

Компанієць В. В.,

д. е. н., проф. каф. «Економіка та управління
виробничим і комерційним бізнесом»,
Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків
victorya.kom@yandex.ua

Компанієць В.В.,

д. э. н, проф. каф. «Экономика и управление
производственным и коммерческим бизнесом»,
Украинский государственный университет железнодорожного транспорта, г. Харьков

Kompaniets V. V.,

Doctor of Economics, Professor,
Department of «Economics and Management
of industrial and commercial business»
Ukrainian State University of Railway Transport, Kharkov

ЩОДО НОВОЇ ПАРАДИГМИ ЗАХІДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

ОТНОСИТЕЛЬНО НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ЗАПАДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ABOUT THE NEW PARADIGM OF WESTERN MANAGEMENT

У статті дано характеристику основних рис нової парадигми західного менеджменту, до яких слід віднести: посилення творчої, соціальної, колективної мотивації працівників; акцент на демократизацію, самооцінку, самоконтроль, рольове управління; необхідність будівництва в організації культури, спрямованої на самовдосконалення, довіру та співробітництво; необхідність зміни інтелектуальних моделей менеджерів і виховання нового типу лідера, який спрямований на особистість та на довгострокові цілі. Найслабкішим місцем нової парадигми менеджменту є спроба посилити соціальну, спільну, колективну мотивацію праці поряд з незмінним пріоритетом економічних критеріїв ефективності діяльності підприємства.

В статье дана характеристика основных черт новой парадигмы западного менеджмента к которым следует отнести: усиление творческой, социальной, коллективной мотивации сотрудников; акцент на демократизацию, самооценку, самоконтроль, ролевое управление; необходимость построения в организации культуры, направленной на самосовершенствование, доверие и сотрудничество; необходимость изменения интеллектуальных моделей менеджеров и воспитания нового типа лидера, который направлен на личность и на долгосрочные цели. Наиболее слабым местом новой парадигмы менеджмента является попытка усилить социальную, общую, коллективную мотивацию труда наряду с неизменным приоритетом экономических критериев эффективности деятельности предприятия.

Leading western management experts are paying considerable attention to the significant changes required in management in order to save competitiveness of the organization, to ensure its sustainable development in today's challenging environment that is rapidly changing. National producers, particularly involving work in western markets, should be aware of these changes. Therefore, the aim of this publication is to figure out what is the new paradigm of western management.

It is determined that a qualitatively new features of western management paradigms are: the creative motivation, social potential of the individual, the using of potential abilities of all employees; an emphasis on the self-organization of workers' collectives, democratization, self-esteem, self-control, role-based management; the need to train a new

type of leader (official, mentor, creator), which is aimed at a person and on the long-term objectives of the organization; the need to build an organization culture focused on constant developing and self-improvement, trust and collaboration; new approaches to system change management, organizational culture, which include changes in mental models of managers and the appropriate methodology for training managers of a new type.

In our opinion, among western researchers, Peter Senge is the most closer to the understanding the process of change techniques management in any social system. The researcher believed that the reason for the incorrect, ineffective for organizing activities to be found in their own erroneous ideas, the vision of any phenomenon (smart models only), in past decisions and actions. Methodology of changes in the social environment through the understanding of their own mistakes, shortcomings, wrong vision of the world, and the problem through self-cultivation, was widely known in our culture and is concentrated in the experience of Orthodox asceticism.

The weakest point of the new management paradigm is an attempt to strengthen social, collective labor motivation, along with a constant priority of the economic criteria of the enterprise activity efficiency. Despite significant changes in the management paradigm 2.0, its value basis remains unchanged, therefore, in our view, the new paradigm is limited relative to its real implementation, especially in times of crisis.

Ключові слова. Парадигма, менеджмент, менеджер, мотивація, потенціал особистості, інтелектуальні моделі.

Ключевые слова. Парадигма, менеджмент, менеджер, мотивация, потенциал личности, интеллектуальные модели.

Key words. Paradigm, management, manager, motivation, potential, personality, intellectual models.

