Л.Ф. Никулин, Ю.В. Ляндау

ШЕСТОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УКЛАД: ПАРАДИГМАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Монография



ПАЛЕОТИП
Москва
2014

УДК 65.0(075.8)
ББК 65.290-2я73
Н65

Никулин, Л.Ф.

Н65 Шестой технологический уклад: парадигмальное развитие менеджмента монография / Л.Ф. Никулин, Ю.В. Ляндау. — М. : Издательство «Палеотип», 2014. — 102 с.

ISBN 978-5-94727-639-8

В книге представлен обзор реальной экономической ситуации в стране и мире, а также состояния отечественного менеджмента с учетом современных мировых тенденций и развития новых технологий, в первую очередь основанных на эффективном использовании знаний (знаниевые технологии).

.

УДК 65.0(075.8)
ББК 65.290-2я73

ISBN 978-5-94727-639-8

© Никулин Л.Ф., Ляндау Ю.В., 2014
© Издательство «Палеотип», 2014

Содержание

Введение....4

1. Начало: страсти по менеджменту 7
2. Знаниевые технологии в менеджменте 19
3. Пример возможной реализации знаний....43
4. Кризисность экономики и менеджмента 53
5. Посткризисные размышления....66
6. Генезис объекта менеджмента переходного процесса к шестому технологическому укладу....78
7. Этапы развития концепций менеджмента 86
8. Рекомендации по совершенствованию методологического обеспечения менеджмента при переходе к шестому технологическому укладу 96

Заключение....98

Литература 99

Введение

«Современная жизнь все больше угрожает планете»
Ф. Коппола

Повышение эффективности управления организацией, а также необходимость согласования стратегических, оперативных и операционных процессов на базе инновационных технологий в условиях постоянно возрастающей конкуренции и меняющейся среды функционирования является одним из актуальных наиболее разрабатываемых направлений в теории и практике менеджмента, в целом охватываемых общим понятием парадигмы. Для эффективной деятельности организации необходимо выявление, понимание и управление системой взаимосвязанных процессов для достижения определенных целей. Каждой конкретной организации в идеале требуется собственная оригинальная модель стратегии и согласования различных уровней управления, однако у подобных моделей можно выделить общие черты, которые выражаются в соответствующих метамоделях – наборе организационных шаблонов, настраиваемых на реальные ситуации, и правилах для их применения.

К настоящему времени перед менеджментом встали принципиально новые задачи и проблемы, в основном связанные с необходимостью развития непрерывно изменяющейся экономики. Глобализация для отечественного менеджмента еще не решила многих принципиальных задач, например, вызванных вхождением отечественной экономики в ВТО и до сих пор ограниченных законами и актами типа КОКОН.

Окончательно сформировалась необходимость срочного перехода отечественной экономики не только в стадию новой экономики, но и в направлении реализации перехода к парадигме и технологиям шестого технологического уклада. Этот переход в России ставит перед менеджментом совершенно новые задачи и проблемы, в частности принципиального усиления роли и значимости человеческого фактора как в ноу-хау и производстве, так и в менеджменте (использование нано-, био- и других технологий шестого уклада). В данный момент развитие менеджмента непрерывно затормаживается в связи с недостаточным качеством подготовки менеджеров, а также обеспечением современными информационными технологиями. Несмотря на то, что в настоящее время менеджмент российской экономики уже вступает в тяжелый этап перехода от четвертого-пятого к шестому технологическому укладу, он еще не способен создать необходимый плацдарм своего лидер-

ского развития на всех уровнях управления. В тоже время многое находит отражение в трудах зарубежных и отечественных авторов. Рассмотрению методологических вопросов организации оперативного и стратегического управления и менеджмента посвящены работы известных зарубежных ученных: Ф. Тэйлора, А. Файоля, Г. Минцберга, Р. Акоффа, И. Ансоффа, П. Друкера, М. Портера и др.; российских авторов: Л.Ф. Никулина, Ю.В Одегова, В.В. Масленникова, А.И. Гретченко, В.С. Половинко, С.Г. Симагиной, И.В. Синько, Е.В. Поповой, М.Н. Кулапова, Л.П. Гончаренко, О.С. Виханского, В.Б. Акулова, Б.З. Мильнера, С.П. Никанорова, Г.С. Михалева, В.Ш. Рапопорта и др.

Проблематика последовательного совершенствования систем управления освящена в известных работах У. Деминга, В. Шухарта, К. Исикавы, Т. Дэвенпорта, М. Хаммера, Дж. Чампи, П. Хармона, Ван дер Аалста, М. Робсона, Ф. Уллаха, Р. Каплана, Д. Нортона, А. Шеера, Дж. Келли, Р. Отерманана и др. Кроме того, к отчественным исследователям относятся В.Г. Антонов, А.Б. Баев, О.А. Бондаренко, Е.В. Дегтева, В.Г. Елиферов, А. В. Закора, И.В. Имидеева, Г,Н, Калянов, С.В. Кирисов, В.Ф. Кравченко, А.В. Кукарцев, К.В. Логинов, В.В. Масленников, И.С. Миронова, Д.О. Михайлин, А.З. Сооляттэ, Л.Е. Скрипко, Д.Н. Суров, Д.А. Саприлов, А.В. Шербак и др.

