

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Н. В. Лясников, доктор экономических наук
М. Н. Дудин, кандидат экономических наук

Динамичное социально-экономическое развитие России, достижение долгосрочной конкурентоспособности в мировой экономике предполагают формирование нового социально-экономического института менеджмента – активного субъекта современной инновационной экономики.

The dynamic socio-economic development of Russia, the long-term competitiveness in the global economy involves the formation of a new socio-economic institute of management – an active subject of modern innovative economy.

Ключевые слова: менеджмент, социально-экономического институт, инновации, реформы управления, организационные структуры, корпорации.

Key words: management, socio-economic institution, innovation, management reform, organizational structure, corporate.

В первом десятилетии XXI века Россия ставит целью динамичное социально-экономическое развитие, достижение долгосрочной конкурентоспособности в мировой экономике. Решение этих амбициозных задач предполагает формирование нового социально-экономического института менеджмента – активного субъекта инновационной экономики, гражданского общества и правового государства.

Следует признать, что российскому менеджменту присущи такие проблемы, как невысокий уровень квалификации менеджеров, отсутствие социальной ответственности бизнеса, нестандартность условий реализации управленческих решений, быстрая и частая ротация управленческих кадров, что предопределяет необходимость изучения процессов становления социально-экономического института менеджмента в нашем обществе.

Сферы применения менеджмента в совокупности очерчивают его границы, характеризуют универсальную всепроникающую сущность менеджмента и значение для социума. Институт менеджмента включен в механизм распределения власти, встроен в политическую систему, затрагивает важные сферы человеческой практики и занимает одно из ключевых мест в структуре общества.

Институциональная структура менеджмента охватывает не только подсистемы общественного производства, но и влияющие на них структуры других институтов социально-экономической системы [1]. В институциональной структуре социума институт менеджмента характеризуется как экономический институт. В этом смысле он обеспечивает распределение индивидов в системе общественной организации труда и в системе отношений собственности.

Современная цивилизация, взятая в ее простейшем понимании как все совокупное многообразие стран и народов, переживает в XXI веке колоссальные, глобальные эволюционные и революционные изменения количественного и качественного характера. При этом скорость и глубина происходящих в различных странах и регионах социальных процессов далеко неравномерны. Не равны как стартовые условия, так и последствия происходящих изменений. Общество и культура в целом находятся на перепутье, ищут исторические альтернативы методом проб и ошибок, опираясь на эмпирические и теоретические изыскания экономистов, социологов, психологов и т.д.

Как это ни покажется парадоксально, но важность той или иной проблемы является производной в какой-то степени от усилий социологии и философии. Именно социология и философия нередко определяют, что актуально или не актуально сегодня. Не случайно в данной работе понятию времени в его специфическом преломлении уготовано занять одно из центральных мест. Мы убеждены, что наряду с другими проблемами, в отношении которых назрели необходимость и возможность такого целостного социально-философского осмысления, находится и формирование социально-экономического института менеджмента в России.

Сегодня такие вопросы должны занять в повестке дня стран и сообществ место первостепенных, можно сказать, критических, авральных. Во-первых, потому что они уже обострены до предела, их грозовой потенциал, донныне прорывавшийся в локальных разрядах, может уже в ближайшие годы привести к взрывообразному социальному разрушению.

Кроме того, сегодняшняя ситуация в России, как никакая другая, обуславливает необходимость пристального внимания к этой проблеме. Нет необходимости доказывать специально, что кризисные ситуации в различных сферах жизни и в обществе в целом всегда обостряют проблему формирования социально-экономического института менеджмента и активизируют ее изучение.

В этих условиях, как правило, повышается актуальность научных исследований [2] как самого процесса менеджмента, так и отдельных факторов, которые влияют на его успешность.

Формирование институтов менеджмента является принципиально новой в России хозяйственной и управленческой практикой. Принято выделять следующие этапы становления института менеджмента в российском обществе: I этап (до 1990-х годов) – зарождение управленческой мысли, применение научных методов познания к проблемам

управления; II этап (начало 1990-х годов) – формирование институциональной основы менеджмента, обусловленное появлением потребности в практическом применении новых методов управления в условиях рыночного типа хозяйствования; III этап (с конца 1990-х годов) – закрепление институциональных норм менеджмента в отношениях и взаимосвязях с другими элементами социальной структуры общества, развитие менеджмента как социального института.

Исследование основных положений институциональной теории позволяет определять институт как систему устойчивых отношений между хозяйствующими субъектами на разных уровнях: на уровне традиций, правил, норм или на уровне закона. При этом основными функциями институтов в экономике (рис. 1) является формирование, упорядочивание, структурирование и координация взаимодействия экономических субъектов.

