

УДК 005

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-3-83-101

Ретроспективный анализ подходов к управлению организацией

Владимир К. Спильниченко

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, Spilnvladimir@yandex.ru*

Дарья И. Кольцова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, www.koltsova.dasha@gmail.com*

Аннотация. Настоящая статья посвящена анализу различных теоретических точек зрения на управление организацией. В ходе исследования автором выявлены общие тенденции развития и особенности этих точек зрения, которые объясняются изменением внешних и внутренних условий работы предприятий. Описаны подходы к организации управления, приведены их ключевые авторы, временные отрезки развития, принимаемые решения в рамках каждого подхода и их результаты, положительные и отрицательные черты. В качестве выводов представлено резюме текущей ситуации в области изучения подходов к управлению организацией.

Ключевые слова: управление, менеджмент, подходы к управлению организацией

Для цитирования: Спильниченко В.К., Кольцова Д.И. Ретроспективный анализ подходов к управлению организацией // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 3. С. 83–101. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-3-83-101

© Спильниченко В.К., Кольцова Д.И., 2024

Retrospective analysis of approaches to organization management

Vladimir K. Spilnichenko

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

Spilnvladimir@yandex.ru

Dar'ya I. Kol'tsova

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

www.koltsova.dasha@gmail.com

Abstract. The presented article is an analysis of various theoretical viewpoints on the management of an organization. In the course of the study, the author identified general development trends and features of those points of view, which are explained by changes in the external and internal operating conditions of enterprises. Approaches to organizing management are described, their key authors, time periods of development, decisions made within each approach and their results, positive and negative features are given. As conclusions, a summary of the current situation in the field of studying approaches to organizational management is presented.

Keywords: administration, management, approaches to managing an organization

For citation: Spilnichenko, V.K. and Kol'tsova, D.I. (2024), "Retrospective analysis of approaches to organization management", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 3, pp. 83–101, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-3-83-101

Введение

В последнее время растет уровень сложности и динамичности процессов, происходящих в обществе, ускоряется социально-экономический и научно-технический прогресс. В связи с этим эффективность функционирования организаций во многом определяется адаптивностью их управления к факторам окружающей среды, влияющим на процесс управления.

Цель статьи заключается в проведении анализа основных подходов к управлению организацией в части существующих концепций в историческом аспекте для выявления изменений и тенденций в исследуемой области. Ретроспективный анализ подходов в области управления позволит лучше проследить основные закономерности

в развитии управленческой мысли, обозначить текущие проблемы и достижения науки, выявить тенденции, сравнивая текущее положение с предшествующим. Гипотезой исследования является предположение о том, что анализ эволюции взглядов на подходы в области управления соотносится с изменениями в общественно-экономической среде, организационной культуре и с развитием технологий, и при критическом переосмыслении его результаты могут быть использованы в современных условиях.

Материалы и методы

Исследование проведено по следующему логическому алгоритму:

- 1) определение цели исследования: анализ существующих подходов в истории управленческой науки и выявление изменений, тенденций в подходах к управлению организации;
- 2) определение временного интервала (начало XX в. – наст. время);
- 3) сбор данных и выявление значимой информации, которая требуется для достижения поставленной цели (описание подхода, его ключевые авторы, положительные и отрицательные черты);
- 4) представление полученных сведений, идентификация ключевых временных отрезков: временной отрезок развития научных подходов, принимаемые решения в рамках каждого подхода и их результаты;
- 5) описание текущей ситуации в сравнении с опытом прошлых лет. На основе исследования выявление тенденций развития и предложение рекомендаций по организации управления в современных условиях.

В ходе исследования были использованы различные источники информации: научные монографии, статьи, учебные пособия, интернет-ресурсы. В рамках проведенного исследования стоял вопрос о характере изменения подходов в области управления и факторах, влияющих на эти изменения, о теориях и концепциях, сформировавшихся в прошлом, но оказавших влияние на современные управленческие подходы, о важных аспектах современного менеджмента, которые могут быть рассмотрены в контексте ретроспективного анализа подходов к управлению организацией. Применение ретроспективного анализа подходов в области управления может стать полезным инструментом как для производственных предприятий и научных учреждений, так и для учебных заведений.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили существующие концепции в науке, описанные в монографиях, научных статьях, учебных пособиях, электронных ресурсах. Основное внимание уделено теоретическим взглядам на процессы управления Ф. Тейлора, Ф. и Л. Гилбертов, Г. Гантта, подходам представителей классической школы управления А. Файоля, Л. Урвика, Д. Муна, теории бюрократии М. Вебера, теории человеческих отношений Э. Мэйо и др. В частности, рассмотрены подход Ф. Тейлора к определению принципов научного управления и общей теории организации в работе «Принципы научного управления»; взгляды А. Файоля в его работе «Общее и промышленное управление», посвященной принципам управления; трактовка П. Самуэльсоном основных концепций и методов анализа, используемых в экономической теории, в работе «Экономика»; попытка создания Л. Берта-ланфи в работе «Общая теория систем» единой теории в области системного подхода, относящейся к различным научным дисциплинам; взгляды Ч. Барнарда на природу и задачи управления в работе «Функции руководителя»; «уравнение Слуцкого» Е.Е. Слуцкого в прорывной для того времени работе «К теории сбалансированного бюджета», а также взгляды и подходы других авторов.

