Антонов В.Г.

д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой
«Корпоративное управление»
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
Москва

e-mail: antonovcg@yandex.ru

Проблемы и перспективы развития менеджмента в России

Аннотация.

В статье рассматриваются актуальные вопросы развития менеджмента в мире и в России. Проведен анализ развития менеджмента в различные периоды времени и его современного состояния. Выявлены факторы и предпосылки разработки новой концепции менеджмента, определены наиболее значимые ее черты и условия реализации.

Ключевые слова:

менеджмент, модели менеджмента, менталитет, технологический уклад, кризис, развитие, стратегия, инновации.

Antonov V.G.

Doctor of Economic Sciences,
Professor, Head of «Corporate
Governance» Department,
FSBEI HE State University
of Management,
Moscow.

e-mail: antonovcg@yandex.ru

Problems and Prospects of Management Development in Russia

Abstract

The article deals with current issues of management development in the world and in Russia. The analysis of the development of management in different periods of time and its current status is given. The factors and assumptions to develop a new concept of management, defined its most important features and conditions of sale are considered.

Keywords:

management, model management, mentality, technological way, crisis, development, strategy, innovation.

Законы народа должны органически вырастать из его собственных духовных ценностей, понятий, традиций и исторических обстоятельств, опираться на трезвое и мудрое знание человеческой природы.

Н. Карамзин

Менеджмент – это тип управления, составная важнейшая часть бизнеса. По мере развития рыночных отношений в России менеджмент должен развиваться и совершенствоваться. Это очевидно. Возникает вопрос: как? Этот вопрос обсуждают и развитые, и развивающиеся страны, поэтому ему присущ индивидуальный характер. Например, в США: как совершенствовать уже сложившуюся модель, в ключевых странах ЕС – или продолжать развивать собственную модель, или внедрять американскую модель, забыв о своеобразии европейской, которая уже начала складываться. Данный вопрос актуален и для России. Уже набил оскомину вопрос об особом пути развития России. Не вступая в дискуссию по этому вопросу, отмечаем, что развитие управления в России шло своеобразным путем, существенно отличаясь от западного. Иными словами, была традиция, был исторический опыт, сложилась определенная, пусть недостаточно ясно артикулированная,

национальная школа управления, игнорировать достижения которой нельзя. В настоящее время Россия имеет отдельные параметры класса сверхдержавы, при этом мы серьезно отстаем от передовых стран. Одно из таких отставаний находится в области управления. Пожалуй, самый острый дефицит – дефицит управленческого ресурса, эффективных технологий как государственного, так и корпоративного управления. Нет ясных представлений, как правильно управлять в новых экономических условиях. Неэффективность современного российского менеджмента становится все более очевидной. Перед российским менеджментом стоит угроза полного и окончательного отставания от западного (американского, японского, европейского) менеджмента и превращения в маргинальный менеджмент, с постоянным отставанием в развитии. Требуется системный анализ, объясняющий эту тенденцию.

Нынешнее состояние менеджмента в России характеризуется тем, что оно попало в так называемую точку бифуркации, в которой открывается возможность многовариантного развития. Ситуация может развиваться в разных направлениях, причем на выбор могут оказывать влияние внешние факторы. Каким образом надо учитывать и адекватно

реагировать на, казалось, случайные факторы, как правильно строить эффективную систему управления? Очевидно, надо исходить из того, что Россия имеет свою многовековую историю, в которой было все: и взлеты, и падения, и которой мы должны не просто гордиться, но учиться на этом опыте. Об этом хорошо написал немецкий ученый К. Штайльманн: «...русская народная этика и эстетика, имеющие еще дохристианские корни, создавали в жизни и ведении бизнеса атмосферу почитания идеалов добра, справедливости и правды» [8]. После принятия христианства в России эта тенденция не просто продолжилась, но и развивалась: «Слово о законе и благодати» митрополита Иллариона, «Правда Ярослава» киевского князя Ярослава Мудрого, «Устав Мостников», «Поучение Владимира Мономаха», «Лаврентьевский кодекс» и др.

Что же было создано в России за прошедшие столетия в области управления, чем мы можем и должны воспользоваться сейчас? Исторически сложилось, что Россия периодически отставала в своем экономическом развитии от передовых развитых стран. Это объясняется рядом причин, в том числе и зачастую бездумным копированием чужого опыта и тем, что власть далеко не всегда прислушивалась к рекомендациям российских ученых, хотя таких рекомендаций было достаточно на всем протяжении развития государства российского и современный анализ показывает их научную ценность и практическую значимость. В качестве примера можно привести работу И.Т. Посошкова (1724) «Книга о скудности и богатстве», а также многочисленные исследования, отражающие организационно-экономические вопросы развития России: А.П. Волынского (1689–1740), В.Н. Татищева (1686–1750), М.В. Ломоносова (1711–1765), А.П. Сумарокова (1717–1777), Д.А. Голицына (1734–1803), М.М. Сперанского (1772–1839), Н.Н. Новосильцева (1768–1838), Н.С. Мордвинова (1754–1845) и др.

