

**Мусаелян И.К.**

канд. экон. наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Государственный  
университет управления»,  
Москва

**e-mail:** mika-7@rambler.ru

## Акценты развития научной школы теории управления

**Аннотация**

В статье проанализированы актуальные направления развития научной школы теории управления, особое внимание уделено проблемам культурного содержания, функционального управления и процессам разработки, принятия и реализации управленческих решений. Автор исследует самые важные проблемы в области современного управления и приходит к выводу, что современный менеджмент нуждается в систематизации, а иногда и в переосмыслении взглядов.

кафедра теории управления, культура, функциональное управление, методы принятия управленческих решений, процесс, современный менеджмент, управление.

**Musayelyan I.K.**

Ph.D. in Economy,  
Associate Professor,  
State University of Management,  
Moscow

**e-mail:** mika-7@rambler.ru

## The Emphasis of the Development of the Scientific School of Management Theory

**Abstract**

The article analyzes current trends in the development of the scientific school of management theory. The author has tried to highlight the most important problem areas in the field of modern management. Focusing on the problems of cultural contents, functional management and processes of development, adoption and implementation of managerial decisions, the author examines the state and comes to the conclusion that modern management is need to be systematized, and sometimes to re-examine views.

**Keywords:**

department of the theory of management, culture, functional management, methods of adoption of administrative decisions, process, modern management, management.

Вероятно, рассуждения о зарождении и развитии управления как науки целесообразно было бы начать с описания школ управления. Именно исторически сложившиеся школы во многом задали направления, понимание и темпы развития управления. Что касается базовых направлений менеджмента, то классическое деление на научный, административный, бихевиористский, количественный менеджмент и другие подходы предопределило и взгляды многих ученых и практиков. Они всесторонне отражали особенности старой и новой парадигм управления, влияние научных школ на развитие современных управленческих взглядов, применение разных методов управления в сегодняшних социальных, экономических, политических и условиях.

Одним из первых таких представлений стала научная школа теории управления О.В. Козловой, заложившей крепкий фундамент процессов становления и развития управленческих идей и управленческого образования. Именно этот задел, по мнению моих старших коллег и наставников, позволяет рассуждать сегодня о формировании комплекса

управленческих знаний в областях теории менеджмента, теории организации, организационного поведения, методов принятия управленческих решений и др.; способствует развитию научного и прикладного потенциала начинающих специалистов, аспирантов.

Выявление современных актуальных проблем развития теории управления предопределяется обширной предметной областью, требующей внимания и детальных исследований и оценок. Предметом моего внимания будет проблема культурного содержания, включающая культуру не только организации или компании, но и производства и управления. Современные исследования технических, технологических, организационных подсистем предприятия убедительно показывают, что культура как элемент системы способна оказывать существенное влияние и на производство и на процесс управления системами в целом. Оценку степени влияния культуры на различные экономические процессы целесообразно начать с описания механизма взаимодействия факторов внешнего и внутреннего окружения (рис. 1).

Представленный на рисунке 1 механизм ясно указывает, что за исключением структуры и ресурсов, столь важных элементов организации и регулирования производственных и экономических процессов, выделяется культура как элемент социально-экономических отношений. Часто на практике он отражает реализацию различных мотивационных программ и внутрикорпоративных отношений. Поэтому целесообразно рассматривать культуру через механизм реализации ряда функций:

- защитная, регулирующая связь общества с окружающей средой;
- информационная, ориентированная на процесс социализации внутри общественного уклада;
- ценностная или ценностно-ориентационная функция [7], позволяющая судить об объекте или процессе с позиций его качественного состояния.

Причем информационная функция отражает прикладной характер культуры, т.е. реализуется в рамках как минимум трех стадий: сбор и накопление данных, опыта; сохранение и применение полученных знаний; передача знаний, опыта с целью развития. Это обеспечивает коммуникацию всех функций, в процессе реализации которых просматривается взаимосвязь с производством, управлением иными функциональными подсистемами. Учет культурного фактора или наличие организационной культуры это не только учет традиционных особенностей, но и особенностей и принципов представителей и сотрудников компании, это в первую очередь наличие системообразующего культурного стержня.