Для формирования теоретической основы статьи использован общенаучный метод, а именно анализ литературы по исследуемой теме, обобщение, описание, сравнение и систематизация теоретических данных.

Основная часть

Управление как наука возникла в США в начале XX в. Этому содействовали условия, сложившиеся в стране в то время, а именно, отсутствие вмешательства государства в экономику, создание монополий, демократичность страны наряду с трудолюбием граждан и др. Возникновение научного управления связано с выходом в 1911 г. работы Фредерика Тейлора «Принципы научного управления». Основная идея предложенной им концепции заключалась в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах и осуществляемой с использованием специально разработанных методов и мероприятий [Тейлор 1991]. Применение идей Тейлора на практике позволило увеличить производительность труда, но не охватывало всех аспектов управления. Последователями его идей стали Г. Эмерсон и Г. Форд. Крупный вклад в теорию и практику управления внес Анри Файоль, разработавший в 1916 г. в работе «Общее и промышленное управление»

«общий подход» к администрации, определив функции, принципы и элементы управления. По его мнению, управление – универсальный процесс, который состоит из определенных общих функций: планирования, координации, распорядительства, контроля и организации, – а также из специфических функций – производство, финансы, маркетинг, учет [Файоль 1923]. В России данный подход был развит в теории научной организации труда, основы которой заложены П. Керженцевым [Керженцев 1968] и А. Гастевым [Гастев 1972].

Развитие советской управленческой науки в части разработки экономико-математических моделей управления, формирования межотраслевых и региональных балансов связано с одной из первых работ лауреата Нобелевской премии по экономике Л.В. Канторовича «Математические методы организации и планирования производства», где применялись методы программирования [Канторович 2012]. Потребности централизованного планирования экономики в советское время привели к проведению балансовых исследований. Существенный вклад в развитие теории организации управления внесли такие советские ученые, как В.С. Немчинов, В.В. Новожилов, А.Н. Ефимов. В целом разработанные в то время методы и подходы к управлению используются и в настоящее время как в России, так и за ее пределами. Например, метод межотраслевых балансов В. Леонтьева находит применение для принятия управленческих решений во многих странах¹.

В послевоенные годы благодаря развитию естественных наук количественный подход к управлению получил более широкое распространение. Значительный вклад в его развитие внес американский ученый П. Самуэльсон и его последователи, которые предполагали формализацию управленческих процессов, применение экономико-математических моделей для осуществления управления². Это значительно упростило и формализовало процессы размещения товаров на складе, формирования товарных запасов и потоков, применялось для решения глобальных экономических проблем. Направление оказало значительное влияние на практику управления. Внимание было сконцентрировано на процессах принятия решений и планирования, исследовании математических/количественных моделей, применении информационных технологий управления, методах оценки эффективности моделей в различных аспектах.

¹ История управленческой мысли: Учеб. / О.Ю. Артемов, А.В. Кожанова, И.Н. Макашов, С.А. Овчинников, К.А. Чистякова. М.: РГГУ, 2020. 688 с.

² Самуэльсон П.Э. Экономика: Учеб. для высшей школы. 18-е изд.: Пер. с англ. М.: Вильямс, 2007. 1360 с.

На современном этапе развития как в теоретическом, так и практическом аспектах выделяют несколько основных подходов к управлению, зародившихся в начале XX в. и получивших широкое распространение в последующие годы в рамках управленческой научной школы:

- системный (организация рассматривается как система, состоящая из различных подсистем);
- процессный (управление как процесс – серия непрерывных взаимосвязанных действий);
- ситуационный (метод управления определяется конкретной ситуацией с анализом различных факторов);
- маркетинговый (ориентация на рынок);
- динамический (организация рассматривается в динамическом развитии);
- структурный (координация элементов деятельности, использование различных типов организационной структуры);
- поведенческий (ориентация на идентификацию социальной и биологической природы членов команды) и др.

Представим визуально временную шкалу, наглядно показывающую хронологическую последовательность основных подходов к управлению организацией (рис. 1). На шкале отражены подходы к управлению, которые будут рассмотрены в данной работе.