Однако их идеи далеко не в полной мере были восприняты властными структурами. Например, не стала реализовываться целевая программа реформ системы управления экономикой по принципу «сверху – вниз», представленная Императору Александру I В.Н. Каразиным. В результате отставание в экономическом развитии углублялось, что, в частности, выразилось в поражении России в ходе Крымской войны. Это поражение отчетливо показало невозможность управления старыми методами. Была проведена глубокая реформа: отмена крепостного права (1861), создание органов самоуправления «Земские реформы» (1864), реформы городского самоуправления (1870). Проведенное реформи-

вание российского общества дало толчок развитию отечественной промышленности и сельского хозяйства, которое в дальнейшем продолжили С.Ю. Витте (1849–1915) и особенно П.А. Столыпин (1862–1911). П.А. Столыпин начал серию крупномасштабных реформ государственного управления, аграрную реформу и другие, которые, к сожалению, не были доведены до конца из-за его гибели. Тем не менее к 1914 г. экономика страны достигла наилучших экономических показателей и отставание от ведущих держав существенно сократилось.

В это же время в России начинаются активно заниматься проблемами научной организации производства и труда. Массовое внедрение в практику хозяйствования иностранных техники и технологий, приезд специалистов сопровождался и импортом современных идей в области менеджмента. Особой популярностью в России пользовалась концепция Ф. Тейлора. (Хотя в России примерно в это же время проблемами научной организации труда и производства независимо от зарубежных занимались отдельные отечественные ученые.) Причем у тейлоризма в России были как сторонники, так и противники. Концепция Тейлора была досконально изучена и частично реализовалась на практике. Именно в это время были заложены основы российского подхода к проблемам организации труда и управления, которые спустя несколько лет стали активно развиваться, но уже в совершенно новых условиях.

После октябрьской революции 1917 г. концепция управления кардинально изменилась. Был выдвинут лозунг – управлять экономикой России как единой фабрикой. В поисках новых форм и методов управления был осуществлен ряд радикальных мер: создан Высший Совет народного хозяйства, введен рабочий контроль, образованы местные органы экономического развития и пр. В работе «Очередные задачи Советской власти» (1918) Председатель Совета народных комиссаров В.И. Ленин определил принципиальные направления работы на всех уровнях управления, особо подчеркивая, что управление становится важнейшей задачей.

Чуть позже, в 1928 г., в стране была сформирована система планового управления народным хозяйством, начиная с рабочего места и заканчивая высшими органами экономического управления. Экономическая мысль страны была четко направлена на поиск новой парадигмы управления. Была сформирована методология директивного планирования. Система планового управления с учетом внесения ряда изменений и дополнений просуществовала до 1991 г. В 1921 г. в России был создан

Центральный институт труда (ЦИТ). Директором ЦИТ и безусловным лидером отечественной научной школы был А.К. Гастев (1882–1941). Именно в 20-е гг. XX в. наука управления в стране развивалась интенсивно, причем это было системное развитие, когда создавались и теоретические концепции, и практические методы.

Подчеркнем, что это не было прямым заимствованием зарубежных теорий, а их творческое критическое осмысление и развитие. Так, на второй конференции по НОТ в 1924 г. были определены ключевые задачи: творческая переработка достижений иностранных теоретиков и практиков, увязка НИР с потребностями производства, повсеместное изучение и внедрение лучших методов работы и базовых принципов НОТ и др. А.К. Гастев и его соратники стремились сделать то же, что делал в свое время Ф. Тейлор, – разбивать каждую производственную операцию на составляющие и с помощью хронометража и других способов устранять все ненужные действия, оптимизировав трудовой процесс. В отличие от Ф.Тейлора, они осуществляли и социализацию трудового процесса, выдвигая на первый план роль человеческого фактора.

Главной целью А.К. Гастева была активизация трудящихся, когда при достаточно жестко прописанном стандарте появлялась возможность проявления личной инициативы и творчества. Большое внимание А.К. Гастев уделял также культуре труда. Это было принципиальным отличием от концепции тейлоризма и шагом вперед в разработке концепции научного управления. Анализируя этот период развития управления в нашей стране, надо обязательно выделить работы выдающегося ученого А.А. Богданова (1873–1928), который в 1925 г. выпустил свой основной труд «Всеобщая организационная наука. Тектология». Исходным пунктом его концепции является положение о том, что законы организации едины для всех объектов, в которых самые разнородные явления (элементы) объединяются структурными связями. Отсюда общий подход к изучению любого явления, по его мнению, должен основываться на исследовании любой системы как отношений всех ее частей. Это был колоссальный прорыв в области теории и методологии, опередивший последующие исследования Н. Винера, Л. Бертоланфи и их последователей.

Отметим, что период 1920–1930 гг. характеризовался возникновением новых оригинальных концепций в области экономики и управления. Например, в Институте техники управления сложилась научная школа, в рамках которой ученые занимались поиском общих черт в производстве и управлении,

основываясь на том, что они базируются на одних и тех же принципах и элементах. В это же время в стране фактически сформировалась концепция, которая позднее, в 30-е гг., в США легла в основу школы человеческих отношений.

Однако этот взлет отечественной управленческой мысли продолжался сравнительно недолго и сменился продолжительным, почти 30-летним, застоем (1930–1960). В этот период упрочилась административно-командная система, в основе которой лежал директивно-приказной подход. Научная организация труда и управления становится менее востребованной. Несмотря на то, что проводимая в стране индустриализация потребовала серьезного изучения закономерностей процесса производства, охватывающего как функционирование средств производства, так и сам процесс труда, но таких фундаментальных исследований как в 20-е гг. практически не проводилось. В это же время на западе активно развивался менеджмент, что отразилось в том числе в появлении новых его школ, которые существенно обогатили теорию и практику.

