

К вопросу о парадигме менеджмента

В.К. Назимко¹✉, Е.В. Кудинова²

¹ Московский международный университет,
125040, Москва, Ленинградский просп., д. 17, Российская Федерация

² Контрольно-счетная палата Москвы,
121099, Москва, ул. Новый Арбат, д. 36, Российская Федерация

✉ nazimkovk@mail.ru

Аннотация. Актуальная парадигма конкретного знания, его квинтэссенция необходима специалистам и исследователям. В процессе промышленного развития мировой экономики в первой половине XX в. и становления менеджмента появилась потребность в формулировании и его парадигмы. К этому вопросу в неявной форме обращаются все исследователи менеджмента. Но только незначительная их часть уделяет парадигме менеджмента должное внимание. Отсутствие формализованной структуризации менеджмента как знания убеждает в том, что парадигма менеджмента еще находится на стадии формулирования. Данная причина и предопределила написание данной статьи. В статье обоснована актуальность формулирования парадигмы менеджмента, определена главная причина наличия разнообразия в подходах к данному вопросу, перечислены объективные и специфические факторы, которые влияют на парадигму менеджмента и ее эволюцию. Центральное внимание в исследовании уделяется структуризации на системной основе базовых разделов менеджмента как знания для последующей унификации его как научной дисциплины. На этой основе проанализирована полнота парадигмы менеджмента, которая в начале XXI в. была подробно изложена известным зарубежным специалистом Питером Друкером. Обоснована целесообразность развития парадигмы менеджмента и ее адаптации к особенностям отдельных стран с учетом значительной специфики национальных экономик и практик управления. Дана характеристика основных представлений о менеджменте, которые характерны для России на современном этапе. Изложенная позиция авторов на формулирование и трактовку парадигмы менеджмента как научного знания может стать основой для выработки национальной парадигмы менеджмента, а также подготовки рубрикатора учебников по менеджменту. Необходимость и важность такой работы можно объяснить еще и тем, что в отношении понятия менеджмента как знания у Питера Друкера и Генри Минцберга, известных ученых и авторов книг в этой области, сложились противоположные взгляды.

Ключевые слова: менеджмент как знание, парадигма менеджмента, системный подход, модель системного исследования, национальная парадигма менеджмента, архитектура парадигмы знания

Для цитирования: Назимко В.К., Кудинова Е.В. К вопросу о парадигме менеджмента. *Экономика промышленности.* 2022;15(4):488–498. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2022-4-488-498>

On the issue of the management paradigm

V.K. Nazimko¹✉, E.V. Kudinova²

¹ Moscow International University, 17 Leningradsky Ave., Moscow 125040, Russian Federation

² Chamber of Control and Accounts of Moscow, 36 Noviy Arbat Str., Moscow 121099, Russian Federation

✉ nazimkovk@mail.ru

Abstract. The current paradigm of specific knowledge, its quintessence are essential for experts and researchers. The industrial development of the world economy in the first half of the 20th century and the emergence of management caused the need for establishing its paradigm as well. All the researchers of management implicitly turn to this issue. However, few of them pay due attention to the management paradigm. Lack of formalized structuring of management as a knowledge

prove that the management paradigm is still being formulated. That is the reason for writing this article. The article presents the justification of the topicality of establishing the management paradigm. The authors define the main cause of variety of approaches to this issue, list objective and specific factors that influence the management paradigm and its evolution. The core attention of the study is paid to system-based structuring of the basic sections of management as a knowledge for its further unification as a scientific discipline. On this basis, the authors analyze the completeness of the management paradigm presented by a foreign expert Peter Drucker at the beginning of the 21st century. They justify the expediency of the management paradigm development and its adaptation to the specific features of different countries with the consideration of significant specificity of national economies and management practices. The article contains the characteristics of the basic concepts of management peculiar for the contemporary Russia. The presented authors' viewpoint on the formulation and interpretation of the management paradigm as a scientific knowledge may become a basis for developing the national management paradigm and preparing a rubricator of textbooks on management. The necessity and significance of the work can be justified by the fact that Peter Drucker and Henry Mintzberg, two well-known researchers and authors, have opposite views on the concept of management as a knowledge.

Keywords: management as a knowledge, management paradigm, system approach, system research pattern, national management paradigm, architecture of the knowledge paradigm

For citation: Nazimko V.K., Kudinova E.V. On the issue of the management paradigm. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2022;15(4):488–498. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2022-4-488-498>

论管理范式

V.K. Nazimko¹ ✉, E.V. Kudinova²

¹ 莫斯科国际大学, 125040, 俄罗斯联邦莫斯科市列宁格勒大道17号

² 莫斯科监察审计局, 121099, 俄罗斯联邦莫斯科市新阿尔巴特街36号

✉ nazimkovk@mail.ru

摘要：具体知识的实际范式，其精髓是专家和研究人员的必需。在XX世纪上半叶世界经济领域的工业发展及管理学的形成过程中，出现了制定管理范式的需要。所有的管理学研究人员都以不明显的方式回答了这个问题。但只有一小部分人对管理范式给予了应有的关注。缺乏管理知识结构化使我们相信，管理范式仍处于形成阶段。这就是写这篇论文的原因。文章论证了制定管理范式的相关性，确定了对这一问题采取不同方法的主要原因，并列出了影响管理范式及其演变的客观和具体因素。研究的重点是在系统的基础上，将管理学的基本部分作为知识进行结构化，以便随后将其统一为一门科学学科。在此基础上，分析了管理范式的完整性，在二十一世纪初国外著名专家彼得·德鲁克对此进行了详细描述。考虑到国民经济和管理实践的特殊性，论述了发展管理范式并使其适应各个国家具体情况的必要性。给出了现阶段俄罗斯典型的主要管理学概念的特点。作者对作为科学知识的制定和解释的既定立场可以成为制定国家管理范式和编写管理学教科书的标准的基础。彼得·德鲁克和亨利·明茨伯格是该领域著名学者和书籍的作者，他们对管理是一门学问的概念持有相反的看法，这也可以解释该工作的必要性和重要性。