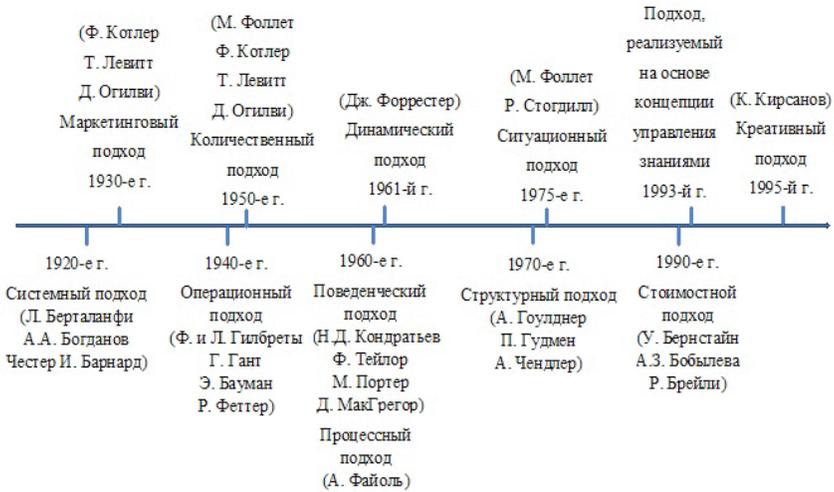


Рис. 1. Хронологический отрезок времени подходов в области управления

Источник: составлено авторами

Впервые идея системного подхода была предложена в трехтомной работе А.А. Богданова «Всеобщая организационная наука» в 1910–1928 гг. [Богданов 1925]. В рамках данного подхода все процессы и явления рассматриваются в виде целостных систем. Каждое действие имеет значение для всей системы и не может рассматриваться по отдельности. Основа подхода лежит в общей теории систем, начало которой было положено австралийским биологом Л. Берталанфи [Берталанфи 1969]. Он определял предназначение науки в поиске структурного сходства законов в различных областях, на основе которых можно вывести общесистемные характеристики. Значимый вклад в развитие системного подхода внес Честер И. Барнард, чьи взгляды принадлежали бихевиористской школе управления. В его книге «Функции руководителя», изданной в 1938 г., основной предпосылкой служит идея о том, что организация – это «система сознательно скоординированных действий или факторов», в которой руководитель является самым важным стратегическим фактором³. К положительным сторонам системного подхода можно отнести представление всех явлений в виде определенных целостных систем и их ориентацию на достижение конкретных целей. К отрицательным аспектам – недостаточное внимание влиянию окружающей среды на управление, отсутствие определения конкретных факторов, влияющих на функции управления. Предпосылками появления и развития системного подхода были рост сложности и динамичности организаций, неэффективность применения линейных методов управления.

Появление и развитие маркетингового подхода можно отнести к 1930-м гг. как ответ на усложнение сбыта продукции в условиях наращивания объемов производства и случаев перепроизводства. Математическое обоснование такому подходу было положено в изданных в начале XX в. работах российского ученого Е.Е. Слуцкого, выведшего так называемое «уравнение Слуцкого» для оценки поведения потребителей. Его работа «К теории сбалансированного бюджета» (1915 г.), по сути, предвосхитила развитие маркетингового подхода к управлению организацией [Слуцкий 2010]. В рамках данного подхода при решении проблем управления подразумевается ориентация управления на потребителя. По мнению Ф. Котлера, маркетинговый подход должен содержать анализ, планирование, организацию и контроль мероприятий, ориентированных на целевых потребителей ради достижения

³ Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации: Учеб. пособие / Пер. с англ. В. Кошкина. 2-е изд. М.; Челябинск: Социум, 2020. С. 72.

целей и задач организации⁴. Позднее Т. Левитт развил в своих работах идеи значимости маркетинга для организации и высказал мнение о несомненной важности маркетингового подхода, призвав руководителей пересмотреть взгляды на цели существования их организаций [Levitt 1960]. К положительным чертам такого подхода можно отнести фокусирование системы управления на рынке, учет потребностей потребителя, выявление принципов действия рыночных механизмов, изучение запросов различных рыночных сегментов в ходе управления.

В рамках операционного подхода до 40-х гг. XX в. основное внимание уделялось использованию математического инструментария. В конце 50-х гг. ученые Э. Бауман и Р. Феттер в работе «Анализ производственного и операционного менеджмента» [Чейз и др. 2003] обратили внимание на общность проблем, возникающих в любых производственных организациях, раскрыли пользу применения на практике линейного программирования и теории очередей. Существенной инновацией в данном подходе является оценка значения всеобщего управления качеством. В дальнейшем в рамках операционного подхода развивались и иные аспекты управления – логистический, реинжиниринговый, информационный и др. Главными причинами появления указанных новых аспектов послужили глобализация мирохозяйственных связей, вызвавшая активное участие организаций в мировых цепях поставок, а также революционные изменения технологий, обусловленные информатизацией всех процессов.