Второй проблемной зоной представляется специфика и технология функционального управления. Интерес к исследованию роли и места функционального управления в современных условиях существует, и он обусловлен тем, находят ли реальное

отражение на практике все функции управления, применяются ли они в деятельности современных предприятий и компаний; является ли управление по функциям аналогом функционального управления? Наряду с необходимостью исследовать состав функций управления и соотношение основных элементов современного управления, этим обусловлена актуальность темы данной статьи и ее основная цель – исследование роли и места функционального управления в теории управления.

Концептуальные положения теории и практики развития систем управления всесторонне сформулированы в трудах И. Ансоффа, Р. Акоффа, И. Гудфеллоу, Э. Деминга, Т. Дейвеппорта, П. Друкера, Д. Ливехуда, М. Хаммерав, Н. Харингтона и др. Однако некоторые проблем теоретического и прикладного характера формирования и развития систем управления с использованием современных теорий управления, на наш взгляд, недостаточно проработаны. Не всегда учитываются ключевые направления развития и совершенствования имеющихся функций и способов управления ими. Необходимость дальнейшего исследования основных экономических аспектов в процессе разработки теорий управления бизнес-процессами, создание условий для повышения эффективности управления предприятиями обусловили актуальность данного направления исследований.

В современном управлении выделяются два принципиальных подхода к управлению: функциональный и процессный [1, 5], а также различные варианты их практической реализации. На наш взгляд, функциональное управление основывается на том, что вышестоящее звено менеджмента управляет всеми или частью подчиненных, ниже статусом, но только в пределах одной функции. В условиях функционального управления у одного лица или подра-

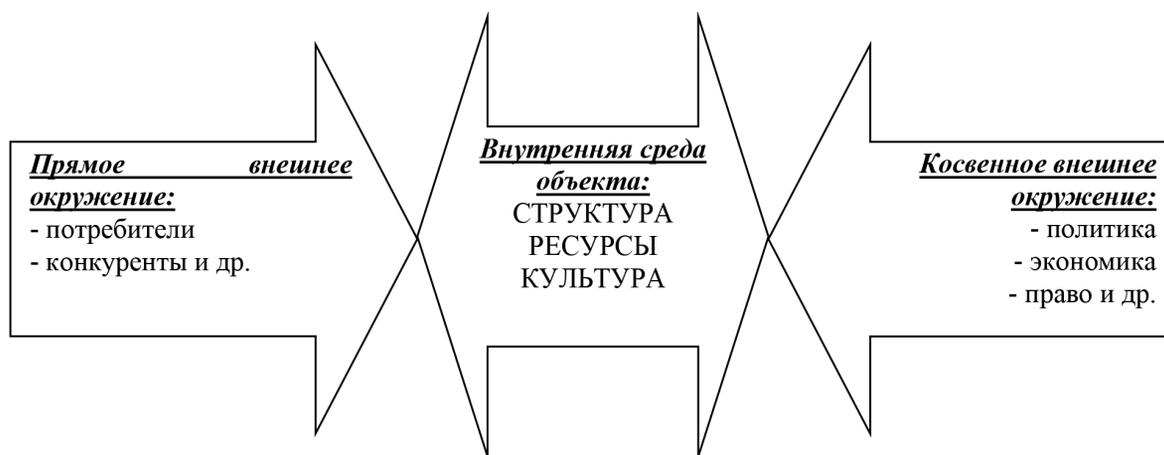


Рис. 1. Механизм взаимодействия факторов внешнего и внутреннего окружения

зделения могут быть разные руководители по разным функциям. Сущность функционального управления основывается на контроле выполнения функций и процедур. Главным критерием эффективности управления функциями является качество профессиональной деятельности, которое может быть выражено в точном соблюдении заданных функций и технологий.

Определяющим параметром эффективности функционального управления выступает профессиональная квалификация руководителя, поскольку именно руководитель задает технологии деятельности и распределяет ее составляющие между подчиненными. Преимуществами функционального управления становятся уменьшение времени на прохождение информации, специализация деятельности руководителя; недостатками являются возможность получить противоречивые указания, сложность разделения функций между функциональными руководителями и сложность контроля.