Вступ. У XXI сторіччі зовнішні умови існування соціально-економічних систем змінюються швидко, як ніколи. Світова економічна криза, загострення конкуренції, швидкий розвиток нових технологій та інформаційного простору, проблема зменшення природних ресурсів і забруднення довкілля, ці та інші фактори загроз існують поряд із прагненням кожної соціально-економічної системи не тільки до виживання, а й до ефективного розвитку. Це потребує, передусім, відповідних змін у системі менеджменту.

Провідні фахівці західного менеджменту, зокрема, Джоел Баркер, Стівен Кові, Пітер Сенге, Гаррі Хамел, Генрі Мінцберг [1—5], останніми роками звертають значну увагу на суттєві зміни, які необхідно здійснити у менеджменті для того, щоб зберегти конкурентостійкість будь-якої організації, забезпечити її сталий розвиток у складному сучасному середовищі, яке швидко змінюється. Вони вважають, що менеджмент XXI ст. повинен суттєво відрізнитись від того, який переважав у XX ст. Тобто, мова повинна йти про зміну парадигми менеджменту. І національні товаровиробники при виході на західні ринки повинні знати про ці зміни.

Постановка завдання. Метою даної публікації буде з'ясування того, у чому полягає нова парадигма західного менеджменту.

Результати дослідження. Корінь вирішення проблеми забезпечення ефективності та розвитку організації західні вчені побачили, у тому числі, у пошуку засобів для активізації ціннісно-мотиваційного потенціалу окремої особистості (людини-працівника чи керівника, акціонера даної організації) та суспільства, а точніше — груп суспільства, з якими тим чи тим чином пов'язана дана організація. Особливо це стосується активізації творчого потенціалу особистості, а також вищих мотивів і потреб, зокрема соціальних потреб. Тому велике значення у новому менеджменті мають гуманні та соціальні

цінності, нормою є соціальна відповідальність та етичність діяльності організації та управління ними.

Вчені вважають, що чинники, які будуть забезпечувати розвиток, стійкість організацій у XXI столітті, такі: застосування в управлінні системного підходу; цілісність у баченні організації, її розвитку та навколишнього середовища; здатність вчитися, причому менеджер — лідер повинен забезпечити процес навчання і розвитку інших, сприяти створенню культури навчання і постійного вдосконалення; здатність творити; принцип ефективного управління — оточення себе талановитими людьми, створення середовища, яке розвиває інтелект; розвиток партнерства, а не конкуренції; сприяння формуванню колективного інтелекту, командного духу, взаємного довір'я, згуртованості, взаємодопомоги; заохочення та розвиток ініціативи, самостійності, відповідальності; орієнтація організації не тільки на корпоративний успіх, але й на благополуччя, розвиток співробітників; демократія в управлінні.

Найважливішими чинниками розвитку вважають ресурси духу кожної особистості та самовдосконалення. Останнє неможливо у тому числі без розуміння того, що на результати праці впливають не тільки зовнішні дії, а насамперед думки та почуття людини, її інтелектуальні моделі, а також того, що усі працівники організації є єдиною живою системою і тому зміни у кожній особистості тим чи іншим чином впливатимуть на систему у цілому.

Ці ідеї тим чи тим чином втілились у ряді концепцій. Найвідоміші з них такі: концепція підвищення якості трудового життя; концепція загального менеджменту якості; концепція соціальної відповідальності бізнесу; концепція «розширеної організації»; концепція менеджменту 2.0.

Система загального менеджменту якості (TQM), початок розроблення якої пов'язаний з іменами Демінга, Джурана, Кросбі та інших, за висловом Джоела Баркера, у XXI ст. повинна стати новою парадигмою менеджменту. Він навіть називає цю зміну парадигми менеджменту революцією у душі людини [1, с.116]. І це не випадково. Вона базується на таких складових, як творчість і здатність думати, зацікавленість кожного, самоповага, самоуправління, прагнення до досконалості, відповідальність. Щоб організація працювала якісно і ефективно, у системі управління ці мотиватори повинні стати головними. Ключовими для XXI ст. чинниками успіху вважаються: передбачення, інновації, досконалість (яка розглядається у прагненні до інтелектуального, творчого, морального зростання).