Вопросы применения процессно-ориентированного подхода в сфере услуг рассматривали зарубежные специалисты: Abdi F., Becker J., Glushko R.J., Green R., Hsu C., Katzan H., Niehaves B., Ray G., Spohrer J. C., Tabas L. и др., а также российские ученные Л.А. Брагин, И.Г. Ахметов, С.Э. Ермакова, В.А. Левизов, Г.Г. Иванов, Т.В. Кугушева и др.

Кроме того, важно значение в развитии современных технологий менеджмента и бизнеса имеет следующая констатация А. Московского (2013) о том, что, отмечая 2010 год как начало широкого перехода к шестому технологическому укладу, на примере США, следует иметь ввиду: соотношение нематериальных (intangible assets) ресурсов по отношению к материальным (tangible assets) уже отождествляется на мировом рынке как 15:1, при этом ускоренно изменяясь в пользу нематериальных.

Для анализа парадигмального развития менеджмента используются в качестве основного метод анализа-синтеза, с помощью которого может проводиться подробный анализ проблем менеджмента при переходе от четвертого-пятого к шестому технологическому укладу.

В связи с нестабильностью характеристик предметной области рекомендуется также индуктивный метод «остатка», который позволяет достаточно точно и достоверно учитывать на основе «неполной индукции» состояние отношений объектов бизнес-систем в конкретных условиях.

Для обеспечения необходимой сбалансированности принятых показателей, как правило, используется метод порядковых статистик, известный как отбраковка результатов сомнительных наблюдений.

В книге доказательно выявляется беспарадигмальный (на 2010-2013 гг. переходный период от четвертого-пятого технологических укладов, отображаемых менеджментом версий 1.0 и 2.0, к шестому технологическому укладу и соответственно менеджменту 3.0 в формате обоснованной системной проблемы. Данный период характеризуется повышением кризисности отношений, непрерывным усилением гуманитарно-экономической экспансии мировых рынков, повышением нестабильности предметных областей менеджмента, неудержимым ростом неадекватных решений, принципиальным ускорением внедрения инноваций и информационных технологий.

Следовательно, предлагается рассматривать особые возможности отечественного менеджмента, который, во-первых, уже не может догнать существующие показатели мирового менеджмента, во-вторых, имеет необходимые ресурсы для того чтобы сформировать собственный альтернативный ответ, с одной стороны, не отвергающий (по возможности адоптирующий) глобальные тенденции, с другой стороны, формирующий собственную позицию. В результате для переходного периода формируется альтернативный результат, отображающий свою специфику перехода к шестому технологическому укладу. Основные затруднения для отечественного менеджмента состоят: в необходимости повышения эффективности управления в том числе самоорганизованными процессами и в развитии собственных представлений о менеджменте.

Настоящая книга служит нескольким целям.

Во-первых, представлен доказательный анализ основных проблем, с которыми в результате посткризисности и скачкообразной активизации перехода от беспарадигмальности менеджмента версии 1.0 и 2.0 в условиях четвертого – пятого технологических укладов к парадигме менеджмента версии 3.0 сталкивается современный отечественный менеджмент, что, по мнению авторов, должно (или может) соответствовать шестому укладу.

Во-вторых, особо акцентируется роль сетевых структур при реализации реального и информационного реагирования на вызовы глобальных рынков, корпораций, науки, бизнеса и т.д.

В книге представлен обзор реальной экономической ситуации в стране и мире, а также состояния отечественного менеджмента с учетом современных мировых тенденций и развития новых технологий, в первую очередь основанных на эффективном использовании знаний (знаниевые технологии).

1. Начало: страсти по менеджменту

На место бюрократии с присущими ей авторкратическим управлением, и иерархией, жестким разделением функций и ответственностей, по Д. Тапскотту (1999), ускоренно приходит так называемая адхократия, характеризующаяся малыми командами, управлением на основе участия, постоянным обучением, гибким разделением функций и ответственности.

Несмотря на то, что жизненный цикл любых стратегий сокращается, ориентация человека на талантливое творчество и креативную увлеченность усиливается в противовес бюрократии и принципам, соответствующим трудолюбию и компетентности. Если до начала XXI века, существовала логико-менеджерская цепь: «организация - человек (талант) - прибыль», то в нынешнее время она существенно изменилась: «человек (талант) - организация («креатив») – прибыль».