Прогресс в развитии математики и статистики, достигнутый в середине XX в., позволил внедрить в управленческую практику экономико-математические методы, исследование операций и формализуемые модели управления. Сформировался количественный подход к управлению на основе математического анализа значительного числа данных. Среди ярких представителей количественного подхода выделяются Э. Деминг, разработавший концепцию управления качеством, основанную на статистических методах, а также Дж. Бокс, чьи работы направлены на разработку статистических методов для принятия решений, контроля качества, планирования и оптимизации бизнес-процессов. Параллельно с ними в Советском Союзе значительного прогресса в формировании новых моделей управления достигли научные школы Л.В. Канторовича, В.С. Немчинова и В.В. Новожилова, о которых писали ранее.

⁴ Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг и менеджмент: Учеб. 15-е изд. СПб.: Питер, 2018. 848 с.

К положительным аспектам подхода можно отнести формализацию управленческих функций, совмещение труда человека и применения ЭВМ, использование конкретных аналитических моделей для более объективной оценки ситуации. В то же время к недостаткам можно отнести сугубо техническое отношение к управлению в математическом виде, недостаточное внимание к социальным аспектам управления организацией.

Ответом на указанный недостаток послужило появление поведенческого подхода, авторы которого доказывали, что для максимально эффективного управления организацией необходимо научиться управлять поведением ее представителей и заботиться о людях. Крупный вклад в данный подход внес Дуглас Мак-Грегор⁵, предпринявший попытку классифицировать научные представления о человеческой природе. Странник поведенческого подхода Э. Мэйо в ходе ряда экспериментов выявил, как социальная и психологическая среды влияют на производительность труда работников [Мауо 1960]. Он подчеркивал важность учета удовлетворения человеческих потребностей для рабочего процесса. Ч. Барнард представил теорию социальных систем в организациях, подчеркивая необходимость учета психологического аспекта взаимодействия с сотрудниками.

К положительным сторонам данного подхода относятся разработка теории социального управления и формулировка основных требований для отбора сотрудников в зависимости от характеристик человеческих ресурсов и должностей. Привлекательны идеи гармонии труда и капитала, внимания к проблемам мотивации и учету интересов работников. К недостаткам подхода можно отнести то, что его представители использовали неформальные правила и подходы, основываясь при решении проблем внутри организаций на субъективном факторе их руководителей. При этом не предлагались конкретные формулы и расчетные методы. Так как затруднительно описать все разнообразие управленческих ситуаций, при которых возникают проблемы воздействия на людей, то поэтому средства, предлагаемые исследователями, могли быть несостоятельными в конкретной ситуации реальной жизни. В целом появление поведенческого подхода связано с критикой классической теории, которая не уделяла внимание человеческому фактору. Здесь важен вывод о том, что наравне с техническими процессами успех деятельности организации связан также с поведением и мотивацией ее сотрудников.

⁵ *Шелдрейк Дж.* Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия // Социальная психология: Хрестоматия: Учеб. пособие / Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. М.: Аспект Пресс, 2008. С. 258–262.

Усложнение технологических и социальных процессов, обусловленное техническим прогрессом, стало основой развития процессного подхода к управлению, объединяющего основные функции менеджмента: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Первые исследования данного подхода проведены представителями административной школы управления, описавшими отдельно различные функции менеджеров. Так, например, как уже упоминалось, Анри Файоль предложил концепцию, согласно которой «управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать» [Файоль 1923]. В 60-х гг. представители процессного подхода, наоборот, рассматривают данные функции уже взаимосвязанно. Такой подход характерен для исследований М. Хаммера и Дж. Чампи. Они предложили ввести понятие «реинжиниринг бизнес-процессов» [Hammer, Champy 1993]. В 90-е гг. данное понятие стало основой процессного управления. Внедрялись различные методологии реинжиниринга, например Six Sigma, Lean, Agile и др.

При данном подходе значительное внимание акцентируется на том, что управление – это процесс, представляющий серию непрерывных взаимосвязанных функций. Однако представители процессного подхода уделяли недостаточное внимание человеческому фактору. Для более глубокой оценки человеческого фактора в современном процессном подходе отдельно выделяют функцию мотивации, которую А. Файоль не рассматривал.

В настоящее время предприятия, использующие в управлении процессный подход, показывают высокие показатели эффективности. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, практика применения процессного подхода стала более гибкой. Внедряются механизмы выстраивания бизнес-процессов в соответствии со стратегическими целями во взаимосвязи с текущей деятельностью. Во-вторых, на предприятиях разрабатывается и реализуется система мотивации КРІ, основанная на учете конкретных результатов и достижений личности, стимулирующая более эффективные действия работников [Ghahramanyan 2019].

Среди факторов внешней среды, способствовавших развитию процессного подхода, можно выделить развитие теории систем, усиление конкуренции на рынке и технологический прогресс. Сегодня подход претерпел изменения в связи с цифровой трансформацией и появлением новых технологий, например искусственного интеллекта, блокчейна.