Загальне управління якістю повертає роботі духовність, вважає Баркер. Під духовністю у праці у даному випадку розуміється створення таких умов, щоб працівник працював чесно, відповідально; ставився до інших (а в це коло входять і споживачі продукції, і керівництво, й інші працівники) згідно із золотим правилом моралі («поводь себе з іншими так, як ти хочеш, щоб поводитись з тобою»), удосконалював власну працю. І далі Баркер наводить наслідки прийняття цієї парадигми у світовому масштабі: «Все працює як годиться з першого разу. Кожний прагне завтра працювати краще, ніж сьогодні. Потреби споживача незмінно задовольняються. Вироби працюють краще і стають більш довговічними. З системи усуваються втрати. Люди люблять свою роботу» [1, с. 115].

Цікавою є «модель розширеної організації», яку запропонував Стівен Кові [2]. У ній реалізується ідея соціального служіння організації як необхідної умо-

ви її успішного функціонування у XXI ст. Провідні менеджери відчувають усе зростаючу залежність успіху організації від соціального, психологічного, матеріального стану всього суспільства і тому висувують ідею соціального служіння, а також ідею взаємної співпраці організацій (у т.ч. працівників усередині організації), партнерств, суспільних організацій і груп. «Неважливо, про яке керівництво йдеться — про керівництво людиною або організацією. Принципи скрізь однакові і ідея одна: ми повинні працювати разом для досягнення більшого блага. Ми живемо у взаємозалежному світі. Головне — укріплювати сім'ю. Піклуватися про соціально неблагополучних дітей. Допомогати іншим... Просто допомагайте іншим і ви отримаєте задоволення від проведеного з користю дня, від прожитого не марно життя — від свідомості того, що своїми талантами і здібностями ви створюєте безсмертну спадщину», — вважає Стівен Кові [2 с. 181]. Стівен Кові дуже правильно усвідомлює, наскільки ми усі взаємозалежні і що такі риси системи менеджменту, як турбота про інших і довір'я, приносять не тільки соціально-економічну користь, а і задоволення, і саме тому є найвпливовішими чинниками мотивації.

Найновішим «виробом» західного менеджменту є парадигма менеджменту 2.0 — менеджменту постіндустріальної епохи. Вона була сформована такими провідними фахівцями у галузі менеджменту, як Гарі Хамел, Пітер Сенге, Генрі Мінцберг, С.К. Прахалад. Вони сформуливали принципові завдання менеджменту XXI ст., які сприятимуть «пошуку радикально нових засобів мобілізації та організації людських здібностей». Усього їх двадцять п'ять, але головніші з них — десять [4].

Ці завдання не є принципово новими і частково вони акумулюють провідні досягнення менеджменту останніх 20—30 років XX ст., які в тій чи тій формі були сформульовані іншими авторами, зокрема, Пітером Друкером [6], і, безперечно, досвід японського менеджменту.

Мета менеджменту 2.0, як вважають його розробники, зробити кожную організацію такою ж людиною, як і кожен співробітник, який працює у ній. Технологія менеджменту часто позбавляє організації усіх тих якостей, якими володіють люди: життєвості, унікальності, відчуття спорідненості. Те, що компанії колись вважали за моральний обов'язок — створення гуманних організацій — стає неминучим обов'язком бізнесу [4].

Але слід відзначити: ця мета насправді все ж таки є другорядною по відношенню до головної мети, а саме забезпечення прибутковості, ефективного розвитку організації в умовах конкуренції, постійних інновацій і швидких змін зовнішнього середовища. Отримання прибутку вже не проголошується як головна мета і зрозуміти істинну ієрархію цілей можливо тільки при досить уважному ознайомленні із змістом концепції, яку ми аналізуємо. І саме в цьому — в незмінності розуміння головної мети менеджменту як отримання прибутку є найбільш уразливе місце системи. Тобто насправді виникає ціннісний конфлікт, коли на рівні декларації на одному місці опиняються цілі різного рівня (економічна, гуманна, соціальна), а реально — економічна мета домінує.

Зупинимось докладніше на завданнях менеджменту 2.0.

Розробники цих завдань досить глибоко вивчили психологію людини і тому вони зрозуміли, що мета, яка полягає у накопиченні матеріального багатства, прагненні до збільшення прибутку (тобто та мета, яка проголошувалась як ос-

новна у бізнесі), «не має потенціалу у повній мірі мобілізувати енергію людей та прискорити оновлення», особливо якщо люди сумніваються у законності корпоративної влади, тому менеджмент майбутнього повинен служити соціально значущим і благородним цілям. Тому як головні проголошуються саме соціальні, гуманні цілі.

