. Теория Z». Теория Z обобщает и описывает элементы японской системы управления производством (табл. 2).

Таблица 2

Основные принципы теории Z с разбивкой
по основным процессам, протекающим в организации

Принцип	Процесс
1. Пожизненный найм. 2. Зарплата от стажа, квалификации и результативности. 3. Система горизонтальной координации. 4. Кружки качества	Производство
5. Регулярное повышение квалификации работников. 6. Перемещение кадров с целью приобретения опыта. 7. Аттестации и продвижение	Обучение
8. Доверие и преданность фирме. 9. Учет особенностей характеров работающих людей. 10. Установление близких, подобно родственным, отношений. 11. Групповой метод принятия решений в условиях преднамеренной неопределенности и уже согласованных целей и ценностей	Сотрудничество

Новая система взглядов на управление организацией в радикально меняющейся среде была сформулирована в 70–80 гг. XX столетия (Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П. Друкер и др.). Суть этого подхода состоит в следующем:

- организация – это открытая система;
- организация ориентируется на качество товаров и услуг;
- в управлении признается важность быстрой и адекватной реакции на изменения внешней среды, адаптации в ней;
- главный источник благосостояния организации – люди и условия для максимальной реализации их потенциала;
- система управления должна ориентироваться на повышение роли нововведений и совершенствование стиля руководства.

Эта система получила название «тихая управленческая революция».

Концентрируя внимание на последних двух современных теориях, мы считаем, что они являются продолжением «Новой парадигмы управления людьми, системами и процессами» доктора Э. Деминга.

Философия или теория Деминга – это теория управления качеством путем корректировки системы в целях повышения производительности; это философия нравственности, основанная на уважении к работнику как к личности; вовлечение в процесс решения текущих проблем всех сотрудников компании; создание психологической атмосферы, искоряющей страх и обеспечивающей почву для раскрытия творческого потенциала человека.

Основы теории Э. Деминга изложены в так называемых 14 пунктах [3]. Сгруппировав их по процессам, которые протекают в организации, получаем

аналогию принципам управления Тейлора (табл. 3). В то же время есть существенное отличие. Деминг добавил такие пункты, как постоянство цели и приверженности делу повышения качества и действенность высшего руководства. Данными пунктами он ввел принцип примата цели.

Таблица 3

Пункты Деминга по процессам в организации

Пункт	Процесс
1. Постоянство цели. 2. Приверженность делу повышения качества и действенность высшего руководства	Постановка цели
3. Введите в практику подготовку и переподготовку кадров. 4. Поощряйте стремление к образованию	Обучение и образование
5. Улучшайте каждый процесс. 6. Покончите с практикой закупок по самой дешевой цене. 7. Покончите с зависимостью от массового контроля. 8. Устраните произвольно установленные задания и количественные нормы. 9. Новая философия познания менеджерами своих обязанностей	Производство
10. Учредите лидерство. 11. Изгоняйте страхи. 12. Дайте работникам возможность гордиться своим трудом. 13. Разрушьте барьеры. 14. Откажитесь от пустых лозунгов и призывов	Сотрудничество

Исходя из анализа школ и теорий управления организациями, можно сделать вывод, что они предназначены изначально для применения в иерархических структурах. В современных условиях «мы наблюдаем... кризис традиционной корпоративной организационной модели, основанной на вертикальной интеграции и иерархическом функциональном линейно-аппаратном управлении» [4, с. 139].

Изучение эффективных и низкоэффективных организаций позволило сделать вывод, что организации, действующие в нестабильной внешней среде, должны быть децентрализованы, к ним не следует применять стандартные правила и процедуры управления.

Модель, представляющая организацию в виде открытой сложной иерархической структуры, предполагает, что главной управленческой задачей в ней является стратегическое управление, так как поведение организации в условиях неопределенности внешней среды не может быть точно спрогнозировано и спланировано. Эффективность организации в достижении ее целей оценивается на основе ее способности к саморегулированию и самоорганизации.