В 1961 г. в работе Дж. Форрестера «Индустриальная динамика» был впервые рассмотрен динамический подход к управлению, подчеркивающий нелинейный характер деятельности системы

[Форрестер 2009]. Подчеркивалось, что системы состоят из множества переменных, которые взаимодействуют друг с другом. Положительно в подходе то, что в его рамках анализируется сложная динамика экономических и социальных систем при переходных процессах, отражающая реальные события жизни предприятия. Появление и развитие динамического подхода было связано в значительной степени с увеличением сложности производственных взаимосвязей, экономическими кризисами, ростом конкуренции и изменениями в организационной культуре под влиянием цифровизации.

Параллельно с динамическим подходом развивался и структурный подход. Его целью является объединение анализа эффективности как текущей структуры предприятия, так и планируемых изменений в будущем. Исторически первым концепцию структурного подхода сформулировал А. Гоулднер, который использовал рациональные (основанные на реализации проекта) и естественные (основанные на эволюционном развитии) модели организаций [Gouldner 1976]. Его последователями обозначены дифференцирующие признаки подхода: источники структурных изменений и механизм их воздействия. В качестве источников определены факторы перемен внутренней и внешней среды, а механизм воздействия предполагал варианты достижения согласованного или конфликтного решения проблем.

На современном этапе концепция структурного подхода исходит из того, что организация – гибкая система, способная к принятию нового, а менеджмент обладает особыми способностями и возможностями по осуществлению организационных изменений. При этом действия менеджмента рассматриваются как инструмент управления организацией в целях ее адаптации к окружающей и внутренней среде и достижения эффективности ее функционирования. Положительная черта данного подхода в том, что, несмотря на многообразие организационных проблем, предполагается, что они все могут быть квалифицированы, обобщены и отнесены к определенным типам.

Логически связанным с системным и структурным подходами к управлению служит ситуационный подход, расширяющий практическое применение теории систем за счет выделения внутренних и внешних переменных, влияющих на организацию и конкретизирующих ситуацию. Важный вклад в разработку основ данного подхода внесла М.П. Фоллет, которая еще в 20-е гг. открыла «закон ситуации»: «Один человек не должен отдавать приказы другому, но они оба должны согласиться выполнять приказы по ситуации» [Dynamic Administration 1942].

Ситуационный подход дополнил существующие школы управленческой мысли включением в состав анализируемых вопросов интегративной перспективы и определением основных внутренних и внешних переменных факторов, влияющих на организацию. В рамках него предполагается, что параллельно с общим процессом управления возможно существование ситуации, когда для эффективного достижения целей организации руководителю необходимо комплексно применять различные подходы и приемы решения задач. Цель – связать конкретные приемы с различными ситуациями для повышения эффективности работы. В систему менеджмента вводится требование постоянного обновления с ориентацией на конкретные условия. Суть обновлений состоит в обеспечении осмысленности, определенности и адекватности действий руководителя в быстроменяющихся и неопределенных обстоятельствах.

В рамках ситуационного подхода предполагается использовать методы управления, соответствующие потребностям возникшей ситуации. В этом его заметное отличие от ранних рассмотренных подходов, ориентированных на применение универсальных принципов, неприменимых к специфическим ситуациям. Перед принятием решения современные менеджеры должны анализировать конкретную ситуацию, внешнюю и внутреннюю среды, а затем решать, какая комбинация управленческих методов окажется наиболее подходящей.

В 90-е гг. получило распространение бюджетное управление. В связи с ним особое внимание при управлении уделялось бюджетам разных уровней и достижению запланированных финансовых показателей. К концу XX в. этот подход показал свою ограниченность. Во-первых, бюджетное управление по своей природе вынуждало искажать бюджетные параметры еще на этапе планирования. Во-вторых, изменилась мотивация деятельности менеджеров. Произошло фокусирование их ориентации не только на финансовых результатах бюджета, но, прежде всего, на увеличении стоимости компании, а при долгосрочной перспективе – на управлении стоимостью бизнеса. Исследование и систематизация концепций в рамках стоимостного подхода нашли отражение в трудах У. Бернстайна, А.З. Бобылевой, Д.Ф. Модильяни и др.

В 1993 г. была сформулирована идея управления через управление знаниями. Вследствие скоротечных изменений информации обучение превратилось в существенный фактор конкурентоспособности. Внедрение системы управления знаниями расширяет возможности по приспособлению организации к изменениям окружающей среды и опережению конкурентов. Существенны глубина знаний, скорость реакции на изменения и применение новых

навыков. Сотрудники должны обладать актуальными знаниями, которые, в свою очередь, составляют интеллектуальный капитал предприятия [Палилов, Гарнова 2023].

