**Введение**

Автор книги "Задачи менеджмента в XXI веке" Питер Фердинанд Друкер – крупнейший современный исследователь менеджмента, один из основателей эмпирической школы. П. Ф. Друкер родился в 1909 г. в Вене, юридическое образование (гражданское и международное право) получил в Германии (Франкфуртский Университет), там же получил ученую степень доктора юридических наук. В 1937 г. эмигрировал из Германии в США. Был профессором общественных наук в Беннингтонском колледже, затем профессором Высшей Калифорнийской школы бизнеса, Нью-Йоркского университета.

П. Ф. Друкер поменял множество мест работы с тех пор, как 70 лет назад начал свою трудовую деятельность. Преподавательскую деятельность активно сочетал с консультационной деятельностью, являлся постоянным советником ряда корпораций США ("Дженерал Электрик", "Сирс", "Ай Би Эм").

В центре его внимания – предпринимательская деятельность, инновации, роль менеджеров в организации, организационные цели и логика формирования организационных структур. Является одним из создателей теории управления по целям, разработчиком метода кейс-стади, инициатором сравнительного исследования культур. По его мнению, специфике культуры соответствует особая формула успеха в бизнесе. Известен также как критик ряда положений школы человеческих отношений, называющий их концепции "психологическим деспотизмом", и исследователь наследия классической школы.

Согласно его концепции, общество – это глобальная организация, причем нынешняя стадия его развития обусловлена доминированием торговых отношений и определяется как "глобальный торговый центр".

Ему принадлежат ряд известных и широко используемых принципов и положений, например: определение менеджмента "как проблемной инициативы", а менеджера "как динамичного элемента любого общества". С его именем связаны тезисы: "децентрализация управления – способ упорядочения крупной организации", "оптимизация частных функций организации не ведет к оптимизации целого".

В рамках теории управления по целям деятельность по формированию и установлению системы целей и работы с ними рассматривается как главная задача менеджера, а система целей – как фактор, влияющий на структуру организации и обеспечивающий ее эффективное функционирование и долгосрочное развитие.

П. Ф. Друкер рассматривает управление по целям как необходимый элемент деятельности менеджеров в деловой организации и считает, что их основными функциями являются формирование целей и соотнесение с общими целями. Основываясь на представлении о деловой организации как о системе, имеющей множество потребностей, Друкер полагает, что менеджеры должны обязательно учитывать и отражать в формируемой на разных уровнях организации системе целей.

П. Ф. Друкер связывает возникновение системы целей с многообразием задач, решаемых менеджерами в разных секторах, а также с разнообразием потребностей различных социальных групп как внутри, так и вне организации, заинтересованных в ее деятельности. Он формирует два тезиса:

1. Менеджер не может эффективно управлять организацией, ориентируясь только на экономическую цель.
2. Работа по усовершенствованию системы целей и с системой целей необходима любым деловым организациям, поскольку их выживание и успешное развитие зависят от удовлетворения многообразных потребностей социальных групп.

Исходя из этого, П. Ф. Друкер формирует примерный перечень целей организации, связанных:

* с определением типа (типов) рынков, на котором она должна работать;
* с установлением типа продукта, выпускаемого на данный рынок;
* с определением уровня планируемой прибыли;
* с установлением типа и источника необходимых ресурсов;
* с отношением к нововведениям и допустимому риску;
* с удовлетворением потребностей персонала;
* с обеспечением общественного признания ее деятельности в более широком социуме;
* с развитием менеджмента как главного фактора организационного развития.

В рамках данной концепции работа с целями необходима для повышения эффективности деятельности и разработки долгосрочных стратегий развития организации. Содержание этой работы может быть сведено к выбору перечня целей, расстановке приоритетов в системе целей, "уравновешиванию" и "жонглированию" целями. Наконец, именно с соотнесениями реальных результатов с планируемыми (на основе созданной системы целей), а также с соотнесением целей между собой связывается оценка эффективности деятельности организации.

Рассматривая цели как планируемый результат деятельности организации, П. Ф. Друкер пытается определить задачи, решению которых способствует работа с целями:

* оценка "широкого спектра коммерческих, производственных и социальных процессов" и их интерпретации"
* проверка истинности утверждений, латентно заложенных менеджером в основу проводимого курса;
* оценка и прогнозирование поведения отдельных работников, подразделений и других организаций;
* совершенствование деятельности организации.