Альтернативой функциональному управлению становится управление по процессам, в основе которого лежит «управление по целям» П. Друкера [6]. Концепция процессного подхода представляет собой устойчивую тенденцию к переходу от иерархических структур управления к более гибким. Эту концепцию впервые рассмотрели представители школы административного управления (А. Файоль), которые проводили систематизации основных функций менеджеров, считая их независимыми друг от друга. В противоположность идеям А. Файоля и его последователей, процессный подход на современном этапе развития рассматривает функции управления как взаимосвязанные и взаимодействующие друг с другом.

Несмотря на противопоставление функционального и процессного подходов, следует отметить, что понятия процесса и функции достаточно близки. Энциклопедические словари определяют функцию (от лат. *functio* – исполнение, осуществление) как деятельность, обязанность, работу [3, 4], внешнее проявление свойств любых объектов в этой системе отношений, роль, которую выполняют определенные социальные институты или процессы по целям (например, функции государства, семьи в обществе). Процесс (от лат. *processus* – продвижение) – последовательная смена явлений, состояний в развитии чего-нибудь; совокупность последовательных действий для достижения каких-либо результатов (например, производственный процесс) [4]. При этом реализация бизнес-процессов на практике предполагает именно осуществление функций и предоставляет детализированное описание с учетом

связи функций, которые реализуются в процессе деятельности [2]. Главное отличие функции от процесса заключается в том, что процесс всегда включает категорию времени, последовательности, изменения состояний объекта во время его движения к конечному состоянию. Функциональный подход к организации систем управления позволяет выделить для целей управления различные свойства объекта управления.

В поиске ответа на вопрос о том, находят ли реальное отражение на практике все функции управления, следует обратить внимание на разработки школ менеджмента, основоположниками и представителями которых определено содержание и понятие функций управления. Очевидно, что современное управление, характеризующееся повышенным вниманием к вопросам максимизации своих материальных показателей, оставляет без внимания такое понятие, как система управления. Кроме такого аспекта, как экономическое равновесие компании, список наиболее важных элементов системы управления должен включать:

- четко сформулированные цели, задачи, миссию;
- методы и принципы управления, с учетом специфики деятельности;
- организационную структуру управления;
- процесс управления, связанный с механизмом разработки, принятия и реализации управленческого решения;
- понимание и полноценное использование функций управления.

Исследования показывают, что в условиях нарастания неопределенности и динамичности внешней среды на первый план выходит такой недостаток функционального управления, как недостаточная гибкость системы управления, ее связь с изменением компетенций профессиональной деятельности вследствие изменения технологии производства работ.

Вопрос, является ли управление по функциям аналогом функционального управления, представляется более существенным, поскольку здесь работает принцип дуализма. Иными словами, одни представители считают управление по функциям и функциональное управление взаимозаменяемыми понятиями, потому что основой выделения функциональных подсистем является распределение основных функций управления, наделение этих подсистем определенными задачами в соответствии с поставленными целями; другие не считают эти понятия синонимами. Данные понятия характеризуются на практике все-таки определенным различием. Если в основе управления по функциям лежит

теоретическое понятие и классификация функций менеджмента, то отправной точкой функционального управления следует считать конечный результат, достигаемый компанией.

Используя термин функциональное управление, следует учитывать, что это ориентация на результат, а также формулирование стратегии компании. Из этого следует, что деятельность компании определяют ресурсы, компетенции, возможности и другие показатели, от которых зависит итоговый результат деятельности компании. Проанализировав достоинства и недостатки функционального управления, его важность в теории организации как средства выделения различных свойств объекта управления, современное управление можно выразить как сумму вложенных материальных и нематериальных средств, соотносенных с полученным результатом.

Функции управления важны лишь на начальном этапе, при выделении функциональных подсистем управления, могут иметь как определяющее, так и второстепенное значение для эффективного управления современной компанией. В дальнейшем основными ориентирами в управлении компанией будут ресурсы, компетенции, возможности и другие показатели, от которых зависит итоговый результат деятельности компании.

Третья актуальная проблема – целостность процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений. В общем смысле, под процессом управления понималось соотношение труда менеджера (руководителя, сотрудника компании и т.д.) и инструментов достижения поставленной цели. Сегодня процесс управления выражается иначе, поскольку он зависит от требований, предъявляемых внешней средой. Ответной реакцией на эти требования могут служить соответствующие меры, направленные на достижение поставленной цели. Отсюда вытекает актуальность рассмотрения управленческого решения и как некоторого результата, и как инструмента, способного реагировать на постоянное воздействие макросреды.

