

Кошкин П.П.

Koshkin P.P.

г. Краснодар

Krasnodar

**НОВЫЕ ТРАКТОВКИ
МЕНЕДЖЕРИЗМА
В АДМИНИСТРАТИВНОЙ
ТРАКТОВКЕ СТРАН ЗАПАДА**

**NEW INTERPRETATIONS OF
MANAGERIALISM
IN ADMINISTRATIVE
INTERPRETATION OF
WEST COUNTRIES**

Аннотация:

Статья посвящена исследованию понятия менеджериализма в современной науке управления. Особое внимание уделяется феномену антрепренерства.

Ключевые слова:

менеджмент, менеджериализм, антрепренерство, интрапренерство, экоманеджериализм.

The summary:

The article investigates the concept of managerialism in contemporary science of governance. Particular attention is given to the phenomenon entrepreneurship.

Keywords:

management, managerialism, entrepreneurship, intrapreneurship, ecomanagerialism.

Экоманеджериализм как идеологический дискурс нельзя отрывать от особенностей трактовки им сущности окружающей среды, природы и от трактовки целей использования природных ресурсов. Менеджериализму в целом свойственна стратегия «ресурсоризации» природы, т. е. рассматривания ее как источника сырьевых ресурсов, необходимых для экономического развития наций-государств.

Понятно, что возможны различные истолкования сущности природы, которые в современном обществе зависят от того, что Фуко называл «режимом истины» и в котором идеологический дискурс играет не последнюю роль.

Такой известный специалист в данной области, как профессор Тимоти Люк (Австралия), справедливо указывает, что стратегия «ресурсоризации» природы интегрирована в практически каждой версии экоманеджериализма. Он выделяет: ресурсный менеджериализм, реабилитационный менеджериализм, восстановительный менеджериализм, менеджериализм устойчивого развития, риск-менеджериализм и рекреационный менеджериализм [1]. Между всеми версиями экоманеджериализма существует общность с точки зрения признания ценности устойчивого экономического роста. Различия состоят в нюансах трактовки этой ценности.

Ресурсный менеджериализм главную цель управленческих взаимодействий с природой видит в создании системы, позволяющей обеспечивать общество необходимым сырьем как за счет национального, так и за счет международного рынка ресурсов. Максимизация устойчивого экономического роста – главный императив данной версии менеджериализма. Но сопутствующие данной стратегии «издержки» в виде деградации экосистем способствуют усилению влияния реабилитационного менеджериализма.

Альтернатива, которую предлагает, заключается в идее разработки реабилитационных технологий, нацеленных на восстановление жизнеспособности экосистем с целью их дальнейшего использования для устойчивого экономического роста. Речь идет, например, об управлении вторичным использованием экологически вредных отходов, сменой профиля использования истощенных земельных угодий и т.п. При этом реабилитационные технологии сами становятся вполне прибыльной отраслью бизнеса и профессиональной подготовки. Вдобавок, это позволяет, по мнению сторонников данного подхода, создавать новые рабочие места.

Восстановительный менеджериализм рассматривает природу как инфраструктуру, позволяющую при грамотном управлении совершенно бесплатно обеспечивать потребности

существования человеческого общества и его экономической системы. Устойчивый экономический рост и потребление также опирается на исправно функционирующие экосистемы, которые должны щадиться и периодически восстанавливаться. Проводятся ресурсосберегающие технологии производства, технологии регенерации почв, восстановление численности различных видов животных, контроль за использованием пестицидов, т. е. практически полный набор традиционных «зеленых» программ.

Для менеджизма устойчивого роста природа аналогична самоорганизующейся и самообновляющейся кибернетической системы, являющейся главным источником благ для человека. От менеджмента требуется постоянный мониторинг состояния окружающей среды, своевременные вмешательства и четкая политика в области природоохранных мероприятий. Идеалом провозглашается ситуация, в которой каждая из сторон (экономика общества и природа) оказываются в выигрыше. Контроль за состоянием окружающей среды и ее сбережение рассматривается как условие устойчивого экономического роста и развития.