Первоначально книга "Задачи менеджмента в XXI веке" планировалась автором и издателями как некий сборник лучшего из трудов по менеджменту, которые Друкер написал и опубликовал за более чем 60-летнюю практику: что-то вроде "Избранных произведений Друкера". Но уже в процессе работы над новым трудом Друкеру приходит идея создать труд, посвященный не прошлому, а будущему – сам он называет это попыткой заглянуть в будущее [Задачи, 9].

Несмотря на свою принадлежность к самой прагматичной из всех известных школ менеджмента – эмпирической – П. Ф. Друкер представляет собой весьма неординарного и даже оригинального мыслителя. Это представляется в том числе и потому, что Друкер не перестает удивлять.

Друкер любит поднимать простые вопросы, которые ставят в тупик даже многоопытных руководителей и заставляют их пересматривать свои основные принципы.

В самом начале книги "Задачи менеджмента в XXI веке" Друкер перечисляет читателю ряд важнейших современных организационно-управленческих проблем: стратегии, коллективный труд, новые технологии и т. п.; но при этом он подчеркивает, что все перечисленные вопросы являются *сегодняшними* проблемами, тогда как пора поговорить и обсудить проблемы завтрашние [Задачи, 11]. Таким образом, с одной стороны, Друкер заявляет о неком пророческом (или утопическом) характере своей книги, но с другой стороны, собственно прогнозированием и, тем более, гаданием он заниматься не собирается [Задачи, 11].

Друкер утверждает, что проблемы и задачи дня завтрашнего отчетливо видны и сегодня, приводя в качестве примера Южную Корею и Турцию (что именно хочет показать этим Друкер – экономический рост, научно-технический прогресс или же какие-то социальные процессы, протекающие в этих странах – неизвестно).

Друкер называет нынешний период эпохой глубоких перемен, которые по своей масштабности возможным последствиям превосходят и те, что произошли в результате второй индустриальной революции в середине XIX века, и те, что были вызваны Второй мировой войной [Задачи, 12]. Эти проблемы способны понять и решить только работники умственного труда, ученые и руководители, вооруженные теорией менеджмента [Задачи, 13].

"Задачи менеджмента в XXI веке" – это книга о менеджменте вообще, а не о менеджменте бизнеса. Друкер подчеркивает важность эффективного управления на основе предвидения не только в частных, но и государственных, некоммерческих организациях и учреждениях [Задачи, 13]. Это мнение должно внести ясность и большую определенность в вопросе о сущности менеджмента, а также исключить противоречия из современного "теоретического рынка менеджмента" в России.

**I. Новая парадигма менеджмента.**

Первая глава книги "Задачи менеджмента в XXI веке", названная автором "Новой парадигмой менеджмента", представляет собой историко-критический очерк о развитии организационно-управленческой теории и практики (в основном, в двадцатом веке, а также в конце девятнадцатого). Поставив себе задачу определить, какова нынешняя, современная парадигма менеджмента, Друкер несколько абстрактно подходит к вопросу о самой сущности парадигмы, а затем, более конкретно – к ее содержанию.

Интересно, что первое имя, упоминаемое автором в основной части книги, принадлежит М. П. Фоллет – представительнице столь нелюбимой Друкером школы человеческих отношений. Однако автор называет М. П. Фоллет одним из наиболее неординарных специалистов по менеджменту, утверждая, что многие ее взгляды на общество, человека и менеджмент были ближе к действительности, нежели те, что стали популярными в начале XX века и сформировали тогда своеобразную парадигму [Задачи, 16].

В общественных (социальных) дисциплинах, к каковым Друкер причисляет и менеджмент, самым важным следует считать систему общих представлений, а также изменения в этих представлениях. Представления, которые были справедливы вчера, могут буквально в один момент стать несостоятельными и, более того, ложными.