Наступне завдання базується на ідеї спільності та взаємопов'язаності всіх у цьому світі і тому необхідним є впровадження в систему менеджменту ідеї спільності та соціальної відповідальності.

Розробники концепції розуміють, що менеджмент повинен ґрунтуватися на філософських основах, і тому закликають до необхідності повернення до них, у т.ч. пошуку нових принципів роботи у таких сферах, як антропологія, теологія, політологія.

Наступні завдання стосуються, по суті, тієї культури управління, організаційної культури, яку необхідно розвивати. Для ефективного управління необхідно позбавитись вад формальної ієрархії та перейти до природної ієрархії в управлінні, тобто створити в організації культуру особистості, культуру знань, коли статус і впливовість співробітника залежить не від його посади, а від його вкладу в загальну справу. Також необхідно розвивати культуру взаємної довіри, що сприятиме інноваціям, розвитку. У системах контролю акценти повинні зміститись на оцінку колег і співробітників, замість постійного «контролю зверху». У менеджменті майбутнього необхідно використовувати різноманітність (досвіду, цінностей, здібностей), тобто відійти від стандартизації і враховувати потенціал кожної особистості.

Значно змінюється і роль лідерства, лідери виступають у ролі соціальних архітекторів, які створюють організаційне середовище, що сприяє інноваціям, а також розробленню стратегічних ініціатив. І завдяки цьому можливою стане реалізація ще двох завдань, перше полягає у тому, щоб створення стратегії стало еволюційним процесом, а друге — у тому, щоб вибір напрямів розвитку організації став загальною справою. Взагалі у новому менеджменті якомога більше необхідно використовувати потенціал усіх співробітників на всіх етапах управління організацією, використовуючи колективну мудрість, ініціативу, відповідальність, надаючи автономність і простір для творчості.

Що стосується організаційних змін, пропонується перехід до управління, заснованого на гнучких проектних структурах.

Необхідно переглянути й існуючі системи подання результатів та інформації і оцінювання ефективності. Наголошується на тому, що необхідно створювати холістичні системи оцінки ефективності. Також необхідна демократія інформації: організації повинні створювати інформаційні системи, які надають кожному працівникові тривимірне зображення основних показників ефективності та систем оцінки праці.

І наприкінці усіх завдань розробники концепції менеджменту 2.0 ще раз наголошують на необхідності сполучення як традиційних цілей-цінностей (прибуток, ефективність), так і вічних (любов, честь, справедливість), і це є найслабкішим місцем нової моделі менеджменту. Також наголошується на необхідності підготовки менеджерів нового типу, які б змогли вирішити висунуті завдання.

Що ж стосується підготовки лідерів нового типу, то найпроривнішою є концепція, яка була розроблена Пітером Сенге [3]. На його думку менеджер нового

типу повинен бути не лише конструктором організації як складної соціально-економічної системи, а й наставником і служителем, що вимагає відповідних морально-психологічних якостей. Цей тип лідера-керівника, такого керівника, який спрямований на особистість, нерозривно пов'язаний із певною моделлю управління, у тому числі моделлю інтелектуальною.

Розглядаючи процес формування менеджерів нового типу, Пітер Сенге приділяє значну увагу дослідженню процесу змін інтелектуальних моделей менеджерів. Хоча його визначення інтелектуальних моделей не є чітким — він розуміє їх як глибоко вкорінені у свідомість людини уявлення про навколишній світ, а також вважає, що змінюючи інтелектуальні моделі, можливо змінити навколишнє середовище, його підхід взагалі правильний і відомий ще здавна. Але для західного менеджменту ідея зміни свідомості, як ключ до зміни навколишнього світу, є проривною. Тільки змінюючи власне бачення таких найважливіших параметрів, як: цілі економіки, цілі діяльності організації та цілі управління; людина в організації, її місце та призначення; роль, функції, риси керівника; принципи, методи управління; фактори розвитку та складові успіху та інші, тобто змінюючи інтелектуальну модель управління, можливо змінити саму організацію як соціальну, як технічну і як економічну систему [7]. Щоб виховати менеджерів нового типу, Пітер Сенге пропонує власну методику навчання, до складу якої входить вивчення п'яти дисциплін: самовдосконалення; інтелектуальні моделі, будівництва загального бачення майбутнього; навчання команд, системне мислення.