Продолжительный спад в развитии управленческой мысли в СССР в 60-е гг. сменился сначала заметным оживлением, а затем и подъемом. Основной причиной этого было существенное увеличение сложности экономики. Интенсивные исследования в сфере теории управления велись во многих научных центрах: Академгородок в г. Новосибирске (А.Г. Аганбегян), МГУ (Г.Х. Попов), Академия наук (Д.М. Гвишиани) и др. Интересные исследования проводились в системе оборонного комплекса. Так, С.П. Никаноров (1923–2015) впервые выдвинул идею концептуального управления, а применительно к системам ПВО и ПРО начал разрабатывать методы «управления управлением». К сожалению, эти идеи были в основном востребованы за рубежом. Существует настоящая необходимость реанимировать и на новом уровне развивать эти идеи.

Наиболее продуктивно и последовательно эта работа проводилась в Московском инженерно-экономическом институте им. С. Орджоникидзе (МИЭИ), где была создана первая в стране кафедра теории управления, подготовлен первый учебник «Научные основы управления производством», который стал основой для широкой дискуссии об управлении как науки и искусстве. В учебнике впервые системно изложены такие базовые понятия теории управления, как объект и предмет науки, закономерности, принципы, цели, методы, функции, структуры, процесс, субъект и объект управления и др. Оригинальные идеи, изложенные в этом учебнике, не потеряли своей актуальности и до сих пор остаются востре-

бованными. Можно утверждать, что в теории управления произошел прорыв в понимании закономерностей управления, свойственных определенным социально-экономическим системам. Вокруг авторов этого учебника – ректора МИЭИ (в начале 70-х гг. институт был преобразован в Московский институт управления) О.В. Козловой и профессора И.Н. Кузнецова – стала формироваться научная школа.

В середине 70-х гг. В МИЭИ собрались наиболее компетентные ученые, организовавшие и обеспечившие плодотворную научную деятельность в области науки управления. В 1980 г. под руководством О.В. Козловой вышел основополагающий учебник «Теория управления социалистическим производством», ставший базовым для формирования ряда направлений в подготовке специалистов по управлению. Это был период успешного качественного развития. В 90-е гг. бремя лидерства принял на себя А.Г. Поршневу, сменивший О.В. Козлову на посту ректора института и преобразовавший его затем последовательно в Государственную академию управления и Государственный университет управления (ГУУ). Под его редакцией вышел учебник «Управление организацией», получивший премию Совета Министров РФ. В те же годы были изданы другие значительные научные труды: «Концепция российского менеджмента» (Э.М. Коротков), «Управление современной организацией» (под ред. Б.З. Мильнера) и др. [1]. Но в эти годы акцент не был направлен на дальнейшее развитие отечественной школы, он оказался смещен на некритическое восприятие западной концепции менеджмента. Российская система управления подверглась тотальной вестернизации. Историк В. Ключевский писал, что «...мы обратились к Западу, чтобы он научил нас пользоваться своим умом, а получилось так, что мы стали пользоваться чужим умом. Пора, наконец, понять, что надо пользоваться своим умом...».

Восприятие западной концепции проявлялось преимущественно в двух формах:

1. Надо брать западную модель менеджмента (читай, американскую) в готовом виде и использовать ее для управления национальной экономикой. Для овладения теорией надо будет лишь перевести западные учебники и монографии на русский язык и изучать их.

2. Надо адаптировать зарубежную модель с учетом российской специфики. Но сразу возникает ряд вопросов: какую конкретно модель принять за базовую? как именно адаптировать?

Первый вариант однозначно показал свою бесперспективность в российских реалиях, западные

модели менеджмента оказались неэффективными для России. Второй пока витает в воздухе, но конкретных решений нет. Вопрос о продолжении развития национальной модели менеджмента ставился в то время лишь отдельными учеными и не являлся доминирующим. При этом надо учитывать, что советский источник иссякает хотя бы в силу объективной смены поколений. Изменяется даже значение слов. Поэтому необходим развернутый глоссарий терминов, обеспечивающих их однозначное толкование и логическую взаимосвязь.

Ситуация усугубляется тем, что с 1990 г. произошло достаточно много негативных событий, существенно повлиявших на развитие менеджмента в России. В результате в России сейчас кризис, причем мы имеем дело не с циклическим, а со структурным кризисом, порожденным серьезными нестыковками разных отраслей и регионов, по сути, кризисом всей экономической системы страны. Начиная примерно с 1990 г. господствующей на достаточно продолжительное время стала пресловутая идея о «невидимой руке рынка». Хотя еще М. Вебер показал, что сам по себе рынок не является ни условием, ни достоверным свидетельством ситуации прогресса. Это всего лишь одно из условий развития, при этом рынок должен быть рынком, а не базаром. Прогресс, прежде всего, определяется эффективностью промышленного применения знаний.

В России произошла примитивизация рынка. Крупные предприятия остались, а крупного бизнеса почти нет, за исключением предприятий ВПК, ряда сырьевых отраслей и некоторых отдельных компаний других отраслей. Состояние многих российских предприятий, по сути, кризисное. По данным Росстата, примерно 35% предприятий убыточны, и эта цифра практически не меняется последние годы.