Такая тенденция отображает реакцию на нестабильность, хаотичность, глобализацию. При этом, как известно, нет реальной взаимозависимости между талантами, ресурсоносителями, конкурентами, что тем не менее способствует идентификации состояния и отношения конкретного таланта, например, в ответ на корпоративные предложения или действия конкурентов. Так в принципе видится «война за таланты и креатив» на различных рынках труда. Одновременно «войны за талант (уже его корпоративную адаптацию) и креатив» ведутся внутри иерархических и сетевых структур, со своим персоналом, в том числе временными участниками бизнес-проектов и бизнес-процессов. Из потенциально одаренного (еще неизвестного) лица – клиента или сотрудника, выявить и подготовить реального таланта можно лишь, расходуя время, ресурсы и учитывая пространственные и культурно-психологические факторы, что в принципе отображает перспективы менеджмента.

Сетецентричность как системный метод способна побеждать даже в «в войнах за таланты и их креатив». Если считать, что отрыв в развитии сетецентричности, в том числе в менеджменте западных стран, в основном связан с пета- и террафлопной компьютеризацией, программным и технологическим сопровождением, то у менеджмента РФ остается только один ответ – управление и эффективное использование знаний!

А. Коклен (1986)[1] ввела понятие «технообраз», согласно которому: если образ сопряжен с интерпретацией, то «технообраз» – с вир-

[1] Маньковская И.Б. Эстетика постмодернизма.-СПб.: Алетейя, 2000

туализацией и сетизацией связи «сознание - виртуальная реальность – сенсоры – реализация - сознание». Ж. Деррида (1987) предложил следующее: любой элемент системы может быть свободно перенесен в другой контекст либо использован вне контекста. Основной принцип такой интерпретации - уместность смысла (знание как семантика). Семантика дрейфует в сторону симулякра (некая копия, не имеющая оригинала), имитации, подмены реальности прошлым.

Постмодернизм, по У. Эко (1993), признает невозможное уничтожение прошлого. Глобализация как утверждение единых прав и правил игры для всех является явным проявлением постмодернизма. IT активно способствует развитию виртуального мира. Постмодерн привел к определенной свободе, заключающейся в появлении произвольных трактовок. Рациональность вытеснила миф из науки и самоорганизацию из практики. Постмодерн считает необходимым их воссоединение. Это можно считать как переход от платформоцентричности (кадровой специализации) к сетецентричности системного менеджмента версии 3.0.

Некоторые современные и зарубежные авторы (П. Друкер, Э. Демнг, Ф. Котлер, П. Дойл, Г. Хэмел, П. Смит, К. Берри, А. Пулфорд, Ч. Хенди. М. Кастельс, К. Менер, О. Уильямсон и др.) во многом отказываются от каноничности администрирования тейлоризма (что еще характерно для утверждений К. Ходжкинсон, О. Щелдон, Г. Саймон, Д. Смитсбурга, В. Томпсона, Н. Паркинсона и др) о быстроте возрастания бюрократической компоненты по отношению к размерам организации. Вмести с тем другие исследователи решение проблемы находят в реинжиниринге систем управления (М. Робснон, Ч. Уллах, М. Хаммер, Дж. Чампи), формировании кластеров частных компетенций (С. Уидетт, С. Холифорд) или в новом маркетинге и т.д., не предлагая общесистемных методологий (С. Рэпп, Т. Коллинз). Этот момент мы (Л. Никулин, Ю. Ляндау, М. Носарев, В. Ефимов) неоднократно отмечали.

Отечественные ученные также подробно изучают приведенную проблематику, но видят ее по-разному. Например, С. Расторгуев - на основе учета возможных угроз; В. Бурков, В. Кондратьев, Д, Новиков и их школа – через активизацию механизмов открытого управления; А. Швырев – через технологии творческого решения проблем, Ю. Одегов, И. Кокорев, Т. Ракитский, Е. Шубенковой и др. – с помощью развития частных компетенций персонала организации (без учета сети отношений); В. Половинко - через лидеров-новаторов как основных субъектов.

Особую усложненность проблематики дают некоторые направления современной науки и практики, вложенные в последние десять лет XXI века. К ним можно отнести положение Т. Фридмана (2007) о

классификации социально-экономических процессов в формате понятий глобализация «1.0 2.0 и 3.0» со своими особенностями вопросов и факторов активизации; Г. Хэмела (2009) о концептуализации менеджмента 2.0 с отказом от жестких иерархий в условиях 25 принципов; Ф. Котлера (2011) о маркетинге 3.0; Ю. Аппело (2011) о менеджменте 3.0 и К. Галло (2011) о пяти золотых принципах работы с клиентами при этом важно отметить, что все названные авторы утверждают личностный приоритет в системе любых отношений (глобальных, национальных, корпоративных и др). Приведем нашу позицию.