Висновки. Отже, якісно новими рисами парадигми західного менеджменту є такі: мотивація творчого, соціального потенціалу особистості, використання потенціалу, здібностей усіх працівників; акцент на самоорганізацію колективів працівників, демократизацію, самооцінку, самоконтроль, рольове управління; необхідність виховання нового типу лідера (служитель, наставник, архітектор), який спрямований на особистість та на довгострокові цілі; необхідність будівництва в організації культури, спрямованої на постійне навчання та самовдосконалення, довіру та співробітництво, нові підходи до зміни системи управління, організаційної культури, які передбачують зміну інтелектуальних моделей менеджерів і відповідну методику підготовки менеджерів нового типу.

На нашу думку, серед західних дослідників найбільш наблизився до розуміння методики управління процесом змін у будь-якій соціальній системі, Пітер Сенге. Дослідник вважав, що причину неправильних, неефективних для організації дій необхідно шукати у власних помилкових думках, баченні будь-якого явища (інтелектуальних моделях), у минулих рішеннях і діях. Методика зміни соціального середовища через розуміння власних помилок, недоліків, неправильного бачення світу, проблеми і через самовдосконалення була широко відома у вітчизняній культурі і сконцентрована в досвіді православної аскетичності.

Найслабкішим місцем нової парадигми менеджменту є спроба посилити соціальну, спільну, колективну мотивацію праці поряд з незмінним пріоритетом економічних критеріїв ефективності діяльності підприємства. Незважаючи на суттєві зміни у парадигмі менеджменту 2.0, його ціннісна основа залишається незмінною, тому, на нашу думку, нова парадигма є обмеженою щодо її реального втілення в життя, тим більш в умовах світової кризи.

Література

1. Баркер Д. Парадигмы мышления. Как увидеть новое и преуспеть в меняющемся мире [Текст] / Джоэл Баркер. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 192 с.
2. Кови С. Мышление и способности руководителя [Текст] / К. Стивен. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 254 с.
3. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации [Текст] / Сенге Питер. — М.: ЗАО Олимп—Бизнес, 2009. — 448 с.
4. Хамел Г. 25 заданий нового менеджмента [Электронный ресурс] / Генри Хамел // HarvardBusinessReview. — 2009. — № 3. — Режим доступа: <http://www.management.com.ua/announce.php?id=324>.
5. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров — М.: ЗАО Олимп — Бизнес, 2008. — 544 с.
6. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // <http://fanread.ru/book/download/9206945/>
7. Компанієць В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) [Текст] : монографія / В. В. Компанієць. — Харків : УкрДАЗТ, 2012. — 296 с.

References

1. Barker, D. (2008), The Paradigm of thinking. How to see new things and succeed, Moscow, Russia.
2. Covey, S. (2008), Thinking and leadership, Alpina Business Books, Moscow, Russia.
3. Senge, P. (2009), The Fifth discipline. The art and practice of the learning organization ZAO Olimp — Business, Moscow, Russia.
4. Hamel, G. (2012), «25 tasks of the new management», Harvard Business Review, [Online], vol.3, available at: <http://www.management.com.ua/announce.php?id=324>.
5. Mintzberg, H. (2008), Requires managers, not MBA graduates. Hard look at the soft practice of managing and training managers ZAO Olimp — Business, Moscow, Russia
6. Drucker, Peter F. (2015), Management challenges for the twenty-first century [Online], available at: <http://fanread.ru/book/download/9206945/>
7. Kompaniets, V. V. (2012), Upravlenie razvitiem socialno-ekonomicheskikh system v duchovno-moralnom i socio-kulturnom ismerenii. Chast 2. Kachestvo upravleniya socialno-ekonomicheskimi sistemami: luxovno-moralni i kyltyrni prioritets (na primere geleznodorogного transporta) [Management of socio-economic systems in the spiritual, moral, social and cultural priorities dimension. Part 2. Quality of socio-economic systems: the spiritual and moral and cultural priorities (for example, rail transport)], UkrDAZT, Kharkov, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2016 р.