В основе любого процесса управления лежит решение, его место и роль определяется системой взглядов на современный менеджмент, а также эволюцией подходов к управлению. Если ранее основу процесса управления составлял механизм подготовки и реализации какого-либо управленческого решения, то сегодня, напротив акценты смещаются в сторону разработки и реализации какой-либо идеи. Идеи, которая в первую очередь должна быть ориентирована на клиента или потребителя, заключается в том, что современный процесс управления должен отражать три важнейших фактора:

- учет интересов внешнего окружения;
- внимание к процедурам разработки и реализации решения;
- понимание и использование возможностей современного технологического уклада.

Рассмотрение особенностей разработки современных управленческих решений целесообразно начинать с определения этапов интенсивного развития теории принятия управленческих решений как научной дисциплины. Начало данного развития принято относить к 1940-м годам. Во второй половине XX в. в результате переосмысления системы методов принятия управленческих решений выделились такие научные дисциплины, как исследование операций, системный анализ, управление техническими системами и др., развивающие теорию принятия решений.

Под современными управленческими решениями мы понимаем не только волевое действие субъекта или акт, разрабатываемый и утверждаемый лицом принимающим решение (ЛПР), но и результат управленческой деятельности, отражающий используемые современные средства и методы работы с персоналом, информацией и внешним окружением. Для более детального описания этого понимания в таблице проведен небольшой сравнительный анализ управленческих решений, свойственных классическим (традиционным) организациям и организациям современного типа.

#### Трансформация управленческих решений

Оцениваемые параметры	Управленческое решение в классической организации	Управленческое решение в организациях современного типа
Цель	Организация деятельности	Достижение результата
Особенности создания	Формализованная структура	Проектная ориентация
Отношение к внешнему окружению	Инертность и статичность	Гибкость и динамика
Видение приоритетов	Баланс деятельности и сохранение стабильности	Стремление к развитию
Оценка и контроль деятельности	Воздействие	Взаимодействие

Анализ данных таблицы позволяет сделать вывод, что современные управленческие решения гораздо теснее связаны с условиями риска. Их главная задача заключается в обеспечении способности орга-

низации противостоять или быть готовым к рискованным обстоятельствам. Вместе с вышеприведенными проблемами их выделение отражают заинтересованность в обсуждении и решении современных проблем управления. В обсуждениях и дискуссиях

профессиональной среды, участником которых становишься, продвигая идеи научной школы кафедры теории управления, постоянно проявляется острая заинтересованность в конструктивном раз-решении этих проблем.

### Литература

1. Акимова Т.А. Теория организации. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
2. Андерсен В. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования. – М.: Стандарты и качество, 2003.
3. Большая Советская Энциклопедия. АИУ к 3-му изд. А-Я. –М.: СЭ, 1981.
4. Большой экономический словарь. – М.: ИНЭ, 2008.
5. Граждан В.Д. Теория управления. – М.: Гардарики, 2005.
6. Друкер П. Энциклопедия менеджмента. – М.: Вильямс, 2001.
7. Серебрякова Г.В. Незамайкин И.В. Процесс ценностного управления: монография. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013.

### References

1. Akimova T.A. Teoriya organizatsii [Theory of the organization]. Moscow, YuNITI-DANA Publ., 2006.
2. Andersen V. Biznes-protsessy. Instrumenty sovershenstvovaniya [Business processes. Instruments of improvement]. Moscow, Standarty i kachestvo Publ., 2003.
3. Bol'shaya Sovetskaya Entsiklopediya. AIU k 3-mu izd. A-Ya Great Soviet Encyclopedia. Anu. to the 3rd ed. A-Z]. Moscow, SE Publ., 1981.
4. Bol'shoy ekonomicheskii slovar' [The Great Dictionary of Economics]. Moscow, INE Publ., 2008.
5. Grazhdan V.D. Teoriya upravleniya [Theory of management]. Moscow, Gardariki Publ., 2005.
6. Druker P. Entsiklopediya menedzhmenta [Encyclopedia of management]. Moscow, Vil'yams Publ., 2001.
7. Serebryakova G.V. Nezamaykin I.V. Protsess tsennostnogo upravleniya [The process of value management]. Moscow, LAP Lambert Academic Publishing, 2013.