关键词：管理是一门学问、管理范式、系统方法、系统研究模型、国家管理范式、知识范式架构

Введение

Совокупность основных представлений о конкретном знании в литературе определяется как парадигма. Парадигма любого знания раскрывает его сущность, не вдаваясь в детали. Многие люди ориентируются лишь в парадигме отдельных знаний, чему особенно содействует школьное образование. Специалисты владеют конкретным знанием в деталях. Владение парадигмами разных знаний делает человека энциклопедистом.

Смена парадигмы любого знания объективно происходит в результате появления новых об-

стоятельств, возникающих при изучении знания. Для точных инженерных знаний таким обстоятельством, как правило, является новое открытие. Для экономических знаний – это выявление новых потребностей человека или организаций. Столь же верным является и другое наблюдение: использование знания в организации зависит от субъективного его восприятия высшим руководством. Мировая история богата такими примерами. Особенно, когда открытия ученых воспринимались властью как вредные. Именно так в средние века воспринималось открытие Нико-

лаем Коперником гелиоцентрической системы, а также идея Джордано Бруно о бесконечности Вселенной. А в середине XX в. в СССР отвергались открытия Н.В. Тимофеева-Ресовского в области генетики и Н.И. Вавилова в области селекции растений. В подобных случаях, к сожалению, происходит подмена парадигмы знания ложными представлениями.

Относительно парадигмы менеджмента и менеджмента как научного знания среди исследователей нет единодушия. Часть из них считают, что она имеет место и важна [1–4]. Большая их часть парадигму менеджмента в своих работах не формулируют, хотя в неявной форме ее представляют в оглавлениях своих книг [5–8]. Некоторые исследователи категоричны в своем убеждении, что парадигма этого знания отсутствует, поскольку менеджмент не является научным знанием [9; 10]. В частности, Томас Кун такую позицию аргументирует тем, что понятие менеджмента не имеет единого формализованного описания и трактуется практиками различным образом [9]. В свою очередь, Генри Минцберг просто заключает, что *«...пришло время признать, что менеджмент – это не наука и не профессия; это практика, которой можно научиться только на личном опыте и которая зависит от контекста...»* [10, с. 23].

Причину критического восприятия менеджмента как знания со стороны некоторых специалистов можно понять. Для этого достаточно рассмотреть рубрикаторы многочисленных российских монографий и учебников, изучить содержание одноименных глав, а также используемую терминологию. При определении менеджмента как знания и последующем раскрытии его содержания можно наблюдать великое разнообразие мнений и предпочтений авторов [8; 11–13]. Такого разнообразия не найти в учебниках и пособиях по математике, физике, химии и другим точным наукам. Это связано с отсутствием единого определения менеджмента как знания и единого подхода по структуризации его составных частей. Не случайно можно наблюдать не только разнообразные, но и противоречивые базисные определения, особенно в части характеристики труда менеджера, его компетенций и обязательств [2, с. 174–184]. Подобная ситуация очень опасна. Она позволяет трактовать основные положения и определения менеджмента различным образом, что вредит его восприятию и авторитету как знания.

В определенной степени сложившееся разнообразие в определении менеджмента, описании его положений спровоцировано многочисленными исследованиями зарубежных авторов в постперестроечное время. В их монографиях

превалирует свободное изложение знаний менеджмента и модных практик [14–17; 22; 23].

Понимание парадигмы менеджмента, основанное на логичном изложении знания о нем, представляет собой актуальную задачу. Политикам станет проще воспринимать рекомендации экономистов для совершенствования практик управления. Руководители предприятий получат возможность сравнивать свои представления об управлении с актуальными знаниями и на этой почве улучшать стратегию и тактику работы для более быстрого решения поставленных задач. Чиновники получат возможность готовить инициативы по совершенствованию правовых норм хозяйствования организаций. Формулировать парадигму менеджмента особенно важно в учебниках и познавательной литературе. От того, в какой степени она описана ясным и доступным языком, зависит появление интереса к менеджменту, а также последующее стремление молодежи заниматься исследовательской работой.

Восприятие менеджмента в качестве научного знания затруднено еще одним важным обстоятельством. Оно связано с отсутствием возможности оперативно доказать справедливость его многих неформализованных положений. То есть с отсутствием убедительных доказательств того, что внедрение конкретных практик управления в будущем обязательно приведет к успеху. Или, наоборот, с отсутствием убедительных аргументов в пользу того, что возникшая в организации проблема обусловлена игнорированием знаний теории управления. Действительно, ошибки в физических, химических и математических расчетах можно заметить достаточно быстро уже на стадии эксперимента. Последствия таких ошибок очень часто проявляются в виде явных разрушений, аварий и т.п. И причина каждой ошибки может быть относительно быстро конкретизирована. Последствия же игнорирования правил поведения, принципов и методов управления возникают не сразу. Могут пройти месяцы и годы. Поэтому неудачи в работе всегда могут трактоваться администрацией как не имеющие отношения к ее действиям. Особенно, если учесть, что оценку эффективности управленческих решений обычно дает сам руководитель, который заинтересован в сокрытии причин своих неудач, или когда он не понимает причинно-следственных связей между принятым решением и результатом работы. Однако, по нашему мнению, проблемы восприятия менеджмента как науки являются временными и решаемыми. Особенно, если учесть «молодой возраст» этого знания, которому исполнилось недавно всего сто лет.