Если концепция глобализации 1.0 базировалась на межстрановых отношениях, сводя, по нашему мнению, менеджмент к однозначному тейлоризму при игнорировании новых знаний, то глобализация 2.0 концептуально ориентирует возможный менеджмент в основном на корпоративные отношения. Такой подход сохраняет командный характер менеджмента. Возможности глобализации 3.0 требуют совершенно других - общих, необходимых и прикладных знаний. Такая ситуация уже выявила пять подходов, которые отображают сказанное:

1. Всеобщий сетецентрический (в принципе по всему спектру знаний) - через непрерывную последовательную каскадированную интеграцию (знаний и умений) в искусстве, дизайне, ремесле, технологиях (в первую очередь информационных), в бизнесе и экономике;
2. Когнитивный, также ориентированный на возможную сетецентричность на общих знаниях, изучающий справедливость как целое, избегая ее отдельных видов (правда, истина, закон, доброта, равенство, ложь, обман, предательство, жестокость);
3. HC-подход (human capital) на необходимых знаниях, согласно которому все участники бизнес-процессов в иерархиях и бизнес-сетях отбираются и используются применительно не к функциям управления, а к задачам бизнес-процесса;
4. Самоорганизованный, объединяющий необходимые и прикладные знания, когда решения отдельного человека могут управлять организациями: при этом топ-уровень не управляет людьми, а управляет правилами, влияя на конечный результат то есть учитывая взаимосвязанные возможности (отношения);
5. Транзакционный на основе прикладных знаний (делает акцент на развернутый во времени и пространстве социально-экономический обмен с клиентами бизнес–процесса.

Можно предположить, что больше всего к требованиям менеджмента версии 3.0 в бизнес-процессах подходят сетецентрические подходы пунктов 1 и 2, которые способны обеспечивать драйверный характер поведения личности: если, например, в варианте «Battle man-

agement» военно-воздушных сил США это ограничивается лишь обязательностью выполнения только трех функций (control, command and communication) при самоорганизованности остального, то в варианте рыночного менеджмента 3.0 многое значительно сложнее, например, в части более непредсказуемой схемы самопроизвольных связей в бизнес-сетях и даже в иерархиях и возможной необязательности реализаций функций менеджмента, например: типа command and communication из-за территориальной и дистанционной непредсказуемости и, главное из-за подавляющего влияния самоорганизации.

Руководитель, лидер, талант и их лидерство в современных условиях не могут быть идентифицированы однозначно, но многое при этом поддается системной оценке. Предметная область менеджмента при этом представляет собой многообразие отношений и координации как в иерархических структурах, так и в горизонтальных сетях. Горизонтальные отношения и соответствующие структуры возможны в иерархиях в вариантах как функциональных отношений равноправных участников, так и в самопроизвольных ресурсонесущих отношениях. Действующая нечеткая парадигма рассматривает горизонтальные отношения как функциональную необходимость, что делает подход явно отличным от других, так как в плоских сетях, в том числе в иерархиях, система отношений чаще всего самоорганизована.

По сравнению с действующими концепциями и методиками, в которых руководитель-администратор, топ-менеджер и теневое лицо, принимающее решения, имеет в основном описательный характер, не соответствует глобализации и тем самым плоским самоорганизованным схемам.

Нами предлагается гибкая методология, позволяющая более четко рассматривать проблему в теории и на практике. При этом известные методы анализа-синтеза и «остатка» Милля, используемые поновому для учета нестабильности предмета менеджмента и дополнительные векторы и принципы соответствуют международным критериям новизны «Руководства Фраскати» ОЭСР, так как дают возможность снижения неопределенности не только в стабильных вертикальных иерархиях из-за игнорирования самоорганизации, но и в нестабильных бизнес-сетях.

Ускоряющаяся глобализация как гуманитарно-экономическая экспансия на рынке РФ несет с собой две антиподные тенденции: элементы сетецентричности без допуска к современным технологиям и корпоративные отношения и новые продукты. В результате такого воздействия интегральный результат на рынках РФ является в лучшем случае устаревшей копией с копий! Учитывая усиливающиеся отстава-

ния знаний, технологий, программного и аппаратного обеспечения в менеджменте РФ относительно требований перехода к шестому технологическому укладу, следует обеспечивать альтернативный процесс, который должен реализовываться не просто дивергентно (догоняющими методами). Например, по К. Макиенко (2013) уже прочно сформировалась порочная коррупционная система отношений, согласно которой по настоящему надо работать только на экспорт (где спрашивают за результат), а в остальном – осуществлять бесполезные и бесконечные разговоры о модернизации и НИР, игнорировать, контрактные обязательства и качество отношений (при работе «на себя»), а также их существенную самоорганизацию. Обобщенно можно сказать, что с одной стороны, далее игнорировать знания, технологии и опыт Запада недопустимо (инновационный лаг по времени и содержательности менеджмента увеличивается), с другой, - однозначный радикальный ответ менеджмента РФ необходим, но маловероятен из-за сказанного выше.

Поэтому более вероятно и реализуемо так называемая «альтернативная (диагональная)» модель (рис. 1), в которой укрупнено сочетаются три компоненты: Западная тенденция как факт (Ф), отечественный «перпендикуляр» (П) и реальная альтернативная «диагональ» (Д) как ассиметричный конечный полезный (в том числе самоорганизованный) результат (КПР).