С тех пор, как началось серьезное изучение теории менеджмента (это событие Друкер остроумно относит к студенческому периоду своей жизни, т. е. к началу 30-х годов, тогда как известно, что первые труды Ф. У. Тейлора и А. Файоля были изданы в 1903 и 1911 гг., а сами исследования и знаменитые эксперименты осуществлялись гораздо ранее этого), большинство ученых, писателей и практиков придерживались двух систем представлений о реалиях менеджмента.

Первая система основывается на науке менеджмента и опирается на следующие представления:

1. *Менеджмент – это менеджмент бизнеса*. Большинство тех, кто занимаются менеджментом, и тех, кто знакомы с ним только понаслышке, считают это утверждение само собой разумеющимся. Однако начало теории менеджмента было положено отнюдь не в коммерческих, а в общественных и государственных организациях. Из данного представления следует, что, к примеру, управление частной турфирмой – менеджмент, а управление государственной поликлиникой – не менеджмент. Но ведь единственным фактором, который способен отличить сущность этих организаций, является специфичность цели (у первой она заключается в извлечении выгод, а у второй – нет), тогда как достижение результатов и удовлетворение потребностей для второй организации не менее, а может быть, и даже более важны, нежели для первой. Поэтому Друкер считает, что важно заявить, причем как можно громче, что менеджмент не есть управление бизнесом – так же, как, к примеру, вся медицина не есть акушерство. Следовательно, управление бизнесом – одно из разновидностей менеджмента, а сам менеджмент, в свою очередь, - один из видов общего управления.
2. *Существует – или должна существовать – одна правильная организационная структура*. Представления о "единственно правильной организационной структуре" неоднократно менялось (в первую очередь, в рамках административной школы менеджмента, в идеях таких ее представителей, как А. Файоль, Г. Эмерсон, М. Вебер и мн. др.), но ее поиски продолжаются по сей день. Сегодня, отмечает Друкер [Задачи, 25], наконец стало ясно, что такого явления, как единственно правильная организационная структура не существует. Есть просто разные виды структур, каждый из которых имеет свои сильные и слабые стороны. Стало очевидным, что организационная структура – не самоцель. Это инструмент, утверждает Друкер, с помощью которого можно повысить производительность совместного труда работников. Здесь следует заметить, что Друкер не уделяет внимание тому факту, что без четкой структуры производительность будет отсутствовать вообще, поскольку это всегда есть результат хаотичного распределения прав, обязанностей и полномочий. При этом Друкер формирует несколько принципов построения организационной структуры. Принцип первый: *организация должна быть прозрачной*. Он означает буквально следующее: служащие должны знать и понимать структуру учреждения, в котором работают. Второй принцип: *в организации должно быть лицо, принимающее конечное решение в сфере своей компетенции*. Третий принцип: *каждый работающий должен иметь только одного менеджера*. Четвертый принцип: *количество уровней должно быть минимальным* (т. е. организационная структура должна быть максимально растянута горизонтально, а не вертикально, поскольку, согласно теории информации, "каждое дополнительное звено удваивает помехи и вдвое снижает ценность сообщения"). Но как тогда быть с горизонтальными коммуникациями (которых в организации не меньше, чем вертикальных), Друкер не сообщает. Итогом критики рассматриваемого допущения у Друкера становится следующее утверждение: вместо поисков единственно правильного типа организации менеджменту следует поставить перед собой другую задачу: научиться выявлять, выстраивать и проверять на практике организационные структуры, которые соответствуют поставленным задачам [Задачи, 33].
3. *Существует – или должен существовать – один правильный способ управления персоналом*. Одним из "виновников" этого допущения Друкер считает Дугласа Мак-Грегора, автора пресловутых теории "Х" и теории "У", которые сводятся к тому, что руководству приходится выбирать один из двух – поскольку их всего два! – способов управления персоналом, которым соответствуют указанные концепции, причем правильной является только вторая. Заметим здесь, что сам Мак-Грегор[[1]](#endnote-1) отмечал утопичность теории "У", считая ее не более чем достойным соперником теории "Х", поскольку последняя преобладает в практике менеджмента. Более того, ни теория "Х", ни теория "У" не есть способы управления или даже рекомендации по поводу того, как лучше воздействовать на персонал. Эти теории представляют собой "всего-навсего" совокупность взглядов человека управляющего на природу человека подчиненного, на отношение последнего к труду, ответственности и т. п. И получается (согласно Мак-Грегору) так, что всю совокупность этих представлений можно подразделить на две противоположные группы, одна из которых (теория "Х") *предполагает* более жесткое управление, основанное на принуждении и контроле, а другая (теория "У") – более мягкое, базирующееся на создании соответствующих условий, при которых подчиненные проявили бы свои лучшие качества. Далее, опираясь на мнение Абрахама Маслоу, Друкер признает, что "разные люди требуют разного стиля управления" [Задачи, 34]. Такая фраза формирует представление о том, что Маслоу рекомендует индивидуальный, ситуационный подход к управлению, хотя он же разрабатывает довольно жесткую[[2]](#endnote-2), иерархию потребностей, на пять ступеней которых помещает всех без исключения людей, отмечая, что именно потребности есть то, посредством чего можно управлять людьми. Следовательно, существует пять способов управления? Отнюдь нет, поскольку, согласно мнению Д. МакКлелланда, мы, исследуя потребности, говорим о цивилизованном обществе, члены которого вряд ли настолько обеспокоены "проблемой удовлетворения физиологических потребностей"[[3]](#endnote-3), что посредством "пряников" ими можно было бы управлять. Более же поздний исследователь, Клейтон Альдерфер[[4]](#endnote-4), подразделил те же самые потребности не на пять, как у А. Маслоу, а на три группы (существования, связи и роста), что повлекло за собой предположение о, соответственно, трех методах менеджмента. Критикуя рассматриваемое допущение, Друкер приходит к определенным выводам, которые, думается, носят несколько риторический характер: *Людьми не надо управлять. Задача – направлять людей. Цель – сделать максимально производительными специфические навыки и знания каждого отдельного работника* [Задачи, 40]. Да не покажется наш взгляд слишком критическим, но все же следует отметить, что Друкер не объясняет, чем отличается "управление" от "направления".