Как отмечает член-корреспондент РАН Г.Б. Клейнер, по данным исследований, проведенных ЦЭМИ и Российским экономическим барометром, 43,2% предприятий характеризуют свое положение как нестабильное, 14,4% – тяжелое, 38,7% – устойчивое, лишь 2,7% предприятий характеризуют свое положение как находящееся на подъеме [4]. Производственная база более чем половины предприятий изношена и требует реконструкции. Произошло почти полное разрушение отраслевой науки и достаточно серьезное разрушение академической науки (прежде всего, за счет сокращения ее финансирования), сконцентрированность российских товаропроизводителей на узкопрофессиональных задачах и отказ большей части российского бизнеса от финансирования своего развития, в том числе

от внедрения организационно-управленческих инноваций.

Негативные процессы происходили и, к сожалению, продолжают происходить в вузовской среде. Основные усилия преподавателей были направлены на некритическое изучение и трансляцию слушателям западных теорий менеджмента. Это привело к возникновению проблемы «контрафактности»: российские преподаватели зачастую пересказывают зарубежные учебники и монографии без должной их адаптации к российским условиям. Управленческое образование активно развивалось по пути специализации. Произошло выделение многочисленных направлений менеджмента, но при этом терялось целостное представление об управлении организацией [2]. Коммерциализация высшего образования (когда вместо обучения стали предоставляться образовательные услуги) негативно сказалась на научном потенциале вузов: стало выполняться только то, за что можно получить деньги сейчас, работа на перспективу отошла на второй план и стала, скорее, исключением из правил.

Самым прискорбным для России является то, что произошло невыгодное для нее «наложение» так называемых перестроечных процессов внутри страны на глобальные экономические изменения в мировой экономике. Суть этих глобальных изменений в том, что возникла новая экономическая ситуация – появилась (правда, пока не завершена) новая управленческая структура в виде единой системы мирового капиталистического хозяйства (МКХ) во главе с США. Россия в состав МКХ, естественно, не вошла, поскольку: во-первых, в 90-е гг. в рамках «перестройки» произошло резкое снижение конкурентоспособности экономики, тотальное ее обрушение, ущерб от которой полностью не ликвидирован до сих пор; во-вторых, потому, что ей изначально была уготована участь развиваться лишь в той мере, в какой это развитие отвечает интересам МКХ, т.е. быть дополняющей экономикой, продолжать сидеть на нефтегазовой игле. Страны так называемой «большой семерки» целенаправленно ведут политику на глобальное знаниевое доминирование с возложением на другие страны, в том числе и, прежде всего, на Россию, функции ресурсного обеспечения своего развития. Надо признать, что это успешно удается: российская экономика за «нулевые» годы, несмотря на, казалось бы, некоторое изменение парадигмы своего развития по сравнению с 90-ми еще более усугубила свою зависимость от сырьевого экспорта. Такое разделение труда однозначно приведет к соотношению «колония – метрополия». Общеизвестно, что по-настоящему бо-

гатой страну может сделать только развитая обрабатывающая промышленность, но никак не добывающая.

Такое положение не совпадает со стратегическими целями развития страны. Поэтому руководство страны активно и небезуспешно пытается создать альтернативный глобальный экономический союз с Китаем, Индией и другими экономически развивающимися государствами. Для этого нужна собственная система управления, отвечающая национальным интересам и органически сочетающаяся с системами других государств, стратегических партнеров. Последние внешнеполитические события однозначно показывают, что другого пути нет. Следовательно, единственно правильное решение – формировать российскую систему управления.

Кроме приведенных факторов, это необходимо еще и потому, что современный менеджмент исчерпал свои возможности. Практически все специалисты отмечают, что весь мир переживает глобальный кризис, частью которого является системный кризис менеджмента. Менеджмент не в состоянии решать все более усложняющиеся проблемы бизнеса. Внешняя среда характеризуется как турбулентная, неустойчивая, а традиционные методы менеджмента успешно работают в условиях высокой степени определенности, что не характерно в последнее время, и эта тенденция сохранится. Рост волатильности и динамики рынков, сокращение жизненных циклов продукции формируют новые требования к системе управления.

Теоретики и практики менеджмента отмечают следующие основные недостатки:

- в менеджменте сложилось множество научных школ, каждая из которых предлагает свои эксклюзивные модели управления, не складывающиеся в интегральную концепцию;
- традиционные методы планирования, бюджетирования, контроля и анализа отклонений уже не удовлетворяют менеджеров, так как они инерционны и базируются на детерминированных методах и моделях;
- математические методы, лежащие в основе реализации многих управленческих функций (планирование, прогнозирование и др.), не адекватны современным условиям;
- практически все известные методики стратегического управления имеют существенные ограничения в применении и не могут служить основой для комплексной диагностики развития организаций;
- более характерной становится практика «выжимания» последних возможностей из существующей системы.

ющей механистической системы бюрократии. В отсутствие новых концепций возник неприятный парадокс, когда практически изжившая себя концепция не только не утрачивает своих позиций, но даже укрепляет их [6, 7].

