

**Газибеков Садриддин Арсланбекович,**

д.э.н., профессор, зав. кафедры менеджмента Института экономики и торговли  
Таджикского Государственного университета коммерции,  
Республика Таджикистан

## **ПАРАДИГМА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

*The article is devoted to the paradigm of modern management and development of the theory of control processes as the joint organization of labor activity.*

*Given historically to the time of occurrence capitalism algorithm development of management theory on value criteria governing factors that became the basis of modern concepts and paradigm of management, which discussed from the viewpoint of socio-economic system as an open system with dissipative structures.*

Научный фундамент менеджмента в конце XX в. продолжал пополняться новыми знаниями, теоретическими разработками, обобщениями нового практического опыта. Примерно с середины 80-х гг. в центре внимания оказались проблемы организационной культуры, а также инновационного менеджмента. В 90-е гг. ключевое место заняли разработки по лидерству и предпринимательству (предпринимательским качествам), с которыми связываются надежды на успехи менеджмента в XXI веке. В развитых странах в конце XX в. не только теоретически, но и практически обеспечено признание социальной ответственности менеджмента перед обществом, этической стороны деятельности менеджеров и организаций. Важнейшими проблемами рубежа веков являются интернационализация менеджмента и ее оборотная сторона – учет национальной, культурно-исторической специфики управляемых сообществ (фирм, организаций, государств).

Эти научные идеи стали отражением тех изменений в способах производства и управления, отношениях собственности.

Общее направление эволюции форм и структур менеджмента в этих сегментах мировой социально-экономической системы – переход от модели менеджмента в условиях массового производства и относительно низкого уровня конкуренции к модели менеджмента в условиях сильно индивидуализированного производства и обострившейся конкуренции (эту модель менеджмента называют маркетинговой).

В качестве же управленческой теории современный менеджмент, с одной стороны, является результатом изменяющихся социальных отношений, с другой стороны, будучи применен на практике, сам производит в этих отношениях радикальные изменения.

Какие главные изменения в социальных отношениях и отношениях управления характерны для конца XX века?

Прежде всего отметим, что в отношениях собственника средств производства и непосредственного производителя стал постепенно смещаться центр тяжести социальной зависимости: уже сегодня собственник, бизнесмен зачастую более зависим от своего высококвалифицированного работника, чем работник от него. Конец века ознаменован появлением новой массовой категории высокопрофессиональных, обладающих высокой степенью свободы (так как они постоянно востребованы) работников, которых П. Дракер называет "knowledge workers" (т.е. работники – носители знаний, работники умственного труда).

В то же время малый и средний бизнес осваивает и захватывает всё новые сферы деятельности, и само предпринимательство превращается в социальное творчество, в осуществление социальных инноваций.

Конечно, это – результат изменений в технологическом способе производства, когда научное знание (и не только инженерно-техническое, но и организационно-управленческое, экономическое) в полной мере становится ключевым, ведущим фактором производства. Это также результат больших социально-культурных изменений, когда передовое знание посредством расширения системы образования стало достоянием относительно широких масс населения. Возможность же осуществлять управление, как было показано ранее, непосредственно связана с экономической возможностью заниматься умственным трудом, получить и развить соответствующий уровень образования. Когда образование, причем высшего уровня, становится доступно многим, то и управление неизбежно перестает быть уделом немногих.

В современной системе взглядов на особенности менеджмента рубежа XX-XXI вв. выделяются следующие принципиальные положения:

1. Рассмотрение организаций как открытых социальных систем, менеджмент которых должен гибко (адекватно) реагировать на изменения внешней среды, желательно – с опережением. Это предполагает отказ от раннего классического управленческого рационализма, применение более широких социальных подходов, и вместе с тем – новый уровень "технократизма", основанного на новейших информационных технологиях.

2. Рассмотрение организаций как социокультурных систем, обладающих организационной культурой, которая, будучи результатом действий руководства, в свою очередь, сама в значительной мере определяет результаты деятельности организаций.

3. Ориентация на новые социальные и профессиональные группы в организациях, которые обладают высокой культурой труда и общения, отличаются высоким образовательным уровнем, имеют доступ к информации (в терминологии П. Дракура, – "knowledge workers", в терминологии некоторых других авторов – "когнитариат").

4. Обращение к человеческому фактору как ключевому фактору управления, отсюда – к демократизации управления, участию работников в прибылях, другим "партисипативным" формам (формам участия).

5. Упор на постоянные инновации, не только инженерно-технического, но и социально-экономического и организационно-управленческого характера, на инновационность, творчество, предприимчивость как основы философии и стиля современного управления.

6. Признание за лидерством ключевой роли в достижении эффективности деятельности организации.

7. Признание необходимости социальной ответственности управленческих структур как перед обществом и его подсистемами в целом, так и перед людьми, работающими в самой организации.

8. Рассмотрения менеджмента как глобального явления, обладающего как универсальными, так и национально-специфическими чертами, что обуславливает сложность проблемы интернационализации его способов, форм и методов.

Эту новую, сложившуюся к концу XX в., систему взглядов на менеджмент иногда называют в литературе "тихой управленческой революцией".

#### **Список использованных источников**

1. Горбунов Л.П. Основы социального менеджмента. – Пятигорск: изд-ство "Кавказская здравница", 1999. – 788 с.

2. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. Пер. с англ./ Под ред. Л.Г. Зайцева, М.М. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.

3. История менеджмента: Учеб. Пособие / Под ред. Д.В. Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997.

4. Фалмер Роберт М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК энерго, 1992.

5. Пригожий А.И. Современная социология организаций – М.: Интерпракс, 1995. – С. 199-206.

6. Drucker P.F. Managing in a Time of Great Change. – N.Y.: Truman Talley Books/Dutton, 1995. – P. 250.

7. Краюхин Г.А., Шайбакова Л.Ф. Инновации, инновационные процессы и методы их регулирования: сущность и содержание: Лекция по дисциплине "Управление инновационными процессами. – С.-П. СПбГИЭА, 1995.-С. 16.

8. Усманов И.У., Газибеков С.А. История развития теории менеджмента: Текст лекции по теории менеджмента. – Худжанд, 2002. – 41 с.