Вторая система основывается на практике менеджмента, и в ее основе лежат следующие представления:

1. *Технологии, рынки и конечное использование заданы*.
2. *Область деятельности менеджмента ограничена юридически [т. е. формально]*.
3. *Экономика, существующая в пределах государственных границ, составляет "естественную экологическую среду" предпринимательства и менеджмента*.
4. *Менеджмент сфокусирован на внутренней сфере организации*.

Этим допущениям П. Ф. Друкер противопоставляет следующие утверждения:

1. *Современный менеджмент должен осознать, что его политика не может и дальше строиться на заданных технологиях и формах конечного использования продукции. Технология и конечное использование превратились в фактор ограничения. Фундаментом деятельности менеджмента должны стать воспринимаемая потребителем ценность и решение потребителя относительно распределения его располагаемого дохода. Именно с такого представления и должны начинаться сегодня как политика, так и стратегия менеджмента*. Несмотря на обширное количество приводимых для доказательства правоты сего утверждения примеров, данный пункт представляется одним из наиболее неясных в книге Друкера. Что он имеет в виду? То, что в современных условиях организации не должны довольствоваться тем, что имеют? Или же речь идет о все возрастающей роли маркетинга в организации? Или здесь подразумевается инновационный аспект? Или, все-таки, обращая пристальное внимание на такие подразумевающиеся термины, как "*(другие)* технологии" и "*(другие)* формы конечного потребления", здесь имеется некая возвышенная (утопическая или даже фантастическая) мысль? Но ведь Друкер – не утопист (в отличие, к примеру, от Томаса Мора или даже такого более близкого к менеджменту мыслителя как Норберта Винера), а напротив – прагматик, поэтому любое его слово можно и должно воспринимать как руководство к действию. Следовательно, менеджменту в первую очередь необходимо обращать внимание на процесс принятия решения потребителем о покупке. Но и тут возникает проблема: ведь потребитель принимает решение о покупке тогда и только тогда, если набор продуктов уже задан.
2. *Новое представление, на котором в будущем будет основываться менеджмент – как в теории, так и на практике, - заключается в том, что сфера деятельности менеджмента не должна быть ограничена юридически. Менеджмент должен быть оперативным. Он должен охватывать весь процесс целиком. Он должен ориентироваться на результат и эффективность на всех этапах экономической цепочки*. Дабы рассмотреть возможные последствия подобной либерализации, следует оставить в стороне производственный аспект с тем, чтобы взглянуть на социальный и задаться вопросом: "А не является ли утверждение, что "любой руководитель всегда стремится к установлению деспотии", если на то нет каких-либо серьезных ограничений или препятствий, будь они внутренние (осознание ответственности, совесть и т. п.) или внешние (например, в лице более высокопоставленного начальника или законов), если не аксиомой, то, по крайней мере, довольно правдоподобным мнением?" Действительно, в условиях рабовладельческого строя управление было более эффективным и более оперативным в том числе и потому, что деятельность "древнего менеджмента" почти не была ограничена юридически.
3. *Значение национальных границ определяется, в первую очередь, их функцией ограничения. Практика менеджмента, причем не только в коммерческой сфере, будет все в большей степени определяться интересами компаний, а не политическими интересами государств*. Таким образом, П. Ф. Друкер прогнозирует дальнейшее развитие глобализации мировой экономики.
4. *Менеджмент существует ради результатов, которых учреждение достигает во внешней среде. Менеджмент должен определять, каких результатов необходимо достичь. Менеджмент должен мобилизовать ресурсы организации для достижения этих результатов. Менеджмент предназначен для того, чтобы любая организация имела возможность достичь запланированного результата.*