Креативный подход, связанный с применением творческого потенциала менеджеров предприятия, получил распространение в конце XX в. Революционные изменения в технологиях и процессах управления заставляют компании разрабатывать нетривиальные подходы к решению традиционных задач, искать новые пути решения. В условиях импортозамещения сегодня в России реализуются решения, которые направлены на сокращение объемов рутинного труда, внедрение практики использования современных программных методов управления с использованием специализированных российских программ 1С, Битрикс24, АДВАНТА и других. А будущее управления связано с привлечением искусственного интеллекта. Сотрудники ценят возможность творческой самореализации. Современный менеджмент практически невозможен без креативного мышления. Интересно предложение К. Кирсанова ввести понятие «эвристический менеджмент» при разработке управленческих решений, подразумевающее управленческую деятельность, основанную на подвижных критериях целеполагания [Кирсанов 1995].

Для современного этапа подходов к управлению организацией в России характерно постоянное внимание к новым факторам внешней среды, возникающим в динамичных условиях рыночной экономики и специальной военной операции. В 2023 г. была опубликована монография Б.Н. Герасимова, в которой особое внимание было уделено формированию и применению управленческих решений в условиях динамичных и часто нестабильных экономических систем [Герасимов 2023]. В быстроменяющемся окружающем мире важно поднимать вопросы адаптации организации к внешней среде. Наука об управлении содержит не только теоретическую основу. Обязательным условием успешной управленческой деятельности служит разработка конкретных практических рекомендаций и методов решения задач [Решетникова 2020].

Внедряется практика временного управления, суть которой в найме высококвалифицированного менеджера на определенный период для решения сложной проблемы в компании. Данное явление рассматривается как противовес практике многолетней приверженности менеджера одной компании. Впервые изменение взгляда на укоренившиеся стандарты работы и управления наблюдалось в 1970-х г. в Нидерландах, где менеджеры, уверенные в своей ценности на рынке труда, соглашались работать за более высокую зарплату в течение определенного времени [Dzwigol 2020]. Со временем на рынке появились специализированные фирмы,

предлагающие готовые выделенные команды для решения задач конкретных проектов⁶. Причем возможно даже привлечение «облачных команд»⁷.

Заключение: приглашение к дискуссии

В ходе проведенного анализа было выявлено несколько закономерностей в развитии подходов в области управления, которые проявляются в эволюции технологий, общественном, интеллектуальном развитии, динамичности рынка и культурных факторах. Ретроспективный анализ подтвердил гипотезу о том, что прогресс в технологиях приводит к изменениям в подходах к управлению. Новые знания и наблюдения способствуют совершенствованию подходов, а изменения рыночной конъюнктуры также заставляют организации адаптировать свои управленческие практики. Происходят постоянные изменения подходов к управлению организацией, основной причиной которых является динамичное окружение, проявляющееся в инновациях в области технологий, в мировых экономических и военно-политических событиях, диктующих необходимость развития науки и общества. Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод о том, что гипотеза о зависимости эволюции взглядов на подходы в области управления от изменений в общественно-экономической среде, в организационной культуре и в развитии технологий подтверждена.

Характерной современной тенденцией в области управления организацией является отход от рационализма классических взглядов. Успех управления организацией определяется ее гибкостью и приспособлением к изменчивой окружающей среде, что находит частичное отражение при использовании ситуационного подхода к управлению организацией. Технологическое развитие, цифровизация помогают улучшать процессы управления предприятием и повысить уровень принятия решений. Наблюдается тенденция применения системного подхода к управлению организацией, представляющей собой сложную экосистему, состоящую из комплекса разнонаправленных взаимосвязанных элементов.

⁶ Выделенная команда разработки под ваш проект / IT Grade. URL: <https://itgrade.ru/services/vydelennaya-komanda-razrabotchikov/> (дата обращения 4 февраля 2024).

⁷ Облачная команда – секретное оружие вашего бизнеса /KWORK. БЛОГ. URL: <https://blog.kwork.ru/kak-sdelat/oblachnaya-komanda-sekretное-oruzhie-vashego-biznesa> (дата обращения 4 февраля 2024).

В рамках текущего управленческого мышления его эффективность определяется качеством управления на всех уровнях организации. Важно применение не только системного и процессного подходов, предполагающих рассмотрение организации как совокупности взаимосвязанных элементов, но и внедрение ситуационного подхода, обеспечивающего интеграцию с цифровыми нововведениями, а также использование методов реинжиниринга и признание значимости социальной ответственности. Управленец должен владеть навыками ситуационного мышления, позволяющего объединить классические методы управления с методами анализа многомерных изменений текущей теории и практики. Основное требование к современному управлению организацией заключается в обеспечении адаптации к быстроменяющейся бизнес-среде, требующей гибкости, тщательно продуманной мотивации персонала, построения системы управления изменениями и проведения риск-менеджмента.

Поэтому использование подходов в области управления организацией становится более гибким. Компании все чаще используют комбинацию различных методов и инструментов управления, зависящую от контекста ситуации, что позволяет оперативно реагировать на превратности будущего развития. Больше внимание уделяется участию сотрудников в управлении организацией, их мотивации и обучению. Способность опережать изменения становится одним из определяющих факторов успеха предприятия. Для многих сфер деятельности практика использования нескольких подходов в единой интегрированной системе управления становится стандартной, а соблюдение этических норм бизнеса становится золотым правилом управления.