Важно также выделить две особенности менеджмента, которые затрудняют формулирование ее парадигмы на глобальном уровне. Первая характеризуется сильной зависимостью практик управления и теоретических выводов от мнения политического руководства государства и конкретной организации. Особенно в экономиках, основанных на административных методах управления, то есть, когда власть предопределяет правила управления. Наиболее явно это проявляется в условиях тоталитарного управления, при котором минимизируется самостоятельность хозяйствующих субъектов. Как саркастически высказывался один из классиков юмора Михаил Жванецкий: «Партия учит, что при нагревании газы расширяются». Вторая особенность связана с зависимостью менеджмента от сложившегося экономического уклада. Более того, смена взглядов на управление может стать катализатором смены экономического уклада в государстве, что, в частности, имело место в России на разных этапах ее истории:

- 1) в 1917 г. после февральской и октябрьской революции;
- 2) 1987 г. после начала перестройки;
- 3) 1991 г. после распада СССР;
- 4) 2018 г. с изданием Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 5) в 2022 г. после ввода антирыночных санкций против России и Беларуси со стороны США и других западных стран в связи с началом специальной военной операции России в Украине.

По этим же причинам парадигма менеджмента, в отличие от парадигмы точных знаний, не всегда характеризуется поступательным развитием [3; 4; 18–20]. Более того, может произойти откат к устаревшим представлениям (правилам, процедурам, практикам управления). Особенно это возможно при смене лидера.

Вместе с тем в пользу описания менеджмента как научного знания важно принять три весомых аргумента. Во-первых, очевидное признание работ Ф. Тейлора и А. Файоля в качестве фундамента теории менеджмента со стороны отечественных и зарубежных специалистов [1; 2; 6–8]. Во-вторых, успешный опыт использования практик менеджмента в гражданском и военном строительстве многих стран, начиная со второй половины XX в. В-третьих, растущее число публикуемых предложений по формализации процедур и правил управления [10; 21–25].

В целом, в процессе анализа различных взглядов на менеджмент можно сделать два важ-

ных выводы. Первый состоит в отсутствии единства среди исследователей в части характеристики менеджмента как науки. Второй вывод связан с отсутствием ясно сформулированной (тем более общепринятой) парадигмы менеджмента.

Парадигма менеджмента по Питеру Друкеру

Значению парадигмы менеджмента особое внимание уделял П. Друкер [1; 22; 27]. В своей последней большой работе «Задачи менеджмента в XXI веке» он на примере экономик США и Западной Европы подробно описал парадигму менеджмента в ее эволюции до конца XX в. [1]. В книге отмечены три этапа эволюции основных представлений о менеджменте. Для первого этапа (с конца XVIII в. и до конца 30-х годов XX в.), по его мнению, были характерны два представления о менеджменте как о практической работе [1, с. 3]:

- 1) коллективный труд является единственно «правильным» принципом организации для выполнения любого задания;
- 2) в основу идеи коллективного труда должен быть положен один правильный вид организационной структуры.

На втором этапе эволюции (с 30-х годов и до 80-х годов XX в.) им отмечается существенное изменение практик управления, в том числе на основе научных исследований. По его мнению, в этот период менеджмент сформировался уже как научная дисциплина с двумя основными теоретическими воззрениями [1, с. 3–4]. С одной стороны, представлениями о том, что:

- 1) менеджмент – это менеджмент бизнеса;
 - 2) существует (должна существовать) одна правильная организационная структура;
 - 3) существует (должен существовать) один правильный способ управления персоналом.
- С другой стороны, представлениями, что:

- 1) технологии, рынки и конечное использование заданы;
- 2) область деятельности менеджмента определена юридически;
- 3) менеджмент сфокусирован на внутренней сфере организации;

4) экономика, существующая в пределах государственных границ, составляет «естественную экологическую среду» предпринимательства и менеджмента.

По мнению П. Друкера, оба взгляда на менеджмент с 80-х годов XX в. (третий этап) стали тормозить развитие теории менеджмента как науки и мешать практике. В связи с этим на третьем этапе он считал более актуальными следующие представления [1, с. 6–23]:

1) объектом изучения менеджмента являются не только коммерческие организации, но и некоммерческий сектор;

2) при построении организаций следует учитывать множество типов организационных структур;

3) людьми не надо управлять, их следует направлять;

4) следует отказаться от управления кадрами, управление должно быть ориентировано на производительность или определенный результат;

5) фундаментом менеджмента должны стать воспринимаемые потребителем ценности;

6) менеджмент должен быть оперативным и охватывать весь процесс в целом, то есть ориентироваться на результат и эффективность на всех этапах экономической цепочки;

7) границы менеджмента больше не совпадают с государственными границами и не определяются политическими решениями, а все больше определяются интересами компаний;

8) менеджмент существует ради результатов, которые организации достигают во внешней среде.