В итоге П. Ф. Друкер формулирует новую парадигму менеджмента: "В сферу внимания и ответственности менеджмента входит все, что каким-либо образом оказывает влияние на производительность организации результативность ее деятельности – внутри организации или за ее пределами, в подконтрольных организации сферах или в сферах, ею не контролируемых [Задачи, 65]".

**II. "Новые реалии и стратегия бизнеса" и "Лидер перемен".**

Вторая глава носит религиозно-пророческий характер, поскольку многие будущие состояния, которые пытается прогнозировать П. Ф. Друкер, подвергаются поверхностному анализу. Тем не менее, П. Ф. Друкер формулирует (в дополнение к разработанной в предыдущей главе новой парадигме менеджмента) новые реалии бизнеса, которые выглядят следующим образом:

* Резкое снижение рождаемости в развитых странах.
* Изменения в распределении располагаемого дохода.
* Изменение определения эффективности.
* Глобализация конкуренции.
* Растущее несоответствие между экономической глобализацией и политической разобщенностью.

Так, рассматривая процесс резкого снижения рождаемости, существующий сегодня в экономически развитых странах, П. Ф. Друкер переносит его на XXI век в целом, не учитывая при этом ряд важнейших факторов, которые всегда влияли и будут влиять на состояние человечества:

* Во-первых, это войны, которые, начиная с XX века приобрели особенно разрушительный характер, а в ближайшем будущем, возможно, еще более усугубят свое влияние.
* Во-вторых, это природные, техногенные и другие катастрофы, т. е. почти такие же по силе и мощи регуляторы населения, как войны.
* В-третьих, это дальнейшее развитие научно-технического прогресса (вряд ли кто-нибудь способен себе сегодня представить, какими будут вновь изобретенные технические средства (коммуникации и т. п.) лет этак через двадцать-тридцать, также впрочем, как и люди, жившие несколько десятков лет назад, и подумать не могли о том, что когда-то будут пользоваться, к примеру, мобильными телефонами). Каждая инновация, несомненно, влечет за собой определенные социальные последствия и вносит, порой, значительные изменения в жизнь каждого человека.
* В-четвертых, демографические факторы не настолько легко подвергаются прогнозированию, как себе это представляет П. Ф. Друкер, и не только ввиду вышеуказанных причин, но и потому, что они сами по себе склонны значительно изменяться, что влечет за собой утверждение о более тщательном, т. е. профессиональном взгляде (это упрек Друкеру, поскольку он все же не демограф и даже не социолог) на данную проблему.
* В-пятых, это экономические процессы (т. е. экономический рост, кризисы, изменения в хозяйственной жизни стран, оптимизация производительных сил и т. п.), которые влияют как на демографическое и политическое состояние общества, так и на его доходы.
* В-шестых, это политические процессы (интеграции и дезинтеграции, союзы и конфликты и т. п.), которые способны кардинально изменить политическую карту мира в считанные годы и даже дни и часы (достаточно вспомнить для примера состояние мира в первой половине XX века).