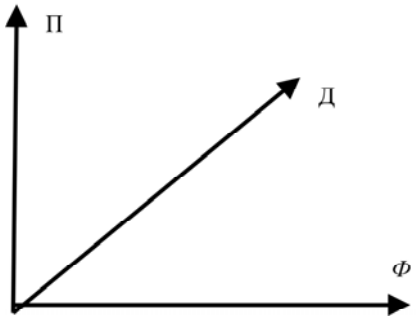


Рис. 1. Диагональный ответ менеджмента РФ

Предлагаемая авторская позиция о многовекторности и системной нелинейности отношений предметной области менеджмента, естественно, требует своей доказательной базы. Иначе – совокупности рассуждений, убеждающих как-то читателей. Н. Бурбаки[1] доказательства-

[1] Бурбаки Н. Теория множеств. – М.: Мир, 1965; Гильберт Д. Основание геометрии. – М, - Л.: Гостехиздат, 1948; Пуанкаре А. О науке. – М.: Физматиздат, 1983

ми считает «цепочки символов», организованных некоторым образом. К примеру, на основе аксиоматического подхода, в основу чего кладутся некоторые исходные положения как аксиомы типа принципов Евклида (целое больше части), Тейлора и др. По Д. Гильберту, можно предположить, что основным способом построения системы доказательств является «дефиниционный» (через понятийный аппарат). Однако А. Пуанкаре еще в 1908 г. считал: Если мы читаем книгу, написанную 50 лет назад, то изложенные в ней рассуждения кажутся нам большей частью лишенными логической строгости! Отсюда – тейлоризм как менеджмент версии 1.0, будучи линейным во времени, базируется на принципах как устойчивых аксиомах, рассматриваемых комплексно, современные версии менеджмента 2.0 и особенно 3.0 из-за нестабильности, турбулентности и других хаотических особенностей требуют более изощренных методов, так как принципы менеджмента здесь временные и неоднозначные. Их аксиоматика есть лишь основа доказательной базы – новых знаний и их интерпретаций.

Таким образом, знаниевая реализация менеджмента версии 3.0 исключительно сложно и многообразна. Общие знания о менеджменте необъятны. Количество подходов, гипотез, концепций, методик и их обоснований бесконечны. Их реализаций также, хотя практика все еще носит тейлористский (иерархический) характер соподчинения. Но в США, например, разработана программа «Аватар» как попытка реализации идеи создания «цифрового человека». Конечная цель – перенос индивидуальности конкретного человека в искусственный носитель с управлением через нейтроинтерфейс (А. Шаклеин, 2013)[1]. Основная проблема явно активная – создание «боевой экипировки третьего поколения»[2]. И при этом Е. Дранкина (2013) предлагает следующую приоритетность областей:

1. Фармологические и юридические сферы;
2. Управление денежными ресурсами;
3. HR-менеджеры и маркетинг.

Менеджер отвечает лишь за трансфер «ноу-хау» и координацию отношений. При этом необходимо считать, что любые бизнес-системы имеют свой жизненный цикл, в основном – в формате конкретного бизнес-процесса. Более того, заслуга IT состоит в уменьшении времени выполнения стоимости транзакций.

Гипотетически считают, что если Вселенную представить в виде паутины, то в ее узлах может проявляться именно «темная материя».

[1] ВПК №3 (471), 2013

[2] В РФ см. Л. Никулин, «Наука и практика», №2 (10), 2013

Она представляет собой вещество, которое не взаимодействует с информационными источниками знаний человека об окружающей среде. Выдающимся достижением XX в. считают так называемую «стандартную информационную модель», с помощью которой специалисты пытаются «встроить» в паутинную схему влияние потоков энергии «темной материи». Основным элементом модели считают так называемый «бозон Хиггса», который идентифицируется косвенно.

К. Сивков[1] утверждает, что в настоящее время идут доказательства в пользу системного единства и неразделимости материи и знаний. Иначе формируется 4-й ответ на основной вопрос философии при наличии трех:

- идеалистического (приоритет сознания);
- матеарилистического (приоритет материи);
- дуалистического (равноправие противоположных сущностей).

Вероятно, «темная материя», опосредованно моделируясь (еще условно) с учетом так называемого «бозона Хиггса», укажет эффективную дорогу менеджменту в сетевых самоорганизованных структурах. Это важно, так как основными преобразованиями ближайшего будущего менеджмента следует считать увеличение числа игроков – участников самоорганизованных неконтактных отношений на основе принципа сетецентричности с учетом старого опыта, но в новой реальности. Иначе – возможно появление в менеджменте «параллельных миров» в бизнес-процессах.

По данным института Гайдара, Дж. Мокир (2012) выдвинул гипотезу: знания как таковые можно разделить на два вида:

1. «Пропозиционные» знания (первичные), или «знания о том мире, о природных явлениях и закономерностях».
2. «Прескрептивные» знания (вторичные) – «технологические знания о том, как…».