Создание в России новой системы управления настоятельно необходимо еще и потому, что в настоящее время идет переход к следующему технологическому укладу (шестому по счету), суть которого состоит в массовом, широкомасштабном развитии и применении наукоемких «высоких» технологий. В настоящее время в РФ преобладающим является третий и четвертый технологические уклады (по разным оценкам, от 90 до 95% промышленности), пятый уклад существует в основном в оборонных отраслях промышленности, где также начинает понемногу зарождаться шестой уклад. Таким образом, происходит одновременное влияние третьего, четвертого и пятого укладов друг на друга. Это требует высокой гибкости менеджмента, которой нет. В том числе из-за резкой активизации бюрократизации.

Основу шестого уклада составляет применение нанотехнологий, геной инженерии, термоядерной энергетики, создание новых материалов с особыми ценными свойствами, новое природопользование, робототехника и др. Кроме этого, радикальные нововведения затронули и вложения в человека — медицину, систему образования, «высокие» гуманитарные технологии и другие сферы жизни. Должны они произойти и в менеджменте. В современных условиях система управления должна включать концепцию перехода к шестому технологическому укладу как ключевой источник экономического роста страны.

Аналитики отмечают, что менеджмент, обеспечивающий переход и развитие шестого технологического уклада, даже на Западе не обеспечивается адекватными принципами, методами и процессами. В России эти вопросы пока системно не рассматриваются.

Итак, существует ряд факторов, сигнализирующих о настоятельной необходимости провести кардинальное обновление менеджмента. Для этого надо, прежде всего, дать объективную оценку тому, что мы построили за последние 25 лет. Что есть в этом позитивного? От чего следует обязательно отказаться? Многие специалисты считают, что мы построили некую разновидность государственного капитализма, который именуют как «чиновническо-олигархический», «государственно-монополистический» или различные вариации этих терминов. Суть от этого мало меняется. Важно, что эта модель

все больше показывает свою неэффективность и не опирается на национальные традиции. Да, сейчас преобладающей является тенденция конвергенции, построение некоего интегрального общества, сочетающего в себе преимущества капитализма и социализма, рынка и плана. Оно уже существует в той или иной форме в Скандинавских странах, строится в Китае, Индии, Бразилии, Вьетнаме. Но конвергенция должна иметь свое специфическое содержание, формы и методы, соответствующие специфике национального менталитета. Об этой тенденции писал еще в 60–70-е гг. прошлого века профессор Н.А. Цаголов (1904–1985), который отмечал, что в основе должна быть планомерная организация управления народным хозяйством, а на нее, как на стержень, нанизываются товарно-денежные отношения [9].

Мировой опыт показывает, что у успешно развивающихся стран в основе содержатся не только рыночные регуляторы. В Индии, например, идет уже 12-я пятилетка, да и все страны БРИКС, кроме России, в зависимости от специфики экономической системы практикуют макроэкономическое плановое регулирование экономики. В последние десятилетия существования в СССР, безусловно, был перекосяк, когда планировалось все из одного центра. Конечно, государство не в состоянии обладать исчерпывающей информацией о том, что действительно необходимо обществу, частный бизнес знает свой сегмент рынка несравненно лучше. Отсюда в СССР возникал тот пресловутый дефицит, который бывал просто невыносимым. Но это был не повод с мутной водой выплескивать ребенка — разрушать до основания систему централизованного планирования.

В реальности экономический блок Правительства РФ на протяжении практически 25 лет (за исключением короткого периода премьерства Е.М. Примакова), принимая управленческие решения, ориентируется только на концепцию либертарианства — убежденность в благе неограниченной свободы, как политической, так и экономической. Тактические аспекты воплощения слегка различаются в зависимости от персоналий, но суть одна и та же. В рамках этой концепции акцент делается на парные отношения типа «ты — мне, я — тебе». При этом не учитываются и принципиально не могут учитываться сложные взаимосвязи, происходящие из логики развития больших сложных систем. Отсюда и заниженные требования к методам и инструментам управления. Безусловно, потребуются стратегическое планирование, управление экономикой должна переориентироваться на новые теории, учитывающие необходимость управления длинными и слож-

ными технологическими цепочками, включающими множество видов взаимосвязей индивидов и организаций. Для этого необходимы не только политическая воля для замены всего состава экономического блока Правительства, но и разработанная, адекватная реальным условиям концепция управления. Без кардинального решения этой проблемы мы обречены на поражение. Это можно наглядно проиллюстрировать на примере якобы создания национальной инновационной системы. За четверть века мы ее так и не создали. Например, в России ежегодно выдается примерно 29 тыс. патентов; для сравнения: в Китае – 1 млн 300 тыс., в США – 500 тыс. Доля России на мировом рынке инновационной продукции составляет всего 0,4%.

Ответить на вопрос, какой менеджмент нужен стране, невозможно без опоры на идеологию. Идеологии в России в настоящее время в четко выраженном виде не существует, и у руководства страны нет особого желания ее получить. Это диаметрально расходится, например, с современным опытом Китая.

Как отмечает известный российский китаевед Ю. Тавровский, мы имеем дело с качественно новым уровнем осмысления как исторического опыта Китая, так и долгосрочных перспектив его развития. Примерно по такому же пути шли Сингапур, Тайвань и ряд других азиатских стран. Результаты, достигнутые этими странами, говорят сами за себя. Недаром их называют «тиграми». В России в настоящее время наблюдаются все признаки идеологического вакуума. Налицо дезориентация людей. Старая советская идеология все более утрачивает свои позиции, а новая так и не появилась. Казалось, такой идеологией для России может стать либерализм. Но Запад сам находится в ситуации, когда либерализм «превратился из политического учения в жесткую систему политических догматов, принудительных сценариев и правил». [10] Иными словами, западному миру самому требуется кардинальная перестройка и брать на вооружение эту идеологию нельзя.