Подводя итоги ретроспективного анализа подходов к управлению организацией, можно констатировать, что эволюция подходов от классических моделей управления до современных концепций и теорий связана с постоянной адаптацией к изменяющимся условиям. Классически основная идея управления организацией лежит в применении методов и принципов для оптимизации технологической деятельности организации и повышения ее производительности. С течением времени применение такого подхода ввиду его механистического характера и игнорирования социальных и психологических аспектов отстало от эволюционных процессов общества. Появились и развились новые динамические, системные, ситуационные и иные подходы к управлению организацией. Но и они устаревают. Их должна заменить *новая, лично ориентированная модель управления всеми производственными и социальными процессами*. Именно такая модель позволит разрешить накопленные

сегодня противоречия в развитии общества, начиная от серьезного неравенства в доходах и завершая необходимостью резкого увеличения производительности труда в условиях сокращения рождаемости. *Функция мотивации личности на всех уровнях – государственном, региональном, уровне предприятия и семьи – по своей значимости становится эквивалентной всем остальным управленческим функциям.* Большое значение в этом плане должна иметь разрабатываемая ныне в России национальная программа «Кадры».

Литература

- Берталанфи 1969 – *Берталанфи Л.* Общая теория систем: Критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сб. переводов. М.: Прогресс, 1969. С. 23–82.
- Богданов 1925 – *Богданов А.А.* Всеобщая организационная наука (Тектология). Ч. 1–3. 3-е изд., перераб. и доп. Л.; М.: Книга, 1925. 301 с.
- Гастев 1972 – *Гастев А.К.* Как надо работать. М.: Экономика. 1972. 478 с.
- Герасимов 2023 – *Герасимов Б.Н.* Методология управления в экономических системах: монография. Саратов: Амирит, 2023. 498 с.
- Канторович 2012 – *Канторович Л.В.* Математические методы организации и планирования производства. Репринт изд. / И.В. Романовский; Сост., общ. ред. Вс.Л. Канторович. СПб.: Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2012. 96 с.
- Кирсанов 1995 – *Кирсанов К.А.* Креативный и эвристический менеджмент // Российский экономический журнал. 1995. № 11. С. 78–83.
- Керженцев 1968 – *Керженцев П.М.* Принципы организации. М.: Экономика. 1968. 461 с.
- Палилов, Гарнова 2023 – *Палилов Ф.Б., Гарнова В.Ю.* От классической школы к Менеджменту 4.0: Эволюция идей основных школ управленческой мысли на пути к четвертой промышленной революции // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10. № 4. С. 1109–1124.
- Решетникова 2020 – *Решетникова Н.В.* Эволюция теорий управления и возможности их применения в агропродовольственном комплексе // Экономика и управление. 2020. Т. 26. № 2. С. 184–191.
- Слуцкий 2010 – *Слуцкий Е.Е.* К теории сбалансированного бюджета // Слуцкий Е.Е. Экономические и статистические произведения: Избранное [пер. и предисл. П.Н. Клюкина]. М.: Эксмо, 2010. С. 448–485.
- Тейлор 1991 – *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента / Пер. А. Зак. Вып. 1. М.: Журнал «Контроллинг», 1991. 104 с. (Серия «Классики менеджмента»)
- Файоль 1923 – *Файоль А.* Общее и промышленное управление. М.: Центральный институт труда, 1923. 122 с.
- Форрестер 2009 – *Форрестер Дж.* Системная динамика – персональный взгляд на первые и следующие 50 лет / Пер. Ю. Морозовой. М.: Гос. ун-т управле-

- ния, 2009. 36 с. URL: <http://simulation.su/uploads/files/sysdynamics/forrester-sd50years.pdf> (дата обращения 4 февраля 2024).
- Чейз и др. 2003 – *Чейз Р., Эвилайн Н., Якобс Р.* Производственный и операционный менеджмент. 8-е изд.: Пер. с англ. М.: Вильямс, 2003. 704 с.
- Dynamic Administration 1942 – *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett* / Ed. by H.C. Metcalf, L. Urwick. New York: Harper & Brothers, 1942. 320 p.
- Dźwigol 2020 – *Dźwigol H.* Interim Management as a New Approach to the Company Management // *Review of Business and Economics Studies*. 2020. № 8 (1). P. 20–26.
- Ghahramanyan 2019 – *Ghahramanyan M.G.* The comparative analysis of two modern approaches of the management of enterprises // *Bulletin of High Technology*. 2019. № 2 (9). P. 23–29.
- Gouldner 1976 – *Gouldner A.W.* The dialectic of ideology and technology. The origins, grammar and future of ideology. New York: Seabury press, 1976. 304 p.
- Hammer, Champy 1993 – *Hammer M., Champy J.* Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution. New York: Harper Business, 1993. 223 p.
- Levitt 1960 – *Levitt T.* Marketing Myopia // *Harvard Business Review*, July-August 1960. URL: <https://hbr.org/2004/07/marketing-myopia> (дата обращения 4 февраля 2024).
- Mayo 1960 – *Mayo E.* The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Viking Press, 1960. 187 p.
- Metcalf et al. 1942 – *Metcalf H.C., Urwick Lyndall*, eds. *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. New York: Harper & Row, 1942. P. 32–33.