Предложенная П. Друкером парадигма современного менеджмента, как уже ранее отмечалось, базируется на изучении сложившихся практик управления и мнениях преимущественно американских экспертов. То есть она представляет собой классическое эмпирическое заключение, которое базируется на национальных практиках деятельности организаций США. В этой связи возникают естественные сомнения в том, что:

1) эмпирический путь формулирования основных представлений о менеджменте может служить доказательством их полноты;

2) перечисленные представления о менеджменте могут быть автоматически перенесены на деятельность организаций в других странах.

Вопросы методологии формулирования парадигмы менеджмента и пути их решения

Для объективного, научного исследования парадигмы менеджмента, по нашему мнению, изначально важно получить ответы на следующие принципиальные методологические вопросы:

1. Может ли парадигма управления быть одинаковой в одно и то же время для разных стран?

2. Какова конструкция парадигмы менеджмента? То есть какие составные части менеджмента как знания в полной мере отражают его парадигму?

3. Какой принцип лежит в основе отбора представлений для характеристики парадигмы?

Ответы на данные вопросы позволяют, в том числе, оценить полноту парадигмы менеджмента, описанной П. Друкером.

Ответ на первый вопрос является относительно более простым. По крайней мере, имеются следующие причины, по которым парадигма менеджмента не может быть единой для различных стран:

1. Одни и те же практики менеджмента в разных странах в одно и то же время воспринимаются совершенно по-разному в зависимости от сложившихся конкретных исторических условий, то есть в зависимости от уровня развития производительных сил и производственных отношений, централизации управления, других факторов. Вполне очевидно, что знания о целях, принципах и методах управления, стилях руководства в организациях с высокой долей ручного неквалифицированного труда принципиально будут отличаться от того, как они будут восприняты и востребованы (особенно бизнесом) на предприятиях с высоким уровнем автоматизации производства и, соответственно, квалификации персонала.

2. Представления о менеджменте предопределяются взглядами руководства конкретных стран (организаций) на управление экономикой. Данная причина в настоящее время особенно остро проявилась в условиях политического давления США на страны Западной Европы в целях сворачивания ими взаимовыгодных проектов сотрудничества с Россией. Это ярко иллюстрируют примеры по ограничению импорта российских энергоносителей, блокированию финансовых взаиморасчетов, закрытию морских портов и границ для российских грузоперевозок, закрытию иностранных компаний в России, конфискации активов российских компаний за границей и многое другое. Подобная санкционная политика наносит ущерб не только экономическим интересам западных стран. Она противоречит всем принципам глобальной экономической интеграции, теории рыночной экономики и теории управления, в том числе противоречит парадигме управления, у истоков которой стояли западные ученые.

Вопрос о конструкции парадигмы менеджмента требует отдельного исследования. В этой связи возникает необходимость теоретического обоснования исходных составных частей этого знания. В качестве варианта его решения предлагается воспользоваться моделью системного исследования менеджмента как знания, которая была предложена авторами в своих работах [2; 25; 26] и графически проиллюстрирована на **рис. 1**. На рисунке структурированы направления исследования менеджмента с учетом их иерархии. Это пять возможных целей управления, пять основных предметов изучения менеджмента и пять групп факторов внешней среды.

По нашему мнению, все эти пятнадцать направлений исследования и формируют исходную конструкцию парадигмы управления. С помощью этой конструкции можно определить первичные и производные направления поиска актуальных представлений о менеджменте. Соответственно первичными направлениями поиска становятся: предмет менеджмента, его цели и внешняя среда. Производные направления формируются в рамках первичных. Соответственно предмет менеджмента характеризует представления по пяти производным направлениям исследования:

- организация любого типа как объект исследования;
- производственные и управленческие процессы в организации, ее структурные подразделения, то есть система управления организации;
- труд руководителя;
- труд подчиненного;

– оценка эффективности менеджмента.

Дальнейшая сущностная характеристика каждого из пяти перечисленных направлений позволяет выявить представления о менеджменте в части его предмета. В конечном счете, общая характеристика парадигмы менеджмента как знания будет состоять из частных представлений о его предмете, целях и внешней среде.

На основе описанной на рис. 1 конструкции знания менеджмента может быть также решена и заключительная задача по отбору основных представлений, которые характеризуют его парадигму. Для этого по каждому производному направлению следует взять те представления о знании, которые раскрывают его основную суть на конкретном историческом этапе. В дальнейшем по всему перечню производных направлений можно подготовить сводную таблицу таких знаний. В заключение из этого перечня важно



Рис. 1. Модель системного исследования менеджмента как знания

Fig. 1. Model of system research of management as knowledge

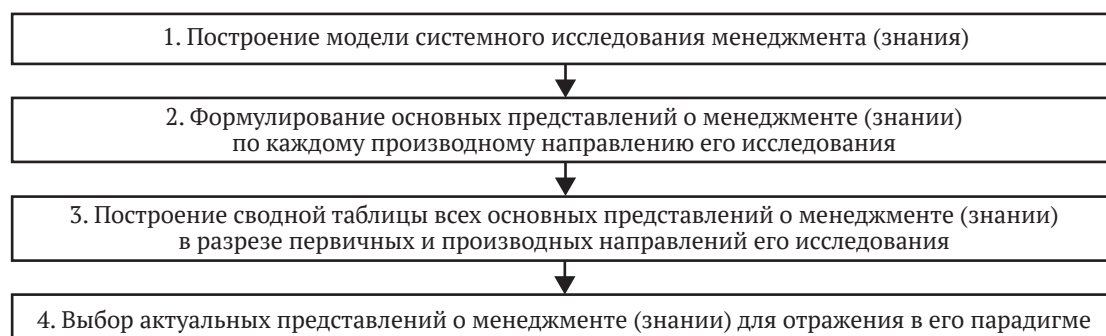


Рис. 2. Алгоритм формулирования парадигмы менеджмента

Fig. 2. Algorithm for formulating the management paradigm (knowledge)

отобрать те знания, которые будут отражать парадигму менеджмента. В целом искомый алгоритм формулирования парадигмы менеджмента представлен на рис. 2.