В нашей стране за более чем 20 лет с начала перестройки (преобразований) не был найден собственный путь развития, не была сформирована национальная модель экономики. До сих пор в стране не существует стратегии экономического развития. Соответственно, говорить об эффективной модели управления, адекватной национальному самосознанию, не приходится. В России экономические теории по-прежнему носят преимущественно заимствованный характер. А что значит – «адекватной национальным интересам»? Любая модернизация может быть успешно проведена только с опорой

на традицию. Существует известный принцип «инновации в рамках традиции». В чем же российская традиция?

Во-первых, государство всегда воспринималось не как наемный управляющий, а как высшая по отношению к обществу инстанция. Причем люди добровольно делегировали государству часть своего суверенитета. Этот симбиоз личности и государства исключительно важен для понимания российской традиции, что можно проследить на основе изучения деятельности крупнейших предпринимательских родов России. Например, Строгановы (начиная с XVI в.), Демидовы (начиная с XVII в.) и др.

Существует и другой важный аспект роли государства – многоукладность российской экономики. Многоукладность, которая сложилась давно (географическая, этническая, культурная и др.), объективно порождает необходимость наличия организующей роли государства. Эта организующая роль специфична и практически не имеет аналогов. Историк В.В. Кожинов писал об этом, отмечая, что чрезмерная властность российского государства всецело соответствовала чрезмерной вольности ее народа. В.В. Кожинов имел в виду, прежде всего, наличие «окраинных очагов вольницы» (казачество, старообрядцы), а также то, что во многом пространство России в значительной мере создано именно этими народными вольницами [5].

Российской опыт, очевидно, демонстрирует, что каждое серьезное ослабление государства ставило Россию на грань гибели. Самые характерные примеры – это 1612 и 1917 г.

Во-вторых, особенность российского менталитета. На Западе одной из тенденций является «упрощение человека». Об этом много размышлял известный философ А.А. Зиновьев, который, как известно, прожил более 20 лет в эмиграции в Германии и очень хорошо знал западного человека. А.А. Зиновьев в книге «Гомо советикус» пишет, что каждый немец, взятый по отдельности, – болван, а нация в целом – гениальная. Каждый русский по отдельности – гений, а нация в целом? [3]. А.А. Зиновьев объяснял это следующим образом: западный человек по сравнению с русским выглядит упрощенным: он эмоционально беднее и мыслит штампами. Действительно, сила Запада – в стандартах, в использовании всюду отработанных практически до автоматизма схем. Причем, если в индустриальную эпоху это касалось только производственных систем, сейчас принципы стандартизации переносятся и в сферу управления. То есть эта упрощенность закладывается западом в современную концепцию управления. Западный человек, по мнению А.А. Зи-

новьева, почти на 100% надежный и управляемый, но переобучить его сложно. Среднестатистический россиянин по сравнению с европейцем выглядит более усложненным, более подвижным. Но он более переобучаемый и склонен к самоорганизации. Именно самоорганизация должна быть одним из краеугольных камней новой российской модели управления.

Другой важнейший аспект — дуализм и противоречивость российского менталитета. Его суть в необычном, порой труднообъяснимом сочетании индивидуализма и коллективной (групповой) работы. Индивидуализм — от Запада, а группизм — от Востока. Именно это сочетание, казалось, несочетаемых качеств составляет, по мнению многих ученых, основу русского менталитета.

Ментальной традицией русских людей был артельный труд. Эта традиция в той или иной степени сохранялась и в советское время, когда применялся бригадный подряд. Бригадный подряд позволял уйти от конвейера, массового и монотонного труда, расширять сферу компетенций работников и делал труд творческим. Это существенно отличает «русский способ производства» от Юго-Восточной Азии, где существует органическая предрасположенность именно к конвейерному производству. Соотношение индивидуализма и группизма динамическое, входящее часто в противоречие между собой в силу полярности. В настоящее время в России по мере развития рыночных отношений наблюдается крен в сторону индивидуализма. При формировании российской модели управления необходимо учитывать и прогнозировать динамику развития и соотношение качеств, присущих каждому типу менталитета. В любом случае русские занимают некое промежуточное место между американской и японской моделями управления, но куда направлен вектор развития менталитета, надо выявить и обосновать.

Итак, России необходима как принципиально другая промышленная политика, так и новая модель управления, не только совместимая с интересами социально-экономического развития страны, но и ускоряющая и корректирующая процесс развития в нужном направлении. Она должна опираться на национальную идеологию, особенности человеческого потенциала, быть ориентированной на сильное государство, которое соблюдает интересы народа. Избирать догоняющий путь развития — двигаться по тупиковому пути. Необходимо найти **асимметричное** решение.

Какой же должна быть российская модель менеджмента? Отметим наиболее значимые ее черты.