Скажем, для теории и практики менеджмента первичными знаниями могут быть те самые общие знания, которые создают «родовой» уровень понимания современного менеджмента, создавая их некую бесконечность. Одновременно методологию формируют так называемые «видовые» знания, конкретизирующие границы предметной области в сетевых структурах. Вторичные знания в менеджменте носят однозначно прикладной (оценочный или целевой) характер.

К сожалению, на менеджмент в нулевые годы XXI в. распространилась общая знаниевая болезнь – «наука воспроизводит только

[1] ВПК №7 (475), 2013

себя», причем недостаточно эффективно (всего в РФ количество НИИ выросло за 1990-2000 гг. с 1262 до 2410, но конкретные НИР выполняли только 449 и 279 соответственно).

В. Пашин (2013) считал, что из 157 стран мира РФ по интегральному индексу НИР-возможностей занимает 19-е место (0,89 из диапазона 15,03-0,511). КНР и Индия имеют соответственно 0,10 и 0,04.

Борьба за знания ведется в трех пространствах одновременно:

1. Географическом – через глобализацию;
2. Экономическом – через различные финансовые и экономические инструменты и др.;
3. Идеологическом. Она может носить характер информационно-сетевых войн и реализовываться такими методами, как:

- сокрытие информации;
- погружение активных данных в «спам»;
- подмена смысла (понятий);
- отвлечение на малозначные события;
- применение известных понятий, не отображающих действительность;
- подача негатива как воспринимаемого лучше;
- ссылка на факторы, лишенные смысла;
- «табу» на общеизвестные данные;
- ложь;
- «информационная бомба».

Многообразие возможностей налицо. Каждый из названных методов реализует свою знаниевую и тем самым предметную области менеджмента (в части характеристик и методик). В «тихих» отношениях О. Фаличев (2013) отмечает следующее: некоторые (родовые) иерархии в менеджменте создают новые юридические лица, аффилированные с ними через определенных юридических и физических лиц, после чего такие «клоны» получают право самостоятельного (как родовые) выхода на рынок.

Важно, что данные методологии требуют все более производительных компьютеров и их программного обеспечения.

В. Кодачагов (2012) приводит следующий список суперкомпьютеров, уже действующих реально:

- NUDT (КНР) – 2,56 петафлопов;
- Gray (США) – 1,76;
- NEG/HP (Япония) – 1,19;
- Gray (США) – 1,05;
- Bull SA (Франция) – 1,05;
- IBM (США) – 1,04;

Такое аппаратурное обеспечение даст возможность конкурентам вести войну за ресурсы, таланты и т.д. с опережением через экономическое, идеологическое, информационно-психологическое насилие.

При этом, по Л. Ивашову (2013), ставятся цели обеспечения власти с закреплением результатов воздействия навсегда. Прав А. Пискунов (2013), подчеркивая невозможность какого-либо сопротивления или контрдействий без их априорной «оцифровки». США в этом аспекте российскую экономику, в том числе менеджмент, уже не поддерживает. В. Герасимов (2013) особо отмечает главный способ воздействия, например, на таланты (на основе названных нами выше основных методов и средств) – дистанционное, бесконтактное и опережающее, стирая разрыв между управляющей (конкурирующей) и управляемой (неконкурирующей, пассивной) системами, между стратегическим, оперативным и тактическим уровнями.

В то же самое время более 125 лет тому назад великий Клаузевиц утверждал: «Не спеши ломать сложившиеся организационные структуры, не создав хотя бы равноценную замену». Преэмптивная война за таланты и другие ресурсы этот совет игнорируют полностью, что очень важно для менеджмента в части опасностей. США (В. Пашин, 2013) интенсивно наращивает технологические возможности сети GIG (Global Information Grid) с лазерной продажей информации.

Приведенные выше методы такого воинственного воздействия можно дополнить следующими:

- появление новых технологий освоения киберпространства;
- приоритет взаимодействия над техническим совершенством конкурента;
- использование коммерческих технологий в борьбе за таланты и другие ресурсы;
- реализация преимуществ сетецентрической методологии.

Рассматривая менеджмент как самоорганизованный процесс взаимодействия, ограниченный лишь институциональными контрактными или устными договоренностями о «намерениях» сторон (например, трех участников бизнес-процесса: заказчиков, исполнителей и лоббистов) и часто реализуемый на «теневом» уровне, возможно сделать вывод о том, что с одной стороны, процесс явно нуждается в своей максимальной легитимизации, с другой стороны, - он может быть эффективным не на всех уровнях иерархического взаимодействия из-за роли феномена самоорганизации в первую (решающую) очередь. Ни идеальная, ни точечная, ни реальная зоны взаимодействия не находятся только на верхних уровнях иерархии (вертикали управления), так как максимизация эффективности действий проявляется там, где максими-

зируются индивидуальные способности, то есть в зонах активного самоорганизованного проявления возможностей лиц, принимающих и исполняющих фактические решения. Иначе – на нижних (где максимизируется доступ к актуальным ресурсам), но не на верхних уровнях, где драйв – только через информацию (распоряжения, приказы, решения). Здесь скрыта сила сетевых плоских структур.