С помощью описанного формального алгоритма становится возможным для каждой страны раскрывать парадигму менеджмента на всех этапах ее развития с учетом национальных особенностей отдельных государств.

Предложенный алгоритм формирования парадигмы менеджмента, по нашему мнению, имеет универсальные черты. То есть он может быть использован также для формулирования основных представлений по любым знаниям. Это обусловлено тем, что в основе такого алгоритма лежит системный подход, позволяющий структурировать основные элементы знания.

Оценка полноты описания парадигмы менеджмента Питером Друкером

Для оценки полноты описания парадигмы менеджмента П. Друкером предлагается воспользоваться конструкцией знания менеджмента по первичным и производным направлениям исследования, которая представлена на рис. 1. С ее помощью последовательно решаются следующие задачи:

1) структурируются представления о менеджменте П. Друкера (далее по тексту они названы исходными);

2) структурируются современные представления о менеджменте, которые описаны авторами в своих работах [2; 25; 26];

3) выявляются отличия между двумя группами представлений.

Таблица 1 / Table 1

Структуризация представлений о менеджменте П. Друкера с позиции системного подхода
Structurization of P. Drucker ideas about management from the standpoint of a systematic approach

Направления исследования менеджмента с позиции системного подхода	Представления о менеджменте по П. Друкеру
I. Цели менеджмента	Цели не структурированы. Раскрывается только экономическая цель, связанная с тем, что управление должно быть ориентировано на производительность труда и получение прибыли
II. Предмет менеджмента	
1. Знания об организациях любого типа	1. Объектом изучения менеджмента будут не только коммерческие организации, но и некоммерческий сектор. 2. Фундаментом менеджмента должны стать воспринимаемые потребителем ценности. 3. Границы менеджмента больше не совпадают с государственными границами и не определяются политическими решениями, а все больше определяются интересами компаний
2. Знания о производственных и управленческих процессах в организации	При построении организаций следует учитывать множество типов организационных структур
3. Знания о труде руководителя (менеджера)	1. Людьюми не надо управлять, их следует направлять. 2. Следует отказаться от управления кадрами
4. Знания о труде подчиненных	Не описаны
5. Знания о методах количественной оценки эффективности менеджмента	1. Менеджмент должен быть оперативным и охватывать весь процесс в целом, то есть ориентироваться на результат и эффективность на всех этапах экономической цепочки. 2. Менеджмент существует ради результатов, которые организации достигают во внешней среде
III. Внешняя среда менеджмента (которая влияет на предмет знания)	
1. Космос	Не рассматривается влияние космических проектов на практику управления
2. Знания, в части использования новых смежных знаний, полученных ходе промышленной революции	Описаны
3. Природа	Не рассматривается влияние национальной специфики по обладанию природными богатствами на практику менеджмента
4. Организации	Не рассматривается растущее влияние глобальных, транснациональных союзов типа НАТО, Единой Европы и т.д. на национальную практику менеджмента их членов и внешних государств
5. Люди (ученые и практики), оказавшие влияние на развитие практик управления	Описаны

Соответствующая работа выполнена в **табл. 1**. Ее основные результаты сводятся к следующим выводам:

1. Исходные представления затрагивают только предмет менеджмента и его внешнюю среду, а цели менеджмента сводятся только к получению прибыли. Соответственно, иные цели (ценности) и, особенно духовные, социальные и нравственные, не приняты во внимание. Подобное обстоятельство могло способствовать формированию негативных тенденций в общественной жизни западных стран, упадку их культуры уже во второй половине XX в. [2; 20; 25; 26; 28], в том числе за счет формирования у населения потребительского отношения к жизни, снижения уровня образования, роста бездуховности, потери у большой части молодежи смысла жизни и т.д. Традиционные ценности основных религиозных конфессий

стали не актуальными. Создавшийся вакуум заполнили эгоистические, низменные ценности западного мира – нажива любой ценой, смена пола, смешанные браки, вседозволенность, обман и т.п.