Несколько иных трактовок придерживается идеология риск-менеджизма. Риск, в соответствии с положениями нашедшей работы немецкого социолога Ульриха Бека, является неотъемлемой частью современного общества и способом функционирования «глобально мыслящего, но локально действующего капитализма» [2]. Признавая неизбежность серьезных экологических проблем в условиях глобализации, риск-менеджмент предлагает идею тщательной калькуляции всех рисков и на этой основе управления ими (по аналогии с управлением рисками в бизнесе). Природа трактуется не в качестве среды, окружающей человечество, а в качестве составной части глобального рынка, который составляет окружающую среду для природы. Как результаты своего «метаболизма» человеческое общество производит «эко-токсины», которые провоцируют неумолимо большое количество рисков. Выход видится в специальной подготовке менеджмента к управлению экологическими рисками и на этой основе усилении управляемости общества.

Рекреационный менеджмент интерпретирует окружающую среду как ценные ресурсы для досуга и роста качества жизни людей. Сюда относятся национальные парки, места для массового туризма и т.п. Соответственно все это является объектом для эффективного управления. Ценность данных объектов – в их способности осуществлять рекреационную функцию в обществе и, соответственно, с этой стороны способствовать экономическому росту.

Шведские ученые Д. Херт и Б. Йоханнисон в качестве альтернативы менеджизму рассматривают так называемый антрепренизм, противопоставляя теорию и практику менеджмента теории и практике антрепренерства.

Традиционно антрепренерство ассоциировалось с малым бизнесом, но в последнее время, учитывая появление «внутрифирменного предпринимательства – интрапренерства», данный термин начинает применяться и к условиям крупных корпораций. Антрепренерство как практика основано скорее на творчестве и интуиции, чем на строго рациональном расчете. По определению шведских ученых антрепренерство ассоциируется венчурным предпринимательством с организацией новых, предприятий.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика менеджмента и антрепренерства

Характерные признаки	Менеджмент	Антрепренерство
	Организация исполнения	Организация обновления
Индивидуальный уровень		
Главная ключевая персона	Менеджер	Антрепренер\интрапренер
Миссия	Агент и посредник во взаимодействиях	Творец и инициатор взаимодействий

Продолжение таблицы 1

Тип межличностного взаимодействия	Влияние и манипуляция	Диалог
Преобладающий тип трудовой деятельности	Поведение в соответствии с распоряжениями	Взаимодействие с сотрудниками на основе творческого отношения к делу
Организационный уровень		
Фокус внимания	На структуру	На процесс
Построение организации	Посредством иерархии ролей	Посредством сетевых интеракций
Внешняя регуляция взаимодействий	Формальные нормативные рамки	Сквозные границы между должностными позициями
Контекст		
Образ фирмы	Институционализированное пространство	Пространство возможностей
Восприятие времени	Приоритет настоящего	Приоритет будущего
Экономический императив	Возврат инвестированных средств	Создание новых ресурсов
Преобладающий тип знаний	Здравый смысл	Производство смыслов

Несмотря на некоторую искусственность различий в приведенной таблице, все же налицо попытка зафиксировать альтернативные менеджменту характеристики управления современными организациями. Особенно интересны наблюдения относительно появления фигуры антрепренера\интрапренера – внутрифирменного предпринимателя, создающего новые бизнес-единицы в «базовом предприятии», но не уничтожая его, а развивая.

На индивидуальном уровне менеджер и новый антрепренер различаются по миссии. Едва ли главная миссия менеджмента – представлять интересы руководства и акционеров предприятия. Менеджмент среднего уровня в принципе не вовлечен персонально в контролируемые им процессы. Антрепренер, являясь главным организатором контролируемой им деятельности, вовлечен в нее персонально, в смысле интересов и ценности результатов.

Менеджер действует в соответствии с ролевой позицией, предполагающей формальные властные функции. Антрепренер нацелен на поиск эффективного взаимодействия с другими, сотрудничество с ними вне формально властных рамок, а на основе общности целей, ценностей интересов.

На организационном уровне менеджмент фокусирует внимание на построении структур и ролевых иерархий и, соответственно, контроле за ними. Антрепренерство мыслится как более свободный от иерархических рамок процесс. Любая жесткость в организационных структурах и иерархиях рассматривается скорее как препятствие к складыванию карьеры сотрудника, мешающее раскрытию всех его способностей и возможностей. Чрезвычайно важным считается вовлечение в деятельность предприятия всех личностных ресурсов сотрудника вне его конкретной текущей позиции на фирме.