- Вернуть науку в сферу управления — управление должно основываться на законах и закономерностях развития социально-экономических систем, а не на произвольно интерпретируемые прецеденты практики бизнеса.
- Пересмотреть концепцию системного подхода, внося в него системные знания, в том числе сформированные русской философской мыслью. Одной из практических задач должно быть формирование концепции о составе информации, необходимой для принятия управленческих решений. Никто, например, не ставит в практической плоскости вопрос об измерении управляемости, дело ограничивается только качественной оценкой. В то же время ключевой проблемой является повышение степени управляемости компаний при одновременном увеличении гибкости бизнеса.
- Творчески дополнить и развить базовые принципы менеджмента (Файоль, Эмерсон, Тейлор и др.) с учетом прогноза развития менеджмента и анализа опыта российского и зарубежного.
- Повысить точность управления, научиться измерять и обеспечить измеримость не только результатов деятельности, но и состояния экономической системы. Российский менеджмент должен стать прагматичным. Следует на новом витке развития вернуться к идеям и подходам так называемой Новой школы менеджмента. Наиболее известные представители этой школы, Р. Акофф, С. Бир, Д. Форрестер и др., делали акцент на внедрение в науку управления методического аппарата точных наук.
- Обосновать, какие новые качества нужны менеджменту, чтобы осуществлять эффективную трансформацию бизнеса. В менеджменте должны преобладать стратегические функции, нацеленные на инновации в организации бизнеса. Причем должен измениться характер стратегии. Экономическая стратегия должна быть упреждающей. Требуются новые методы и инструменты стратегического управления. Исходя из этого, должны быть скорректированы программы подготовки менеджеров.
- Отвести особое место в новой модели собственникам — владельцам бизнеса. В ответ на усиливающееся оппортунистическое поведение наемных менеджеров возрастает значение морально-нравственной составляющей менеджмента. Доверие, честность, справедливость должны стать важнейшими факторами оценки стоимости бизнеса наряду с объемом знаний, компетенциями и другими нематериальными активами.

- Углубленное развитие в теории менеджмента должны получить сетевые формы организации бизнеса, что предполагает распространение в теории менеджмента концепций управления распределенным бизнесом (управление группой компаний), в том числе виртуальной организации, не предполагающего формального объединения участников в какую-либо организационно-правовую форму.
- Обеспечить гармоничное сочетание жесткой централизации и самоуправления, сформировать новые подходы к делегированию полномочий и ответственности.
- Изменить философские основы менеджмента. Прежде всего, речь идет о новой трактовке базового закона единства и борьбы противоположностей. Переход социально-экономической системы (СЭС) на новый, более высокий уровень происходит не только через усиление ее противоречий, но и во многом за счет роста системной организации, т.е. формирование ее целостности. Отсюда следует важный вывод о возрастании роли надстройки в развитии бизнеса: усиление духовной сферы — культуры, науки, образования и всего того, что воздействует на ценностную ориентацию участников бизнес-процессов. Эти соображения должны быть учтены при развитии системы менеджмента.
- В концепции менеджмента должны быть заложены новые условия формирования предпосылок для социально-экономических трансформаций. Линейный подход к развитию социально-экономических систем, который был доминирующим в XX в., не отвечает сущности происходящих процессов. Неравномерность, дискретность, цикличность, преодоление кризисных ситуаций являются ключевыми характеристиками происходящих в СЭС процессов. Процесс развития в современных условиях характеризуется динамической устойчивостью, т.е. наличием сложной взаимосвязи между состоянием устойчивости и неустойчивости. Если нарушение равновесия происходит в нужный момент, то наблюдается как бы формирование ядра эволюционных изменений, если не в надлежащий момент, наоборот, усиливается состояние неустойчивости и в системе начинают происходить деструктивные процессы.

Это не полный перечень значимых черт новой модели управления, он может быть расширен. Важно начать разработку новой метатеории управления, объединив в целостную систему идеи и методы менеджмента, экономики, психологии, социологии,

стратегического менеджмента, а также технических наук. Для формирования эффективной отечественной системы управления, прежде всего, необходимо желание и воля высшего руководства страны и соответствующий проблеме объем знаний. Это, по сути, есть необходимые и достаточные условия. Конечно, существует и множество других условий, но они вторичны по отношению к указанным.

Мы много говорим об экономике знаний, между тем, по оценкам специалистов, менее 10% организаций страны повышают свою эффективность за счет знаний. В таких условиях страну ожидает новый удар кризиса — кризис знаний. Необходима концентрация оставшихся знаний и создание условий для их постоянного приращения. Для этого целесообразно реализовать рассчитанную на несколько лет целевую Программу развития российского управления с участием вузовской науки, академической науки, практиков бизнеса, создав Центр развития управления, который должен координировать и сводить воедино разработки отдельных исполнителей. В настоящее время ни одна российская научная организация самостоятельно не сможет решить эту задачу. Необходимо эффективное объединение имеющихся интеллектуальных ресурсов. Это глобальная организационно-управленческая инновация, без успешной реализации которой все технологические инновации не могут быть реализованы системно и не дадут интегральный эффект.

Одновременно должна быть разработана стратегия развития управленческого образования в России, включающая четкое видение, чему учить и как учить, подразделяющая управленческое образование на начальное (подготовка менеджеров для низшего и среднего звеньев) и элитное (подготовка топ-менеджеров), выделяя в особую группу подготовку специалистов для корпоративного управления. Особое место в стратегии должно быть уделено обеспечению конкурентоспособности управленческого образования, т.е. должны быть прописаны компетенции, обеспечивающие конкурентоспособность менеджера не только на текущую, но и на будущую деятельность. Для этого должны быть определены перспективы развития каждой компетенции. Исходя из этого, необходимо вести разработку концепции и программы повышения квалификации практиков в различных министерствах и ведомствах. Должен быть сформирован язык, на котором будут разговаривать специалисты по управлению.