2. Исходные представления не учитывают важные понятия о предмете современного менеджмента. В их числе:

1) множественность принципов и методов управления, концепций построения организаций, которую отмечают почти все современные авторы (в части знаний о производственных и управленческих процессах в организации);

2) тройственная природа труда руководителя как специалиста, управленца и человека (в части знания о труде руководителя) [2, с. 193–198];

3) двойственная природа труда подчиненного одновременно как специалиста и как человека [2, с. 193–198];

Таблица 2 / Table 2

Структуризация представлений о национальной парадигме менеджменте в России

Structuring ideas about the national management paradigm in Russia

Направления исследования менеджмента с позиции системного подхода	Представления о менеджменте
I. Цели менеджмента	1. Физиологическая – сохранение человека как биологического вида и объекта воспроизводств. 2. Экономическая – снижение потерь времени и других ресурсов, рост производительности труда, прибыли и заработной платы работников. 3. Социальная – обеспечение стабильности в обществе и организациях. 4. Нравственная – бережное отношение к окружающему миру. 5. Духовная – повышение образовательного и культурного уровня людей, обретение смысла жизни, веры в традиционные ценности
II. Предмет менеджмента	
1. Знания об организациях любого типа	Объектом изучения менеджмента являются любые организации и человек
2. Знания о производственных и управленческих процессах в организации	1. Наличие многих типов организационных структур 2. Разнообразие принципов и методов управления
3. Знания о труде руководителя (менеджера)	1. Менеджер не только управляет людьми, но и также непосредственно участвует в управленческих и производственных процессах. 2. Наличие нескольких моделей руководства. 3. Оценка эффективности руководителя с помощью индикатора качества труда
4. Знания о труде подчиненных	Двойственность рабочего самосознания как специалиста и как личности
5. Знания о методах количественной оценки эффективности менеджмента	1. Предметом изучения эффективности менеджмента являются: производимый продукт, работа организации, инвестиции, управленческий процесс. 2. Использование разных методик по каждому предмету изучения эффективности менеджмента
III. Внешняя среда менеджмента (которая влияет на предмет знания)	
1. Космос	Растущее влияние космических проектов на практику управления
2. Знания	Знания экономики в смежных областях
3. Природа	Влияние природных богатств на национальную специфику менеджмента
4. Организации	1. Границы национального менеджмента совпадают с государственными границами России. 2. Растет влияние глобальных, транснациональных союзов типа НАТО, Единой Европы и других на национальную практику менеджмента
5. Люди (ученые и практики), оказавшие влияние на развитие практик управления	Отечественные и зарубежные специалисты

4) разнообразие подходов и инструментов при оценке эффективности менеджмента в зависимости от предмета труда менеджера – производимая продукция, управленческий процесс, работа организации, инвестиции [2, с. 218–224].

Перечисленные представления оказывают существенное влияние на содержание многих разделов менеджмента как знания. Например, представление о тройственной природе труда менеджера оказывает существенное влияние на характеристику и оценку труда менеджера, методы управления, стили руководства, его роли и т.д.

3. Исходные представления не учитывают важные понятия о внешней среде современного менеджмента. В их числе, например:

1) существование большого пласта глобальных и национальных проектов по освоению космического пространства;

2) влияние природных особенностей (география и природные богатства) на национальную практику принятия управленческих решений;

На основе частных выводов можно сделать заключение, что предложенные П. Друкером представления о менеджменте конца XX в. являются не полными по всем основным составным частям этого знания.

Парадигма менеджмента для современной России

При ее разработке авторы руководствовались:

1) моделью системного исследования менеджмента как знания (см. рис. 1);

2) алгоритмом формулирования парадигмы менеджмента (см. рис. 2);

3) Конституцией Российской Федерации;

4) литературой по менеджменту конца XX в. – начала XXI в., которая использовалась авторами в своих исследованиях, в том числе при подготовке различных изданий книги «Менеджмент: сущность знания и практики» и своих статьях [2; 25; 26].

Полученный результат представлен в **табл. 2**.

Предлагаемое описание парадигмы менеджмента в России не претендует на истину в последней инстанции. Оно относится к разряду частного исследования авторов и может стать катализатором дискуссии по вопросу выработки национальной парадигмы менеджмента.

Заключение

Привлекательность и восприятие любого знания предопределяет его парадигма. В то же время до настоящего времени среди специалистов по менеджменту и авторов многочисленных монографий и учебников нет единодушия относительно формулировки этого знания, его

архитектуры и основных представлений. В том числе представления о том, кто такой современный менеджер. Проблема усугубляется тем, что единодушия нет и среди зарубежных гуру менеджмента. Такое состояние, безусловно, затрудняет восприятие знания практическими работниками и студентами. Как следствие снижается авторитет менеджмента как знания в обществе. По этим причинам растет число публикаций, где авторы делятся исключительно личным опытом по руководству организациями и персоналом. Предлагаемые ими практики не базируются на основных представлениях о менеджменте и поэтому часто являются спорными. В этих условиях возникает необходимость в рамках широкого обсуждения осмыслить парадигму менеджмента.

Авторами доказано, что формированию общепринятой на глобальном уровне парадигмы менеджмента объективно мешает зависимость практик управления и восприятие самого знания от мнения руководства организации и сложившегося в стране экономического уклада. Текущая ситуация дополнительно усугубляется санкционной политикой западных стран, которая разрушает рыночные отношения между хозяйствующими субъектами различных стран и установленные правила международной торговли. В связи с чем делается вывод о практической целесообразности формулирования, в первую очередь, национальной парадигмы этого знания.

В качестве ключевого положения при формировании парадигмы менеджмента рассматривается архитектура этого знания, которая была раскрыта авторами в их ранних работах с помощью системного подхода. Такой подход позволяет выявить составные части менеджмента как знания и определить первичные и производные направления его всестороннего исследования. Тем самым появляется возможность на научной основе структурировать содержание учебников по менеджменту. Решение этой задачи, в конечном счете, лишит главного аргумента тех исследователей, которые рассматривают менеджмент не как науку, а как совокупность практик управления.

