

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Копитко Марта Іванівна,

доктор економічних наук, професор, професор кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: marta_kernytska@ukr.net,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

На зламі тисячоліть стали актуальними запитання про те, як описати та зрозуміти сучасний світ економіки, політики і бізнесу? Як виробити критерії і механізми правильної та ефективної поведінки і прийняття рішень в різних ситуаціях складності і непередбачуваності? Які завдання нового лідерства, формування різних типів капіталу і активів, конструювання відносин, забезпечення конкуренції і кооперації, управління в віртуальному просторі і соціальних мережах, в умовах тривалих пандемій та тотальних ізоляцій?

Відповісти на ці запитання та проаналізувати виклики, які породжуються середовищем існування досить складно. Вони мають як глобальний контекст, так і національну специфіку, тому вимагає ґрунтовних досліджень.

Менеджмент в тому вигляді, в якому він в основному існує і зараз, є однією з соціальних технологій, винайдених людством в минулому столітті. Оскільки за століття світ змінився до невпізнання, то повинен змінитися і менеджмент, відповідаючи реаліям сучасного життя, новим технологіям, інститутам, цінностям духовного життя.

Виникає необхідність визначення притаманних рис сучасному світу в цілому та світу бізнесу (і політики), зокрема.

У травні 2008 року 35 відомих теоретиків і практиків менеджменту зібралися в Каліфорнії для обговорення питань перспектив розвитку підходів до управління в ХХІ столітті. Учасниками конференції стали, зокрема, такі всесвітньо відомі гуру менеджменту, як Пітер Сенге, Генрі Мінцберг, К. К. Прахалад, Том Стюарт, Гарі Хемел та інші.

У представлений статті Гарі Хемел говорить про ключові проблеми сучасного менеджменту, що обговорювалися на конференції, а також призводить 25 трансформаційних завдань менеджменту, сформульованих за підсумками обговорень, вирішення яких має забезпечити успішний розвиток менеджменту в подальшому.

1. Менеджмент повинен служити вищим цілям. Максимізація доходів власників як основна мета функціонування організації не може гарантувати ні максимального використання енергії людей, ні досягнення задоволеності всіх зацікавлених сторін. Менеджмент повинен концентруватися на досягненні соціально значущих, благородних цілей.

2. Повноцінне впровадження в менеджмент ідеї спільноти і громадянства. Сучасна взаємозалежність численних зацікавлених в результатах управління тією чи іншою діяльністю сторін вимагає припинення використання підходу «виграш - програш».

3. Відновлення філософських основ менеджменту. Менеджмент повинен забезпечувати не тільки ефективність, але і пристосовність, інноваційний розвиток, натхнення і соціальну відповідальність. Тому необхідно шукати нові принципи в таких областях, як антропология, біологія, дизайн, політологія, теологія.

4. Усунення недоліків формальної ієрархії. Пірамідальна ієрархія влади веде до зниження цінності одиничного співробітника при відсутності у нього формальної влади, необґрунтованим і некоректним рішенням за рахунок неузгодженості повноважень і досвіду (компетентності), зниження ініціативності, дисбалансу уваги між досвідом і новими ідеями. Тому традиційна пірамідальна ієрархія повинна бути заміщена подобою «природних» ієрархій, де становище і вплив визначаються внеском у створення цінності і характеризуються своєчасним перерозподілом влади. Ієрархії повинні співіснувати, відображаючи досвід і авторитет їх членів у важливих областях.

5. Зменшення страху і підвищення довіри. Управління командно-контрольного типу веде до відсутності ініціативи і нездатності співробітників приймати самостійні рішення. Тому менеджмент майбутнього повинен спиратися на принцип довіри, стимулюючи обмін інформацією, висловлювання думок, прийняття на себе ризику.

6. Перегляд засобів контролю. Жорсткий зовнішній контроль, здійснюваний зверху вниз, пригнічує ініціативу, творчість і знижує прихильність співробітників. Тому контроль повинен більшою мірою здійснюватися через спостереження з боку колег і самодисципліну.

7. Зміна завдань лідерства. В рамках Менеджменту 1.0 лідер є вищою інстанцією, яка приймає незаперечно правильні рішення і здійснює жорсткий нагляд. Менеджмент 2.0 передбачає, що лідер - архітектор соціуму, що забезпечує можливості для співпраці, творчості, інновацій.

8. Розширення меж і використання відмінностей. Розбіжності в досвіді, цінностях і здібностях сприяють формуванню різних думок, ідей, проведення експериментів, що забезпечує ґрунт для стратегічно важливих оновлень.

9. Перетворення процесу вироблення стратегії в постійний. В умовах безперервних передбачуваних змін довгострокове планування стає непростю справою. Формування та реалізацію єдиної стратегії слід замінити стратегіями, які можна адаптувати до мінливих умов, створюваними з застосуванням біологічних принципів різноманітності (варіативність розвитку), відбору (низьковитратні швидкі перевірки важливих припущень), збереження (витрати на реалізацію найбільш перспективних стратегій).

10. Перегляд структури організації. Сьогодні можливості стрімко виникають і зникають, для їх своєчасного використання організації потрібна здатність швидко перенастроювати інфраструктуру і ресурси. Тому великі підприємства повинні бути розбиті на більш дрібні і гнучкі одиниці.