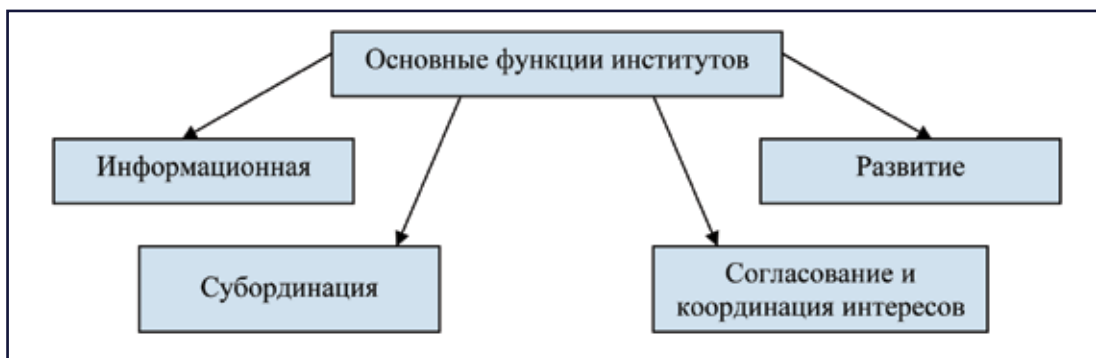


Рис. 1. Основные функции институтов

Очевидно, формирование социально-экономического института менеджмента в России явилось результатом институционализации – процесса становления институтов, в котором возникновение и утверждение институтов рассматривается как многоуровневый процесс, разворачивающийся во времени и пространстве (рис. 2).



Рис. 2. Структура института

Институт моделирует специфические формы поведения экономических субъектов. Поэтому одним из критериев сформированности института и степени завершенности процесса институционализации может служить массовое, предсказуемое и адекватное поведение его субъектов в соответствии с образцами поведения, которые составляют системообразующий элемент содержания данного института.

Начиная с 1985 г., проводимые в России реформы были, прежде всего, реформами управления. Предполагалось изменить централизованно-плановую управленческую систему рыночными формами координации, которые постепенно институализируются, превращаясь в эффективный институт менеджмента.

В современном западном обществе менеджмент организаций представляет собой социально-экономический институт, интегрированный в систему социального порядка. Становление данной системы рационального менеджмента организаций можно рассматривать применительно к России как социальную инновацию – интенсивный поток новшеств.

Управление предприятиями в СССР как социальная практика и социально-экономический институт было основано на двух основных постулатах: необходимость централизованного и планового развития экономики и технократический, производственный подход к управлению.

В основе традиций управления в России лежат традиции власти, которая проявляется, прежде всего, в патернализме и принуждении как основах управленческих подходов. «В большом обществе традиционной суперцивилизации власть осуществляется путем поддержки древних ценностей, обеспечивающих господство структуры над функцией», – пишет А. Ахизер [3]. Руководитель в этой парадигме выступает как профессионал – обладатель единого верного и актуального знания о природе техники и технологий и осуществляет свою власть на основе обычаев, локальной близости, жесткой иерархии.

Рациональность подобного рода схем относительно: в рамках социотехнической системы возможно налаживание эффективных и рациональных взаимодействий, но на уровне управления людьми в основном работают «иррациональные критерии» – вера в «особые» профессиональные знания руководителя, его непогрешимости, надежда на участие руководителя и коллектива в сложных бытовых, семейных и других личных проблемах.

Таким образом, несмотря на централизованно-плановый характер экономических отношений, общее состояние социума с точки зрения управления было дезорганизованным, при этом преобладали традиционные механизмы взаимодействия и координации.

Формирование института менеджмента было основано на синтезе двух процессов: формального, инициируемого политическими силами преобразования хозяйственного права (а также политических преобразований и приватизации предприятий), и неформального процесса налаживания на микроуровне (на уровне повседневной жизни) новых хозяйственных взаимоотношений. Именно на пересечении этих двух процессов возникал мезоуровень (которого в плановой экономике Советского Союза вообще не было) – уровень управления экономическими субъектами. Формирование института управления, в результате, несет в себе не только печать политических процессов и расхождений (в том числе многих правовых коллизий), но также и вековых традиций в области управления и специфики хозяйственных практик, прошлый опыт, культурные формы, ментальные особенности.

Доминирование среди настроений россиян желания стабильности стало особенно четко проследиваться в середине – конце 90-х годов. Это стало, по сути, лозунгом общества.

Можно сказать, что целенаправленное реформирование общества следует расценить как попытку разрешения возникших в последние годы существования советского общества социокультурных противоречий.

Таким образом, общественная трансформация и формирование новых управленческих институтов происходила в России под влиянием двух основных факторов: политической воли к преобразованиям (понимаемыми зачастую весьма противоречиво и неадекватно) и определенного социального сопротивления новшествам, которое со временем нарастало.