На основе предложенного алгоритма в статье представлены решения еще двух важных задач. В частности:

1) доказана ограниченность основных представлений о менеджменте со стороны Питера Друкера;

2) сформулированы основные представления о менеджменте для современной России, то есть предложена национальная парадигма менеджмента.

Список литературы

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке; пер. с англ. М.: Вильямс; 2004. 272 с. URL: https://nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/9031/druker_managementXXI_ru.pdf (дата обращения: 18.01.2022).
2. Назимко В.К., Кудинова Е.В. Менеджмент: сущность знания и практики. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ОнтоПринт; 2020. 260 с.
3. Kim Y. Searching for newness in management paradigms: An analysis of intellectual history in U.S. public administration. *American Review of Public Administration*. 2021;51(2):79–106. <https://doi.org/10.1177/0275074020956678>
4. Olshanetskiy M.G., Otradnova L.N. Periodic table of management elements as a new management paradigm. *Espacios*. 2018;39(19):39–49.
5. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации. СПб.: Питер; 2006. 395 с.
6. Румянцева З.П. Общее управление организацией: теория и практика. М.: ИНФРА-М; 2007. 304 с.
7. Казначевская Г.Б., Чуев И.Н., Матросова О.В. Менеджмент. Ростов н/Дону: Феникс; 2013. 366 с.
8. Веснин В.Р. Основы менеджмента. М.: Проспект; 2010. 320 с.
9. Кун Т. Структура научных революций; пер. с англ. М.: АСТ; 2009. 310 с.
10. Минцберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента; пер. с англ. СПб.: Питер; 2011. 288 с.
11. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 5-е изд. М.: Магистр: ИНФРА-М; 2014. 576 с.
12. Маслова Е.Л. Менеджмент. 3-е изд. М.: Дашков и К; 2021. 332 с.
13. Современный менеджмент; под ред. проф. М.М. Максимцова. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М; 2012. 299 с.
14. Брайан Т. Менеджмент; пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2016. 144 с.
15. Мацусита К. Философия менеджмента; пер. с япон. М.: Альпина Паблишер; 2018. 188 с.
16. Коттер Д. Впереди перемен: как успешно провести организационные преобразования; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер; 2019. 260 с.
17. Веблен Т. Теория праздного класса; пер. с англ. М.: Прогресс; 1984. 367 с.
18. Dixon C., Vacek S., Grant T. Evolving management paradigms on U.S. fish and wildlife service lands in the prairie pothole region. *Range-lands*. 2019;41(1):36–43. <https://doi.org/10.1016/j.rala.2018.12.004>
19. van Dijk M.P., Zhang M. Urban water management paradigms in Chinese cities. *Sustainability*. 2019;11(11):3001–3015. <https://doi.org/10.3390/su11113001>
20. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами; пер. с англ. 5-е изд. М.: Альпина Паблишер; 2012. 419 с.
21. Лалу Ф. Открывая организации будущего; пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2016. 432 с.
22. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель; пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2019. 240 с.
23. Кеннеди Д. Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер; 2018. 332 с.
24. Квинт В.Л., Бодрунов С.Д. Стратегирование трансформации общества: знание, технологии, ноономика. СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте; 2021. 351 с.
25. Назимко В.К., Цхададзе Н.В. Принципы управления организацией: прошлое, настоящее, будущее. *Вестник Академии экономической безопасности МВД России*. 2021;(2):313–318. <https://doi.org/10.24412/2414-3995-2021-2-313-318>
26. Назимко В.К., Кудинова Е.В. Основы менеджмента. Ростов н/Дону: Феникс; 2015. 255 с.
27. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента; пер. с англ. М.: Вильямс; 2007. 432 с.
28. García-De-La-Torre C.A., Arandia O., Maguirre M.V., eds. *Humanistic management in Latin America*. 1st ed. Routledge; 2021. 202 p.

References

1. Drucker P.F. Challenges of management in the 21st century. NY: HarperCollins Publishers LLC; 2001. 224 p. URL: https://nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/9031/druker_managementXXI_ru.pdf (accessed on 18.01.2022). (Russ. Transl.: Druker P.F. Zadachi menedzhmenta v XXI veke. Moscow: Vil'yams; 2004. 272 p.)
2. Nazimko V.K., Kudinova E.V. Management: the essence of knowledge and practice. Moscow: OntoPrint; 2020. 260 p. (In Russ.)
3. Kim Y. Searching for newness in management paradigms: An analysis of intellectual history in U.S. public administration. *American Review of Public Administration*. 2021;51(2):79–106. <https://doi.org/10.1177/0275074020956678>
4. Olshanetskiy M.G., Otradnova L.N. Periodic table of management elements as a new management paradigm. *Espacios*. 2018;39(19):39–49.
5. Latfullin G.R., Raichenko A.V. Theory of organization. St. Petersburg: Piter; 2006. 395 p. (In Russ.)
6. Rumyantseva Z.P. General management of the organization: theory and practice. Moscow: INFRA-M; 2001. 304 p. (In Russ.)
7. Kaznachevskaya G.B., Chuev I.N., Matrosov O.V. Management. Rostov on Don: Feniks; 2013. 366 p. (In Russ.)
8. Vesnin V.R. Fundamentals of management. Moscow: Prospect; 2010. 320 p. (In Russ.)
9. Kuhn T. The structure of scientific revolutions. USA: The University of Chicago Press, LTD.; 1962. 210 p.