В то же самое время, развиваясь и модифицируясь, тейлоризм до полной роботизации и автоматизации трудовых процессов еще не исчезает, оставляя тем самым особую нишу и для менеджмента. Поэтому в ретроспективном аспекте можно вспомнить принципы, которым 80 лет и которые отображают особый подход так называемого советского менеджмента: не должно быть стадности, не должно быть авторитарности, субъективизма, абсолютных норм, инертности при так называемом всепонимании и всеовладении1. Если под парадигмой, по Т. Куну, понимать господствующую систему научных идей, то новые факты утверждают появление явного разрыва в траектории ее развития.

На рис. 2 приведена в обобщенном графо-аналитическом виде авторская позиция о сравнительной поэтапной динамике развития знаниевых тенденций, изменяющих многие концептуальные и методологические положения менеджмента (РР – менеджмента развитых рынков, РФ – отечественного менеджмента). Можно сделать, как минимум, два принципиальных базовых обобщения:

Во-первых, индустриальный этап развития отечественной экономики и соответственно этап использования канонов тейлоризма как менеджмента избыточно затянулся по сравнению с развитыми рынками: 1900-1990 гг. (т.е. до 90 лет в РФ), 1900-1965 (т.е. до 65 лет в РР), и тем самым РФ «потеряла» изначально в развитии менеджмента примерно 25 лет. Кроме того, менеджмент в РФ почти пять лет находился под «прессингом» процесса хаотизации управления, или деиндустриализации. Постиндустриализация менеджмента (т.е. учет институциональной тенденции легитимных временных отношений с учетом рынка как внешней среды) в РФ практически началась на 30 лет позже по сравнению с РР. На сегодня в РФ только наметилось так называемое постсовременное (информационно-сетевое) развитие менеджмента, что опаздывает по отношению к РР как минимум на 17 лет.

Таким образом российский менеджмент на начало XXI в. должен «скачком» ликвидировать временной лаг отставания от РР в части менеджмента постиндустриализации и постсовременности, т.е. требуется

[1] Богданов А.А. Познание с исторической точки зрения. – М.: МПСИ, Воронеж: МОДЭК, 1999

ускоренно реализовывать концепции «сетевого интеллектуального предприятия» на всех уровнях координации.

Во-вторых, имеет место явная ускоренность изменений менеджмента и его предметных областей в РР при необъяснимой стабилизации скорости развития координации в РР.

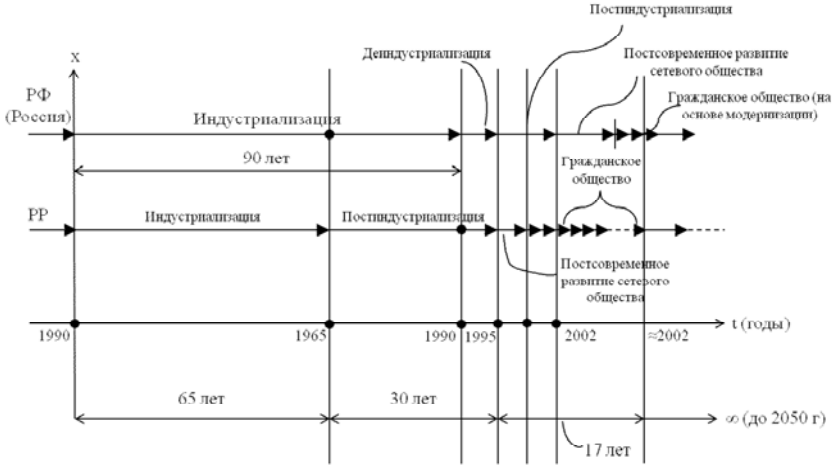


Рис. 2. Сравнительная динамика развития предметной области менеджмента

Например:

<u>РР:</u>

- индустриализация – 65 лет;
- деиндустриализация – 0 лет (входит в индустриализацию);
- постиндустриализация – 30 лет;
- постсовременность – более 17 лет.

<u>Россия (РФ):</u>

- индустриализация – 90 лет;
- деиндустриализация – 5 лет (негативный этап последовательного развития отечественного менеджмента – «заторможенный тейлоризм»);
- постиндустриализация – 7 лет (ср. с 30-ю годами в РР);
- постсовременность – только намечается.

Приведенную динамику можно характеризовать, как цепочки 65-30-17 (РР) и 90-5-17-0 (РФ), что значительно усложняет саморазвитие отечественного менеджмента для учета его адаптации под мировые

стандарты при глобализации: необходимо скачкообразное ускорение методологии менеджмента в части интенсификации внедрения и производительности

труда ориентировочно в следующей пропорции –

$$\frac{47(m.e.30+17)}{22(m.e.5+17)} = 9{,}1 раза$$

Иначе – гражданское развитие менеджмента РФ при переходе к шестому технологическому укладу может оказаться перед неразрешимыми проблемами.