11. Істотне зниження тиску минулого. Існуючий менеджмент орієнтований на збереження наявного стану речей. Через це страждають темпи змін і розвитку, створення інновацій.

12. Розширення кола осіб, які беруть участь у визначенні напрямку розвитку. Ступінь впливу на остаточне рішення повинна визначатися прозорістю, а не владою. Крім того, участь у прийнятті таких рішень формує прихильність змін.

13. Розробка всебічної системи індикаторів результативності діяльності. Існуючі системи показників мають перекося в бік короткострокової прибутковості, значимість дій, спрямованих на забезпечення довгострокової стійкості і розвитку, недооцінюється.

14. Розширення часових горизонтів і перспектив для керівників. Необхідний перегляд підходів до визначення компенсацій і стимулювання, щоб робота керівників була більшою мірою орієнтована на довгострокову перспективу, а не на доходи в короткому періоді.

15. Формування демократичного підходу до інформації. Забезпечення гнучкості, життєво необхідної в умовах безперервних змін, вимагає надавати співробітникам не тільки велику свободу дій у прийнятті рішень, але і вільний доступ до найбільш повної і сучасної інформації.

16. Підтримка відступників і упокорення реакціонерів. Керівники, які приймають стратегічні рішення, найчастіше зацікавлені в збереженні статус-кво. Тому прийняття рішень щодо майбутнього розвитку має залежати в першу чергу від співробітників зацікавлених в майбутньому.

17. Забезпечення більшої автономності співробітників. Менеджмент 1.0 характеризують занадто жорсткі рамки і тривале очікування відгуку на ідеї і пропозиції. Необхідно сприяти експериментам на місцях і реалізації ініціатив, які йдуть знизу.

18. Створення внутрішніх ринків ідей, талантів і ресурсів. У довгостроковій перспективі ринковий механізм може забезпечити більш адекватний розподіл ресурсів для реалізації можливостей у порівнянні з існуючими підходами до прийняття рішень щодо фінансування у великих організаціях. Останнє характеризує переки в сторону фінансування минулого (збереження статус-кво).

19. Деполітизація прийняття рішень. Прийняття рішень має більшою мірою спиратися на колективну мудрість організації, враховувати різноманіття поглядів (не тільки думки керівництва, зафарбовані політично, засновані на часто неповній інформації).

20. Оптимізація компромісних співвідношень. Необхідно переходити від однозначного вибору до компромісних співвідношенням (наприклад, короткостроковий прибуток і довгострокове зростання, дисципліна і свобода), забезпечуючи конкуренцію протилежних можливостей і гнучку своєчасну зміну співвідношень у використанні альтернатив.

21. Вивільнення уяви. Багато компаній характеризує ізоляція креативності. Необхідно повноцінно використовувати весь спектр методів стимуляції творчості та інноваційного мислення.

22. Створення спільнот за захопленнями. Можливість формування груп за захопленнями стимулює ентузіазм співробітників і дозволить підвищити

прихильність до організації, а самої організації - краще зрозуміти, чого хочуть її люди.

23. Створення нових інструментів управління для відкритого світу. Нові моделі бізнесу спираються на новостворені цінності, мережі і форми суспільного виробництва, тому управління, засноване на владі і силі вищого, стає неефективним. Лідерам потрібні інші інструменти для мобілізації та координації яких докладають зусиль працівники.

24. Гуманізація мови і практики бізнесу. Традиційні цінності бізнесу необхідно доповнити людськими ідеалами правди, любові, краси, справедливості, честі – вони є тисячоліттями перевіреними мотиваторами.

25. Розширення підготовки менеджерів, зміна мислення. Поряд з традиційними навичками аналітичного і дедуктивного мислення менеджерам знадобляться здатності творчого вирішення завдань, рефлексивного навчання, системно і ціннісно - орієнтоване мислення [1].

Основне завдання на найближчу перспективу повинне бути зосереджене на тому, щоб вийти за рамки існуючих практик управління, не загубивши переваги Менеджменту 1.0. Організації повинні стати більшою мірою здатними до адаптації, інноваційного розвитку і натхнення, не втрачаючи фокусу, дисципліни і орієнтації на результат. Вирішенню цього завдання може допомогти нове мислення, вільне від застарілих переконань, і нові інструменти, на зразок тих, що сприяли соціальної революції у всесвітній павутині. Мета Менеджменту 2.0 - формування організації, так само людської, як і самі люди, що працюють в ній. Люди мають три важливих риси: вони можуть пристосовуватися, створювати нове і мислити соціально. На жаль, існуючі системи управління частіше сприяють слабкому прояву таких властивостей у організації. Піонери менеджменту працювали проти людської натури, намагаючись зробити з вільнодумних, незговірливих людей лояльних слухняних співробітників. Сьогодні перед менеджментом стоїть зворотне завдання. Організації повинні стати більш людськими.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент – це управління організацією URL: <https://pro-biznes.com.ua/statt-pro-bznes/menedzhment-ce-upravlinnja-organizacieju.html> (дата звернення 02.04.2021)