Менеджмент базируется на идее эффективного контроля над ресурсами, что дает уверенность в возможности рационального планирования любых изменений. Антрепренер, наоборот, нацелен на некоторую распыленность контроля над ресурсами на базе доверия и «проницаемых» барьеров между должностными позициями в организации. Сверхзадача антрепренера – создать такой организационный дизайн, чтобы тотальная вовлеченность сотрудников в дела фирмы позволяла переводить процесс достижения целей в режим «самоисполнения», т. е. без жесткого контроля со стороны руководителя.

Менеджмент воспринимает контекст своей деятельности как жестко институализированное социальное пространство. Менеджеры живут настоящим. Антрепренеры, наоборот, считают, что окружающие их обстоятельства являются полем возможностей, и поэтому они устремлены в будущее. Они постоянно заняты проектированием новых предприятий и как бы живут в завтрашнем дне, ориентируясь на развитие новых видов бизнеса.

Как профессиональные управленцы, вынужденные хотя бы формально заботиться об интересах корпоративных собственников, менеджеры не могут не заботиться о прибыльном использовании вложенных в предприятие средств акционеров. Это мерило эффективности работы предприятия и самого менеджмента. Антрепренера заботит в большей мере, хватит ли средств на финансирование новых проектов. Все новое и рискованное он рассматривает не сквозь призму рациональной выгоды, а как личный вызов, справиться с которым само по себе – стоящее дело.

Рассмотренные типичные различия являются, конечно, идеальной типизацией и во многом представляют собой идеологическую конструкцию. Не случайно Д. Херт и Б. Йоханнисон, сравнивая эти два управленческих этоса, употребляют приставку «изм». Обе идеологии являются двумя версиями рациональности действий на современных рынках. Менеджеризм, кроме того, распространил свое влияние в обществе и за пределы рыночных отношений, превратившись в идеологический дискурс современного общества. Антрепренерство с приставкой «изм» не является таковым.

Оно играет роль своеобразного младшего брата менеджеризма и отражает типичное для западной культуры противоречие между чувствами и разумом. Репрессивная практика по отношению к спонтанному, неупорядоченному, опирающемуся на чувства обуславливает вытеснение антрепренерства на обочину публичного дискурса, а его идеология маргинализируется менеджеризмом. Отсюда и недостаток легитимности.

В то же время, некий романтизм «нерационального» стиля действий делает фигуру антрепренера привлекательной. Не случайно в современных фильмах очень часто героем является одиночка, действующий против общепринятых правил и логики, но спасающий и освобождающий мир или «униженных и оскорбленных». Антрепренерство, как дискурс и как тип социального поведения, презентует себя как идеология «нонконформистов». Однако, не стоит рассматривать две обсуждаемые идеологии в логике оппозиции. Скорее они взаимодополняют друг друга. В идеале, каждый менеджер должен бы быть хоть немного антрепренером, а антрепренер, менеджером. Антрепренерство является как бы другой стороной менеджмента, его «вторым Я» и вступает в действие, когда традиционно-менеджеристские способы не срабатывают.

Обе идеологии взаимообуславливают друг друга. Антрепренеры, и особенно интрапренеры, нуждаются в структурах, управляемых менеджментом, и других традиционных институтах, хотя бы для собственной идентификации. Без менеджеризма нет «антрепренизма», и наоборот. Антрепренеры склонны утверждать, что излишек администрирования душит развитие организации, в то время как менеджеры резонно возражают, что для успеха инициативных проектов, запускаемых антрепренерами, необходим элементарный порядок. Это особенно заметно в странах Европы, где государственные предприятия и крупные корпорации выступают в роли несущих конструкций для инновационных предприятий антрепренеров, которые в свою очередь помогают «китам» получать новые технологии и виды продукции. На наш взгляд, это отражает специфику сегодняшней экономической жизни, в которой крупные корпорации (опора менеджеризма) тесно сотрудничают с венчурным бизнесом малых предприятий (управляемых антрепренерами). Когда запускается венчурное предприятие, более эффективным будет господство антрепренер-

ских принципов и ценностей (Чарнавска-Джорджес и Вулф, 1991). По мере роста предприятия и в случае превращения его в крупную корпорацию актуализируются принципы менеджеризма. Необходимость развития и обновления вновь требует применения антрепренерских моделей управления.