2. Знаниевые технологии в менеджменте

Китайский принцип следования обстоятельствам времени (а не стабильному дирижизму) в условиях также китайского упрощения процессов и структур как базовой концепции внешне вступил в конфронтацию с усложнением реальных схем и соответственно – методологией менеджмента. Мировое сообщество нашло ответ – глобализация бизнес-процессов на основе их информационной и ресурсной сетецентричности, то есть признание реализуемости основных положений общей теории систем, с нишей для учета в менеджменте.

Нобелевские премии за 111 лет вручены 839 лауреатам, в т.ч. представителям США – 331, Великобритании – 116, ФРГ – 102, Франции – 58, и 21 – представителям и эмигрантам из СССР и РФ (из них 5 – только по литературе (7-е место рейтинга!)). Примем к сведению.

«Глобализация» и современные информационно-системные технологии становятся явно взаимозависимыми категориями. Однако все опережают знания. Одновременно глобализация принесла кризисность, нестабильность, неравновесность социально-экономическим системам и отношениям в них как предмету менеджмента. Отсюда – феномен самоорганизации участников бизнес-процессов и необходимость снижения рисков через учет краткосрочности любых отношений в менеджменте.

Это создает актуальную знаниевую проблематику: время не ждет, но развиваются кризис, турбулентность рыночной среды; инновационные процессы, с одной стороны, отстают от требований бизнеса, с другой, - остро нуждаются в науке и теории как ее базисе. Нобелевские лауреаты еще не ответили на вызовы начала XXI в.

Глобализация и сетизация бизнес-процессов, но уже в основном как виртуальных, активизирует принципиальную необходимость в модернизации действующей парадигмы знаний менеджмента, в первую очередь применительно к отечественным особенностям, хотя наука, ее теории (принципы), и главное, информационные технологии, безусловно, интернациональны (наднациональны). Как известно из Т. Фридмана (2007), глобализация в качестве драйверов (двигателей своей активности) по этапам своего развития имела и имеет как признанный факт: 1) по версии 1.0 – Вестфальскую конвенцию XVII в. о государственных границах и их формальной прозрачности (иначе – отношение в бизнесе (ранее – предпринимательстве, торговле и т.д.) – только на международной основе, что в настоящее время еще частично со-

блюдается, например, в РФ, но не реализует глобальный аспект в менеджменте); 2) по версии 2.0 – транснациональные корпоративные отношения как принципиальный шаг к их трансграничности, т.е. частичной прозрачности и надгосударственности корпоративных процессов; 3) по версии 3.0, которая только-только зарождается и (Ю. Аппело, Ф. Котлер, Л. Никулин, Ю. Одегов) требует особого внимания, так как драйв дают, не отвергая полностью опыт версий 1.0 и 2.0, межличностные отношения к любым ресурсам каждого на всех уровнях управления.

Развернувшаяся повсеместно «война за таланты» однозначно способствует развитию исследований, вероятно, уже Нобелевского уровня, соответствующих принципов и механизмов. Глобальный вызов во всем его многообразии здесь очевиден.

В то же самое время для знаниевой парадигмы менеджмента РФ:

• ждать уже нельзя, ожидание стало казаться бездействием;

• упрощать – дальше некуда (госкорпоративное управление неэффективно, когда 50% ВВП – в тени);

• наука, как минимум, в части теории менеждмента во многом еще не проявила себя конструктивно, еще силен процесс «оглядки назад и наверх»; даже затормаживающая знания версия 2.0 на основе только корпоративных отношений (по Г. Хэмелу и др.) считается еще перспективой!;

• миграция (на 2013 г. – только официальные квоты охватывают 1,7 млн. чел.) и этнокультурные ценности требуют активизации в РФ реализации принципа диалога культур и учета соответствующей идентичности в условиях их множественности;

• не видеть Арктический регион – невозможно по всем показателям, в первую очередь оборонным, экономическим и менеджерским – какая версия глобализации с наших позиций здесь явно опережающая? Вероятно, выше 1.0, что особо актуально, но озадачивает. Образование Федеральных административных округов и стратегических командований менеджмент в этом аспекте еще не улучшили.

Таким образом определенным ответом на глобальные непрерывные вызовы, кризисы, угрозы, изменения с позиций науки и практики менеджмента РФ на данный период (с перспективой до 2020-2030 гг.) можно считать следующие позиции:

1. Ускорить разработки принципов и методов особенностей теории и практики менеджмента применительно к версиям глобализации 1.0, 2.0 и 3.0, т.е. шестому технологическому укладу;

2. Обратить особое внимание на недостаточно изученную зависимость понятий «принцип менеджмента» (версии …) – «диагностиче-