Становление российского менеджмента сталкивается в современных условиях с двумя тенденциями:

- с одной стороны, сложность задач, стоящих перед менеджерами российских фирм, высокая степень сложности и неопределенности внешней среды хозяйственных организаций приводит к необходимости применения предпринимательских форм управления;
- с другой – возникновение и развитие предпринимательства невозможно вне свободных рыночных хозяйственных отношений. Такие отношения возникают в обществе как результат социального прогресса, на основании определенных социально-психологических и социально-экономических предпосылок и условий.

В результате научных исследований в сфере управления возникли передовые институты стратегического менеджмента.

Формирование в России стратегического менеджмента и полноценного института менеджмента, организованного на стратегическом подходе к управлению экономической организацией, основано на определении ряда предпосылок, представленных на схеме (рис. 3).

Таким образом, формирование управленческих систем в России происходило на фоне социальной трансформации и может быть рассмотрено только как его неотъемлемая часть. При этом образующиеся управленческие системы сегодня – это новый, еще не сформировавшийся комплекс формальных и неформальных правил управления экономическими организациями, являющийся для общества социальной инновацией.

Наиболее распространенной стратегией российских фирм по-прежнему является стратегия адаптации с тенденцией к использованию традиционных управленческих схем и стиля руководства, опорой на сложившуюся ранее организационную культуру и исторический опыт. Возникновение фирм с краткосрочными и «ультракраткосрочными» целями (фирмы-однодневки, импортируемые один вид деятельности,

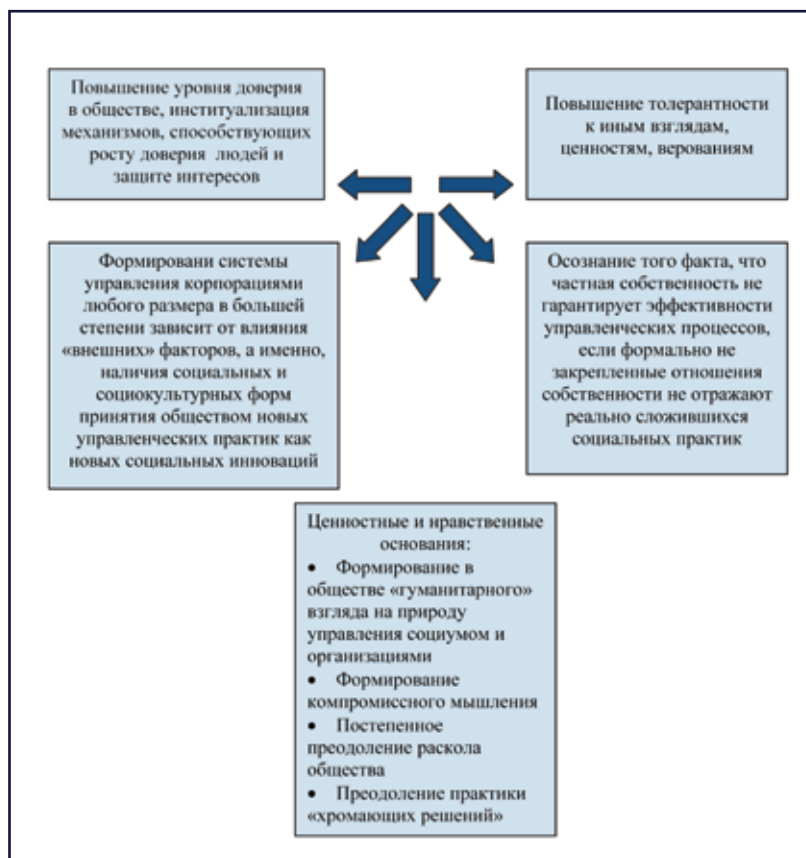


Рис. 3. Предпосылки формирования института менеджмента

осуществляющие другой) можно рассматривать как вариант адаптационной стратегии.

Рыночно ориентированные фирмы гораздо реже представлены в современном экономическом пространстве. Трудности внешней адаптации для них заключаются в «неклассической» рыночной среде, отсутствии нормально функционирующих механизмов управления и контроля, слиянии экономических и политических ресурсов, недостаточной степени легитимации частной собственности.

Однако в ряде фирм уже сегодня формируется постепенно более высокий уровень инновационной культуры, в основе которой лежит реальная восприимчивость людей к новшествам в экономике, образовании, управлении, культуре, способность и готовность их понять, поддержать и превратить в товары, услуги, методы, и

которая стала решающим фактором успеха в обществе. Например, за годы реформ сформировались и активно функционируют новые отрасли в экономике, такие как рекламный рынок, рынок торговых, туристических и многих других услуг, рынок информационно-коммуникативных технологий (ИКТ). Стремительно растет рынок продаж персональных компьютеров и периферии, рынок сотовых телефонов.