Глава "Лидер перемен", несомненно, является лучшей в книге "Задачи менеджмента в XXI веке" и, к сожалению, самой краткой. Критиковать ее не имеет смысла, поскольку она написана в традиционном стиле П. Ф. Друкера. Можно предположить, что первоначально П. Ф. Друкер собирался написать всю книгу, исследуя те аспекты, которые содержатся в данной главе либо напрямую или косвенно с ними соприкасающиеся и, возможно, несколько изменил намерения под влиянием редакторов. Хотелось бы, по крайней мере, так думать, поскольку почти все остальные главы оставляют желать лучшего.

Эта глава также во многом ассоциируется с одним из значимых трудов по стратегическому управлению, созданным Расселом Акоффом ("Планирование будущего корпорации").

Следовательно, поскольку критиковать данную главу мы не будем, можно процитировать несколько важнейших тезисов, излагаемых здесь П. Ф. Друкером.

Управлять переменами нельзя, но их можно опережать, утверждает П. Ф. Друкер, предлагая для этого следующую программу действий:

* Политика, направленная на создание будущего. Принципы такой политики:
  + Необходимо перестать жить вчерашним днем.
  + Необходима плановая, организованная ликвидация.
  + Плановое, организованное улучшение.
  + Успех надо использовать.
  + Политика лидера должна быть направлена на инициирование перемен.
* Методика поиска и прогнозирования изменений.
* Стратегия внедрения изменений как во внутренней, так и во внешней деятельности организации.
* Политика, позволяющая уравновесить изменения и стабильность.

В заключение главы П. Ф. Друкер оригинально излагает мысль, которую в разнообразных формах доносят и другие теоретики менеджмента: "Браться за строительство будущего довольно рискованно. Не браться – еще хуже". Предлагаем сравнить эту мысль со словами Томаса Питерса: "Стратегия необходима, поскольку будущее непредсказуемо".

**III. "Задачи в сфере информации", "Производительность работников умственного труда" и "Роль менеджмента в карьере и жизни".**

Глава "Задачи в сфере информации" в общем и целом посвящена перспективам развития информационной сферы, информационных технологий и т. п. П. Ф. Друкер, пытаясь сделать прогноз, анализирует имеющиеся тенденции развития информационной сферы и, опираясь в основном на несколько произошедших революций в этой сфере, спроецировать найденную линию в будущее. Насколько хорошо или плохо он это делает, ответить трудно, но зато можно утверждать следующее: в процессе анализа информационных революций П. Ф. Друкер сразу несколько раз допускает очень серьезные ошибки, которые, впрочем, можно списать на неудовлетворительный перевод текста с английского. Он говорит, что первая революция произошла в Месопотамии пять-шесть тысячелетий назад, хотя нам (т. е. российским и вполне образованным читателям) еще со школьного курса известно, что в Египте еще в эпоху Древнего Царства (IV тыс. до н. э.) письменность существовала. Затем П. Ф. Друкер утверждает, что несколькими тысячелетиями позже письменность была изобретена и в Китае (т. е. независимо), хотя дальше сам себе противоречит, указывая на XIV в. до н. э., как на дату второй информационной революции, связанной с изобретением книги в Китае. Это как же получается, - китайцы сначала изобрели книгу, а лишь потом – письменность, или же, по крайней мере, сделали это одновременно? В любом случае, получается какая-то несуразица. Но дальше – больше: П. Ф. Друкер утверждает, что греки, независимо от китайцев, также придумали книгу, только произошло это спустя восемь столетий, во времена Писистрата, то есть в шестом веке до н. э., а до этого они существовали в устной форме (!). Получается, что вся эта плеяда греческих поэтов IX-VI вв. до н. э. сочиняла свои стихи в устной форме, т. е. не записывала их. Абсурд. В связи с этим возникает два мнения: а) Либо Друкер не в ладах с историей; б) Либо он пренебрежительно относится к своим читателям, считая их своего рода "чайниками", т. е. несведущими во многих областях знаний, что побуждает его пичкать их непроверенной и неправдоподобной информацией, подстраиваемой в угоду своим гипотезам. И тот, и другой выводы вынуждают нас оставить в покое данную главу и перейти к анализу следующей.