(Russ. Transl.: Kuhn T. Struktura naychnix revoluchiy. Moscow: ACT; 2009. 310 p.)

10. Mintzberg H. Managing. USA, San Francisco: Berett Koehler; 2009. 306 p. (Russ. Transl.: Mintzberg H. Deystvuyi effektivno! Luchaya praktika menedzhmenta. St. Petersburg: Piter; 2011. 288 p.)

11. Vikhanskii O.S., Naumov A.I. Management. 5th ed. Moscow: Magistr: INFRA-M; 2006. 528 p. (In Russ.)

12. Maslova E.L. Management. 3th ed. Moscow: Dashkov&C; 2021. 332 p. (In Russ.)

13. Maksimov M.M., ed. Modern management. Moscow: Vuzovskii uchebnik: INFRA-M; 2012. 299 p. (In Russ.)

14. Tracy B. Management. American Management Association; 2016. 144 p. (Russ. Transl.: Tracy B. Menedzhment. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber; 2016. 144 p.)

15. Matsushita K. The Heart of management. Tokyo: PHP Institute, Inc.; 2002. 188 p. (Russ. Transl.: Matsushita K. Filosofiya menedzhmenta. Moscow: Alpina Publisher; 2018. 188 p.)

16. Kotter D. Leading change. Harvard Business Review; 1996. 208 p. (Russ. Transl.: Kotter D. Vpered vremen: Kak uspešno provesti organizatsionnye preobrazovaniya. Moscow: Alpina Publisher; 2019. 260 p.)

17. Veblen T. The theory of the leisure class. NY: A.M. Kelley; 1965. 367 p. (Russ. Transl.: Veblen T. Teoriya prazdnogo klassa. Moscow: Progress; 1984. 367 p.)

18. Dixon C., Vacek S., Grant T. Evolving management paradigms on U.S. fish and wildlife service lands in the prairie pothole region. *Rangelands*. 2019;41(1):36–43. <https://doi.org/10.1016/j.rala.2018.12.004>

19. van Dijk M.P., Zhang M. Urban water management paradigms in Chinese cities. *Sustainability*. 2019;11(11):3001–3015. <https://doi.org/10.3390/su11113001>

20. Deming E. Out of the crisis. England, London; Massachusetts: The MIT Press Cambridge; 1986. 524 p. (Russ. Transl.: Deming E. Vykход iz krizisa: Novaya paradigma upravleniya lyud'mi, sistemami i protsessami. Moscow: Alpina Publisher; 2012. 419 p.)

21. Lalu F. Discovering the organizations of the future. Kindle Edition; 2014. 567 p. (Russ. Transl.: Lalu F. Otkryvaya organizatsii budushchego. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber; 2016. 432 p.)

22. Drucker P.F. The effective executive. USA: HarperCollins Publishers; 2006. 175 p. (Russ. Transl.: Drucker P.F. Effektivnyi rukovoditel'. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber; 2019. 240 p.)

23. Kennedy D. Tough management. Make people work for the result. USA: Entrepreneur Media Inc.; 2008. 332 p. (Russ. Transl.: Kennedy D. Zhestkii menedzhment. Zastav'te lyudei rabotat' na rezultat. Moscow: Alpina Publisher; 2018. 332 p.)

24. Kvint V.L., Bodrunov S.D. Strategic transformation of society: knowledge, technology, noonomy. St. Petersburg: INIR im. S.Yu. Vitte; 2021. 351 p. (In Russ.)

25. Nazimko V.K., Tskhadadze N.V. Organization governance principles: Past, present, future. *Vestnik of Academy of economic security of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2021;(2):313–318. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2414-3995-2021-2-313-318>

26. Nazimko V.K., Kudina E.V. Fundamentals of Management. Rostov on Don: Feniks; 2015. 255 p. (In Russ.)

27. Druker P.F. Encyclopedia of management. NY: HarperCollins Publishers LLC; 2004. 432 p. (Russ. Transl.: Druker P.F. Entsiklopediya menedzhmenta Moscow: Vil'yams; 2007. 432 p.)

28. García-De-La-Torre C.A., Arandia O., Maguirre M.V., eds. Humanistic management in Latin America. 1st ed. Routledge; 2021. 202 p.

Информация об авторах

Назимко Владимир Константинович – д-р экон. наук, профессор, эксперт-консультант, Московский международный университет, 125040, Москва, Ленинградский просп., д. 17, Российская Федерация; e-mail: nazimkovk@mail.ru

Кудинова Елена Викторовна – канд. экон. наук, советник председателя, Контрольно-счетная палата Москвы, 121099, Москва, ул. Новый Арбат, д. 36, Российская Федерация; e-mail: kudinova@ksp.mos.ru

Information about the authors

Vladimir K. Nazimko – Dr.Sci (Econ.), Professor, Expert Consultant, Moscow International University, 17 Leningradsky Ave., Moscow 125040, Russian Federation; e-mail: nazimkovk@mail.ru

Elena V. Kudina – PhD (Econ.), Advisor to the Chairman, Chamber of Control and Accounts of Moscow, 36 Noviy Arbat Str., Moscow 121099, Russian Federation; e-mail: kudinova@ksp.mos.ru

Поступила в редакцию 19.09.2022; поступила после доработки 05.12.2022; принята к публикации 12.12.2022
Received 19.09.2022; Revised 05.12.2022; Accepted 12.12.2022