Однако за оптимистическими цифрами роста компьютеризации бизнеса и сферы государственного управления скрываются серьезные проблемы, связанные, прежде всего, с вопросами оптимизации использования информационных услуг, грамотным распределением бюджетов, обучением сотрудников. В госсекторе, например, существует следующий расклад расходов (рис. 4).

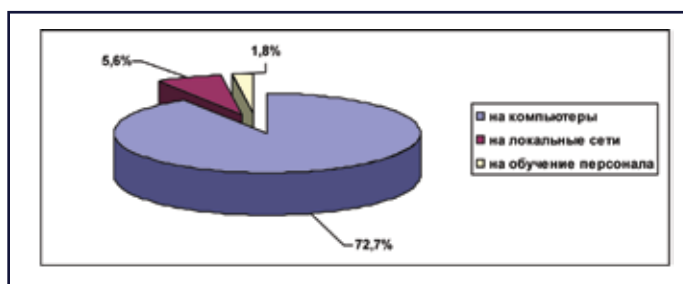


Рис. 4. Схема затрат российских компаний в сфере ИКТ

Бесмысленные траты на покупку персональных компьютеров и периферии приводят к потере 48 млрд. руб. в год. В целом, в российских компаниях на обучение персонала (в сфере ИКТ) тратится в десять раз меньше средств, чем в западных. В большинстве крупных компаний закупают дорогое зарубежное программное обеспечение, не имея даже предварительной концепции наведения порядка в корпоративном управлении.

Рассмотрение модификации систем управления как части инновационного процесса делает необходимым изменить само понятие субъекта инновационного процесса. При таком подходе, в качестве инновационной может рассматриваться любая фирма, обладающая достаточно гибкой системой управления, способной незамедлительно и эффективно реагировать на любые преобразования внешней среды. Но так как в информационном обществе новшества превращаются в постоянно пронизывающие социум мощные потоки, то инновационной становится фирма, обладающая системой выбора новшества, культурной, экономической и социальной ассимиляции и эффективного их использования. Такими предприятиями являются, в первую очередь, малые фирмы, затем – информационно-телекоммуникационной отрасли и сферы услуг: образование, туризм, торговля и сервисное обслуживание, финансы, консалтинг.

Таким образом, основной положительный итог формирования социально-экономических основ жизни российского общества заключается в формировании главных элементов корпоративного менеджмента, что позволяет российскому обществу более гибко реагировать на глобальные вызовы XXI века, создавать предпосылки для вхождения в информационное постиндустриальное общество. Формирование систем эффективного управления должно быть основано на трех элементах:

- приоритетном развитии научного знания о российском социуме, его социальной, экономической и политической сфере;
- высококачественной системе образования, охватывающей как наиболее современный опыт управления в странах Западной Европы, США, Азиатско-Тихоокеанского региона, так и проблематику и специфические особенности российского социума;
- приоритетном отношении к развитию культуры, повышению способности широких масс рос-

сиян стимулировать на уровне повседневной трудовой практики широкий поток постоянных и значимых новшеств, который неминуемо «обрушивается» на общество в условиях глобальной экономики и информатизации.

Весь мир, и Россия в том числе, стоит на пороге третьей после аграрно-индустриальной, цивилизационной революции, не менее, а может быть, и более фундаментальной. В условиях глобальных и кардинальных социетальных изменений управленческие стратегии развития невозможно создать исходя из традиционных общечеловеческих представлений и ценностей, стереотипов мышления. Они требуют выработки новых научных и мировоззренческих подходов, соответствующих не только современным реалиям, но и предполагаемым перспективам развития в третьем тысячелетии.

Формирование социально-экономического института менеджмента в России зависит от уровня развития товарного производства, а также от уровня технического и технологического развития общества. Появление социально-экономического института менеджмента явилось закономерным этапом в развитии российского общества в связи со сменой системы управления и развитием экономики, преимущественно ориентированной на рынок.

Предпосылкой институционализации менеджмента также стала дифференциация социальных групп внутри российского общества в связи с изменениями социальной структуры при переходе к экономике рыночного типа. На процесс институционализации современного менеджмента оказали влияние процессы глобализации, которые следует отметить в качестве предпосылок его становления в России. Зародившись в экономически развитых капиталистических странах, менеджмент постепенно распространился по всему миру благодаря глобализационному развитию мировых сообществ.

Библиографический список

1. Сергеев А.Л. Институты управленческой парадигмы в России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 2. – С. 55.
2. Балабанов В.С., Дудин М.Н., Лясников Н.В. Инновационный менеджмент: учебное пособие. – М.: АП «Наука и образование», 2008.
3. Ахиезер А.С. Россия. Критика исторического опыта. В 3-х т. – Т. 2. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. – 600 с.

Лясников Николай Васильевич – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент организации» Российской Академии предпринимательства

Дудин Михаил Николаевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент организации» Российской Академии предпринимательства