В рамках стратегии необходимо предусмотреть издание словаря по управлению (энциклопедии управления), хрестоматии, а также базовых учеб-

ников для различных категорий обучающихся. Представляется, что эта работа должна начаться с проведения широкомасштабных круглых столов с преобладанием практиков менеджмента, прежде всего среднего бизнеса. Необходимо определить основные проблемы организации управления, но не в смысле взаимоотношения бизнеса и власти — это отдельная, особая тема, а в смысле наличия или отсутствия

адекватных методов и инструментов управления, что хотят практики от теории и методологии. На этой основе с учетом предыдущих отечественных концепций и моделей следует начать формирование научной школы российского управления.

Пора действовать, иначе нам опять придется удовлетвориться тем, что подскажут очередные западные гуру.

Литература

1. Антонов В.Г. Манифест менеджмента [Текст] / В.Г. Антонов, В.В. Масленников // Вестник университета. ГУУ. — 2009. — № 33.
2. Антонов В.Г. Проблемы и перспективы развития управленческого образования в России [Текст] / В.Г. Антонов, М.В. Самосудов // Управленческие науки. — М.: Финансовый университет при Правительстве РФ. — 2013. — № 2.
3. Зиновьев А.А. Гомо советикус [Текст] / А.А. Зиновьев. — М.: Центрполиграф, 2000.
4. Клейнер Г.Б. Революционная ситуация в управлении российскими предприятиями [Текст] / Г.Б. Клейнер // Управленческие науки. — М.: Финансовый университет при Правительстве РФ. — 2011. — № 1. — С. 18–30.
5. Кожин В.В. О грядущем пути России [Текст] / В.В. Кожин // Москва. — М., 2002. — № 1. — С. 212–216.
6. Масленников В.В. Бакалавриат по специальности «Менеджмент» в контексте перехода к инновационной экономике [Текст] / В.В. Масленников // Управленческие науки. — М.: Финансовый университет при Правительстве РФ. — 2013. № 1. — С. 41–44.
7. Никулин Л.Ф. Методология: иерархия и сети в менеджменте [Текст] / Л.Ф. Никулин, М.Н. Сидоров, Д.Ю. Бусалов. — М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2010.
8. Штайльманн К. Новая философия бизнеса [Текст] / К. Штайльманн. — в 3-х т. — Т. 1. — Москва — Берлин: Российское психологическое общество, 1998.
9. Цаголов Г.Н. Отец и политэкономия [Текст] / Г.Н. Цаголов. — М.: Издательский дом Международного университета в г. Москве, 2014.
10. Щипков А. Идеология будущего [Текст] / А. Щипков // Литературная газета. — 2016. — № 10–11.

References

1. Antonov V.G, Maslennikov V.V. Manifest menedzhmenta [Manifest Management]. *Vestnik universiteta. GUU* [Bulletin of the University. SUM]. 2009, I. 33.
2. Antonov V.G, Samosudov M.V. Problemy i perspektivy razvitiya upravlencheskogo obrazovaniya v Rossii [Problems and prospects of development of management education in Russia]. *Upravlencheskie nauki. M. Finansovyy universitet pri Pravitel'stve RF* [Management Sciences. MG Financial University under the Government of RF]. 2013, I. 2.
3. Zinoviev A.A. *Gomo sovetikus* [Homo Sovieticus]. Moscow, Tsentrpoligraf Publ., 2000.
4. Kleiner G.B. Revolyutsionnaya situatsiya v upravlenii rossiyskimi predpriyatiyami [The revolutionary situation in the management of Russian enterprises]. *Upravlencheskie nauki. M. Finansovyy universitet pri Pravitel'stve RF* [Management Sciences. MG Financial University under the Government of RF]. 2011, I. 1, pp. 18–30.
5. Kozhinov V.V. O gryadushchem puti Rossii [About the future path of Russia] *Moskva* [Moscow]. 2002, I. 1, pp. 212–216.
6. Maslennikov V.V. Bakalavriat po spetsial'nosti «Menedzhment» v kontekste perekhoda k innovatsionnoy ekonomike [Bachelor in specialty «Management» in the context of the transition to an innovative economy]. *Upravlencheskie nauki. M. Finansovyy universitet pri Pravitel'stve RF* [Management Sciences. MG Financial University under the Government of RF]. 2013, I. 1, pp. 41–44.
7. Nikulin L.F., Sidorov M.N., Busalov D.Y. *Metodologiya: ierarkhiya i seti v menedzhmente* [Methodology: hierarchy and network management]. Moscow, REU im. G.V. Plehanova Publ., 2010.
8. Shtaylmann K. *Novaya filosofiya biznesa. V 3 t. T. 1* [The new business philosophy. In 3 v. V.1]. Moscow, Berlin, Russian Psychological Society Publ., 1998.
9. Tsaholov G.N. *Otets i politekonomiya* [Father and political economy]. Moscow, Publishing House of the International University in Moscow Publ., 2014.
10. Schipkov A. Ideologiya budushchego [Ideology future]. *Literaturnaya gazeta* [Literary Gazette]. 2016, I. 10–11.