И вновь, открывая уже четвертую главу, мы видим те же проблемы. Неужели так необходимо настолько эклектично подходить к изучению рассматриваемой проблемы, упоминая в одной и той же фразе никак не связанных между собой Гесиода (рассматривая проблемы менеджмента!) и К. Маркса, Вергилия (!) и Ф. У. Тейлора? И откуда "всезнающему" П. Ф. Друкеру известны подробности жизни Гесиода, тогда как о них не знают даже профессионалы античники?

Так и хочется закричать во весь голос, чтобы все услышали: "Уберите от нас этот западный менеджмент, от которого так и веет поверхностностью! Верните нам отечественную управленческую мысль, которая прекрасно развивалась в том числе и в советские годы! Где глубокие научные труды Омарова, Гвишиани, Гастева и мн. др.? Хватит нас оглуплять!" Но не тут-то было. Сами приняли с энтузиазмом, самим и придется выкарабкиваться. Мы уже успели вырастить в условиях западной традиции менеджмента таких беллетристов и "глубоких научных исследователей" как Кабушкин, Большаков, Кнорринг и мн. др., и продолжаем двигаться в этом же направлении.

Но самое интересное нас ожидает в заключительной, пятой главе под громким названием "Роль менеджмента в карьере и жизни". В самом начале этой главы ожидания читателя как бы оправдываются, ведь П. Ф. Друкер действительно задает те самые волнующие вопросы, которые касаются проблемы самоуправления, а именно: Каково мое призвание? К чему у меня есть способности? Каков мой стиль работы? Где мое место в жизни? Каков мой личный вклад в дело организации? Как налаживать взаимоотношения? Как спланировать вторую половину жизни?

Да, несомненно, вопросы эти интересные, значимые, волнующие многих; над ними часто размышляет, возможно, каждый образованный человек. Но внезапно первое впечатление уходит на второй план и затмевает на фоне новых возникших в связи с этим вопросов: а может ли теоретик менеджмента обоснованно ответить на поставленные вопросы и правильно научить других тому, как решить эти проблемы? Входят ли вообще эти аспекты в компетенцию специалиста по менеджменту? Имеет ли моральное право П. Ф. Друкер учить других людей тому, как "правильно жить"? Не выходит ли он за рамки своей компетенции?

И действительно, пессимистичные ожидания оправдываются. П. Ф. Друкер не способен убедительно ответить на поставленные им вопросы. Все, что он говорит в этой главе, сводится либо к "риторическим упражнениям" (т. е. к пустым фразам типа "надо концентрироваться на сильных сторонах"; но как, во-первых, выявить эти сильные стороны, и, во-вторых, как концентрироваться, П. Ф. Друкер не объясняет), либо к поверхностному анализу а-ля Карнеги (к которому относится и анализ вопроса "кто я – читатель или слушатель?").

**Заключение, или несколько слов о стиле и жанре книги.**

Исследование стиля и жанра книги представляется особенно интересным, и на то есть две причины. Первая заключается в том, что "Задачи менеджмента в XXI веке нельзя рассматривать как произведение, в целом соответствующее какому либо жанру или стилю (причины этого, в свою очередь, мы укажем ниже). Вторая же причина заключается в том, что отдельные части рассматриваемого произведения действительно вписываются в определенные "каноны" произведений по менеджменту, и на каждый случай имеется свой прецедент.

Рассмотрим все это более тщательно. Итак, каков же жанр книги, или, вернее, каковы жанры отдельных глав этой книги? Первая глава под названием "Новая парадигма менеджмента" представляет собой то типичное, что мы найдем сегодня практически любом учебнике по менеджменту. Под тем самым типичным в данном случае подразумевается относительно краткий экскурс в историю самого менеджмента (за одним лишь явно положительным исключением, а именно – этот самый экскурс мы получаем не только от крупнейшего современного теоретика менеджмента, но и от человека, который, можно сказать, своими глазами наблюдал описываемые им процессы). Следовательно, речь идет о жанре, название которому – учебное пособие.