References

- Bertalanffy, K.L. von (1969), “General System theory. Critical review”, *Issledovaniya po obshchei teorii sistem: Sb. perevodov* [Studies in general theory of systems. Collected translations], Progress, Moscow, Russia.
- Bogdanov, A.A. (1925), *Vseobshchaya organizatsionnaya nauka (Tektologiya)* [General Organizational Science (Tectology)], Parts 1–3, 3rd edn., Kniga, Moscow, Russia.
- Chase, R.B., Aquilano, N.J. and Jacobs, F.R. (2003), *Proizvodstvennyi i operatsionnyi menedzhment* [Production and operational management], Vil'yams, Moscow, Russia.
- Dźwigol, H. (2020), Interim Management as a New Approach to the Company Management, *Review of Business and Economics Studies*, no. 8 (1), pp. 20–26.
- Fayol, H. (1923), *Obshchee i promyshlennoe upravlenie* [General and industrial management], Tsentral'nyi institut truda, Moscow, Russia.
- Forrester, J.W. (2009), *Sistemnaya dinamika – personal'nyi vzglyad na pervye i sleduyushchie 50 let* [System dynamics – a personal view of the first and next fifty years], Gos. universitet upravleniya, Moscow, Russia, available at: <http://simulation.su/uploads/files/sysdynamics/forrester-sd50years.pdf> (Accessed 4 February 2024).

- Gastev, A.K. (1972), *Kak nado rabotat'* [How to work], Ekonomika, Moscow, Russia.
- Gerasimov, B.N. (2023), *Teoriya upravleniya v ekonomicheskikh sistemakh: monografiya* [Management theory in economic systems. A monograph], Amirit, Saratov, Russia.
- Ghahramanyan, M.G. (2019), "The comparative analysis of two modern approaches of the management of enterprises", *Bulletin of High Technology*, pp. 23–29.
- Gouldner, A.W. (1976), *The dialectic of ideology and technology, The origins, grammar and future of ideology*, Seabury press, New York, USA.
- Hammer, M. and Champy, J. (1993) *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*, Harper Business, New York, USA.
- Kantorovich, L.V. (2012), *Matematicheskie metody organizatsii i planirovaniya proizvodstva* [Mathematical methods of organization and production planning]. Romanovskii, I.V. (ed.), Izd. dom S.-Peterb. gos. un-ta, Saint Petersburg, Russia.
- Kerzhentsev, P.M. (1968), *Printsipy organizatsii* [Principles of organization], Ekonomika, Moscow, Russia.
- Kirsanov, K.A. (1995), "Creative and heuristic management", *Russian Economic Journal*, no. 11, pp. 78–83.
- Levitt, T. (1960), "Marketing Myopia", *Harvard Business Review*, available at: URL: <https://hbr.org/2004/07/marketing-myopia> (Accessed 4 February 2024).
- Mayo, E. (1960), "The Human Problems of an Industrial Civilization", Viking Press, New York, USA.
- Metcalf, H.C. and Urwick Lyndall (eds.) (1942), *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*, Harper & Brothers, New York, USA.
- Palilov, F.B. and Garnova, V.Yu. (2023), "From the classical school to Management 4.0: the evolution of the ideas of the major schools of management thought towards the Fourth Industrial Revolution", *Leadership and management*, vol. 10, no. 4, pp. 1109–1124.
- Reshetnikova, N.V. (2020), "Evolution of management theories and their application in the agro-food industry", *Economics and Management*, vol. 26, no. 2, pp. 184–191.
- Slutskii, E.E. (2010), "On a balanced budget theory", Slutskii, E.E. *Selected works in economics and statistics*, Eksmo, Moscow, Russia.
- Taylor, F.W. (1991), *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [The Principles of Scientific Management], Zak, A. (transl.), "Zhurnal 'Kontrolling'", Seriya "Klassiki menedzhmenta", Moscow, Russia.

Информация об авторах

Владимир К. Спильниченко, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; Spilnvladimir@yandex.ru

Дарья И. Кольцова, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; www.koltsova.dasha@gmail.com

Information about the authors

Vladimir K. Spilnichenko, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miuskaya Square, Moscow, Russia, 125047; Spilnvladimir@yandex.ru

Dar'ya I. Kol'tsova, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miuskaya Square, Moscow, Russia, 125047; www.koltsova.dasha@gmail.com