Одновременно, в определенных обстоятельствах может актуализироваться и «антикорпоративный» пафос антрепренерства, который востребован, например, идеологией коммунитаризма (Этциони, 1993). В таком случае «прогрессивное» антрепренерство презентуется как прямая альтернатива «реакционному» менеджериству. Антрепренерство востребовано в качестве идеологии для все громче заявляющих о себе деятелей инновационного бизнеса, опирающегося не столько на традиционные виды капитала, воплощенные в корпорациях, сколько на «человеческий капитал». Пример тому – «силиконовая долина» в США.

Антрепренерская критика менеджериства в чем-то схожа с идеями организационной демократии, которую предложили американские авторы К. Клок и Дж. Голдсмит. В своей работе с символическим и программным названием «Конец менеджмента и становление организационной демократии», вышедшей в 2001 г., они выдвинули своеобразный манифест новых альтернатив менеджериству. Они пишут: «Времена полувоенных структур, где генералитетом (топ-менеджментом) издавался приказ, доводимый сержантами (менеджерами среднего звена) до рядового состава, обязанного демонстрировать беспрекословное подчинение, миновали. Организация по принципу регулярной армии уступает свое место аналогам мотивированных партизанских соединений, некоему подобию военнизированных отрядов, где нет ни званий, ни знаков различий, где прирожденные лидеры добиваются взаимопонимания между самоуправляемыми членами отряда, которые обладают равными полномочиями и несут равную ответственность. Автократия, иерархия, бюрократия и менеджмент постепенно вытесняются принципами демократии, сотрудничества и самоуправляемыми организациями»[3]. Место контроля поведения занимает воздействие на ценности сотрудников, работающих командой в одной связке с лидером. Вообще, лидерство рассматривается как альтернатива менеджменту.

Авторы ставят под сомнение ценность любых проявлений руководства, основанного на администрировании. «Какие бы формы, пусть самые незаметные и незначительные, ни принимало управление работой других людей, это обязательно повредит их ответственности, гибкости, оперативности реагирования, способности творчески мыслить, эффективности и личному развитию. Любое внешнее управление не позволяет работнику ощутить себя глубоко связанным со своей деятельностью, вытесняет у него желание работать...», – утверждают они [4].

Главным средством решения обозначенных проблем видится переход от прямого администрирования и контроля к лидерству и самоуправлению. Лидерство интерпретируется как неформальное, опирающееся на единство ценностей и целей с сотрудниками руководство проектами вместо исполнения вышестоящих указаний в рамках формальной иерархии. Организация в новых обстоятельствах должна трансформироваться в ассоциацию команд, образующих сетевую структуру. Различия между «старыми» и «новыми» организациями, как они представлены К. Клоком и Дж. Голдсмитом, отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Различия между управляемой и самоуправляемой организациями

Управляемая организация	Самоуправляемая организация
Контекст – личная заинтересованность	Контекст – ценности, этика
Жесткое деление на департаменты	Стратегическая интеграция подразделений-команд
Иерархическая власть	Наделение команд полномочиями
Лидер назначается «сверху»	Лидер избирается «снизу»
Акцент на жесткий контроль	Акцент на обучение
Закостенелость	Подвижность
Менеджер думает; персонал исполняет	Персонал и думает, и делает
Сопrotивление переменам	Непрерывная модернизация
Замкнутая система коммуникаций ограниченного доступа	Открытые коммуникации
Мотивация – прибыль	Мотивация – творческий процесс
Спихивание ответственности	Решение проблемы
Строгая регламентация ролей и зон ответственности	Множественность ролей и зон ответственности
Персонал нанимает менеджер	Персонал нанимает команда
Главное – это дисциплина	Главное – это улучшение
Односторонние решения	Решения на основе консенсуса

Из таблицы видно, сколько много точек пересечения у антрепренерской идеологии с идеологией организационной демократии. Вместе с тем, работы подобного рода ни в коем случае не могут и не должны рассматриваться как прямые инструкции к организационной перестройке. Их функции сугубо идеологические, и они неразрывно связаны с иными идеологическими дискурсами. Например, те же Г. Клок и Дж. Голдсмит открыто провозглашают свою приверженность необходимости остановить экономическую экспансию транснациональных корпораций и высказывают антиглобалистские взгляды. Это сближает их с коммунитаристским дискурсом антрепренерства.