Вторая глава под названием "Новые реалии и стратегия организации", или как ее успели окрестить некоторые журналисты – "Пророчества Апостола [менеджмента] Петра", вообще выходит за рамки менеджмента и принимает почти религиозный характер. Следовательно, и жанр таковой (т. е. именно пророческий, а не научно-прогностический), поскольку в своих прогнозах П. Ф. Друкер не учитывает целый ряд факторов, таких как, например, войны, катастрофы, глобальные изменения, дальнейшее развитие научно-технического прогресса и т. п.

Главы 3 и 4 под названиями "Лидер перемен" и "Задачи в сфере информации" носят традиционный характер не только для произведений самого П. Ф. Друкера[[5]](#endnote-5), но и других представителей эмпирической школы менеджмента, школы социальных систем и т. п. В этом же жанре писали свои знаменитые произведения Норберт Винер[[6]](#endnote-6), Абрахам Маслоу[[7]](#endnote-7), Томас Питерс и Роберт Уотермен[[8]](#endnote-8), Рассел Акофф[[9]](#endnote-9) и мн. др. Все они объединены общей целью – научно-популярно (следовательно, жанр этих глав – научно-популярный менеджмент) донести до заинтересованного читателя оригинальные представления о менеджменте. Вместе с тем, монографиями их назвать нельзя, поскольку авторы любят часто "уходить далеко в сторону" от главной темы – менеджмента – уделяя не меньшее внимание социальным, политическим и другим злободневным вопросам, волнующих современный мир.

К сожалению, наименее лестных слов удостаиваются с нашей стороны три заключительные главы: "Задачи в сфере информации", "Производительность работников умственного труда" и "Роль менеджмента в карьере и жизни", которые в отличие от предыдущих, носят не научно-популярный, а просто популярный характер и приравнивают произведение П. Ф. Друкера к таким "бестселлерам" литературы по менеджменту (и приближенной к ней литературы) как "Законы Мерфи", "Законы Паркинсона", а также произведения Дейла Карнеги и т. п. Очень многое объединяет последние произведения с рассматриваемыми главами: поверхностное рассмотрение многих управленческих и других аспектов, почти юмористический подход к определению закономерностей и принципов управления, а также не знающая никаких границ эклектика.

Последнее слово является ключевым в формировании целостного мнения о книге "Задачи менеджмента в XXI веке". Действительно, еще ни в одном своем произведении П. Ф. Друкер не был так эклектичен как в этом. И, несмотря на то, что П. Ф. Друкер обладает огромными познаниями, а также, несмотря на то, что экскурсы в историю и активное использование конкретных примеров для него традиционны, в данном случае он все же, как нам кажется, несколько переступил меру, что сказалось и на стиле написания книги.

Если же говорить об общем выводе по поводу данной книги в целом и попытаться сформулировать некое мнение или обращение к потенциальным будущим ее читателям, то можно сказать примерно следующее: "Уважаемые, если вы знакомы с предыдущими произведениями П. Ф. Друкера, то книга "Задачи менеджмента в XXI веке" предназначена не для вас. Уважаемые же почитатели Карнеги, Паркинсона и Мерфи и иже подобных получат от нее огромное удовольствие".

1. McGregor D. M. The Human side of enterprise. N. Y.: McGraw-Hill, 1960. [↑](#endnote-ref-1)
2. Maslow A. N. Motivation and personality. N. Y.: Harper and Row, 1973. [↑](#endnote-ref-2)
3. McClelland D. Power: The inner Experience. N. Y.: Irvington, 1975. [↑](#endnote-ref-3)
4. Alderfer C. P. Existence, Relatedness, Growth: Human needs in organizational settings. N. Y.: The Free Press, 1972. [↑](#endnote-ref-4)
5. Друкер П. Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. Друкер П. Ф. Практика менеджмента / Пер. с англ. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. [↑](#endnote-ref-5)
6. Винер Н. Человек управляющий. – СПб.: Питер, 2001. [↑](#endnote-ref-6)
7. Маслоу А. Маслоу о менеджменте / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. [↑](#endnote-ref-7)
8. Thomas J. Peters, Robert J. Waterman. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. – NY: Warner Books, 1989. [↑](#endnote-ref-8)
9. Акофф Р. Акофф о менеджменте / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. [↑](#endnote-ref-9)