В настоящее время в крупных иерархических, вертикально интегрированных организациях происходят фундаментальные изменения. Организации экспериментируют с самыми разными новыми, непривычными им схемами. В упрощенном виде здесь можно выделить два процесса: «сжатие» крупных организаций, проявляющееся в сокращении их размеров; децентрализация стратегической власти практически на каждом этапе процесса производства.

Оба процесса влекут за собой вертикальную дезинтеграцию, или сжатие иерархии, а также распространение горизонтальных отношений, или сетеподобных связей.

Большинство связей в этом случае осуществляется по неформальным горизонтальным каналам, что позволяет осуществлять координацию посредством обратной связи с требованиями ситуации. Чем выше степень неопределенности и взаимозависимость действий, тем больше горизонтальный поток информации, необходимый для обеспечения требуемого уровня координации.

Сетевые организации отличаются от других типов организаций рядом признаков:

- децентрализованной системой управления;
- системой координации, основанной на обратной связи;
- целями, подчеркивающими риск, нововведения и рост;
- социальной структурой, ориентированной на цели организации и успех в конкуренции;
- использованием общих активов нескольких фирм, расположенных в различных звеньях целостной цепи;
- опорой в большей степени на рыночные механизмы, чем на административные формы управления потоками ресурсов. Однако это не просто взаимоотношения субъектов. На самом деле различные компоненты сети обмениваются информацией, кооперируются друг с другом, чтобы удерживать определенное место в ценностной цепочке.

Кроме того, современные сети предлагают более действенную и заинтересованную роль участников совместных проектов, чем взаимоотношения «заказчик – подрядчик». Добровольное активное поведение участников сети улучшает конечные результаты.

Кластеры как «форма сети, наблюдающейся в пределах географического региона» [5, с. 290] представляют собой совокупность организаций, деятельность которых координируется системой горизонтальных и вертикальных связей.

Применение любой из теорий управления к кластерным образованиям как к сетевым децентрализованным социально-экономическим организациям затруднительно. В связи с тем, что управление кластерными образованиями базируется на принципах построения и регулирования коммуникативных связей, применение отдельных элементов, например из теории школы человеческих отношений, может быть вполне оправданно. И наоборот, исторически сложившиеся принципы управления и саморегулирования в кластерных образованиях как в сетевых децентрализованных структурах в настоящее время являются самыми востребованными элементами для формирования современной парадигмы управления иерархичными централизованными или децентрализованными структурами.

Список литературы

1. **Frederick Winslow Taylor**. The Principles of Scientific Management / Frederick Winslow Taylor. – Filiquarian Publishing, 2007. – 128 p.
2. **Мескон, М.** Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Вильямс, 2007. – 672 с.
3. **Henry R. Neave**. The Deming Dimension / Henry R. Neave. – Tennessee : SPC Press, 1990.

4. **Слипенчук, М. В.** Формирования финансово-промышленных кластеров: региональный фактор глобализации / М. В. Слипенчук. – М. : Экономика, 2009. – 264 с.
 5. **Портер, М.** Конкуренция / М. Портер. – М. : Вильямс, 2005. – 602 с.
-

Володин Виктор Михайлович

доктор экономических наук, профессор,
декан факультета экономики
и управления, Пензенский
государственный университет

E-mail: ieu@pnzgu.ru

Volodin Viktor Mikhaylovich

Doctor of economic sciences, professor,
dean of the department of economics
and administration, Penza State University

Терешин Евгений Михайлович

аспирант, Пензенский государственный
университет

E-mail: tereshin.e.m@rambler.ru

Tereshin Evgeny Mikhaylovich

Postgraduate student,
Penza State University

УДК 65.01

Володин, В. М.

Формирование подхода современной парадигмы управления на основе практики кластерных образований / В. М. Володин, Е. М. Терешин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 2 (14). – С. 91–96.