Само по себе стремление разработать альтернативы идеологии менеджери́зма отражает диалектику развития знания и перемены в практике управления. Однако, на наш взгляд, говорить о смерти менеджмента – преувеличение. Менеджмент также развивается и мутирует, усваивая многое из арсенала своих критиков. Например, вошедшее во все классические учебники по менеджменту описание организаций матричного или проектного типов очень похоже на то, что называется «самоуправляемыми» или «антрепренерскими» организациями.

Вообще, управленческая мысль находится в поиске. Для нее не функционально опираться только на одни, пусть и самые «прогрессивные», принципы. Иначе наступает разочарование в результате неудач с применением идеологизированных призывов, рецептов гуру и модных теоретических положений. Примечательно, что претензии по поводу плохого управления руководители организаций предъявляют не себе, а ученым, которые не оправдывают их ожиданий и не дают надежных рекомендаций, как следует действовать в конкретных ситуациях. Несмотря на появление множества соперничающих между собой подходов, школ, функциональных и отраслевых направлений менеджмента, обилие литературы и предложений консалтинговых услуг, популярность и авторитет менеджери́зма несколько упали. Существует огромное количество книг по менеджменту, в которых каждый автор предлагает новое особое решение, казалось бы, уже давно решенных проблем управления. Каждый отстаивает свою точку зрения и вроде бы убедительно критикует заблуждения остальных. Однако сам менеджери́зм, пронизывая управленческие теории содержит в себе ряд мифических конструкций, которые в принципе бы-

вают неисполнимыми. Они и не должны исполняться, у них другая функция в рамках идеологического дискурса менеджери́зма.

Согласно исследованиям профессора Высшей Школы Экономики Л. Фаткина, существует целый ряд парадоксов управленческого мышления в рамках дискурса менеджери́зма. Среди наиболее часто встречающихся парадокс централизации-децентрализации управления. Идея централизации контроля и управления в хозяйственной организации противопоставляется современным концепциям децентрализации управленческих функций. С этим связаны такие полярные по смысловому содержанию принципы управления, как принцип единоначалия и принцип групповой самоорганизации, или «самоменеджмента» (очень неуклюжее слово, но оно уже прочно вошло в понятийный аппарат теории управления). Согласно системному подходу, ни одна социальная система не сможет эффективно функционировать, если в ней, согласно принципу единоначалия, не выстроена вертикальная система властных отношений. Это не означает отказ от принципиального требования сочетать в той или иной форме управление «сверху» с управлением «снизу». С точки зрения диалектики – это является единым процессом.

В целом же поиск альтернатив менеджери́зму можно рассматривать как реакцию на технократические тенденции современных обществ. И даже в описанных альтернативах можно заметить черты менеджерского подхода, а именно, веру в возможность решения социальных проблем с помощью модификаций управленческих технологий. Судя по всему, менеджери́зм как идеология сохранит свое влияние в течение ближайших лет. В частности, в нашей стране принцип эффективности все больше и больше начинает считаться главным при оценке деятельности органов государственной власти и управления. Однако, поскольку менеджери́зм является идеологией, сами императивы менеджери́зма (эффективность и рациональность) будут в центре дискуссий и борьбы за право навязать обществу их те или иные интерпретации. А это, в свою очередь, будет влиять на конструирование и самой социальной реальности в виде новых практик бизнес-администрирования, государственного и муниципального управления и схем их оценок и восприятия в глазах различных групп общества.

Ссылки:

1. www.aurora.icaap.org.
2. www.ualberta.ca/~cjscopy/articles/leiss.html.
3. К. Клок и Дж. Голдсмит. Конец менеджмента. СПб.: Питер, 2004. С. 23.
4. Там же. С.40.

References (transliterated):

1. www.aurora.icaap.org.
2. www.ualberta.ca/~cjscopy/articles/leiss.html.
3. K. Klok i Dzh. Goldsmit. Konets menedzhmenta. SPb.: Piter, 2004. P. 23.
4. Ibid. P.40.