**СОВРЕМЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Содержание**

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Гипотеза о новой парадигме управления 5

1.1. Краткий анализ систем управления 5

1.2. Ориентация на рынок 6

1.3. Современный подход – две методологии стратегического анализа 7

1.4. Изменение взглядов на управление персоналом 8

1.5. Новая парадигма управления 9

2. Управленческая парадигма ХХI века 12

2.1. Современная система управления 12

2.2. Кибернетико-синергетический подход в теории управления 21

3. Перспективы развития менеджмента 25

3.1. Проблемы и перспективы современного менеджмента, связанные с

российской действительностью 25

3.2. Позиционный метод 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

Список использованных источников 37

Введение

История объективно поставила проблему, которая должна быть решена в XXI веке, – переход от состояния экокатастрофы к экосоциальной гармонии. Эта проблема требует незамедлительного решения. Поэтому назрела необходимость, как смены парадигмы общественного развития, так и соответствующей ему парадигмы управления.

Период с 1950 г. по настоящее время характеризуется наиболее интенсивным развитием кибернетических и других теорий и практики менеджмента. Он связан с разработками более поздних научных школ и концепций управления, опирающихся на использование количественного (математического), системного и ситуационного подходов с применением современных компьютерных технологий и информационных систем. Этот период развития менеджмента совпал со вступлением развитого общества в информационную стадию. На смену традиционному направлению в менеджменте, нашедшему отражение в американской модели управления, и относительно новому (поведенческому) направлению, воплощенному в японской модели, приходит научное направление, которое, по мнению многих исследователей, нужно характеризовать как обновленческое (культурно-информационное), построенное на новой парадигме управления.

Основная задача новой парадигмы менеджмента конца ХХ – начала ХХI века состоит в том, чтобы сделать знания производительными. В этой связи ведущие исследователи в сфере менеджмента [3] считают, что новая парадигма управления требует существенных изменений систем управления: простоты, гибкости, эффективности и конкурентоспособности.

Важнейшим направлением развития в России, позволяющим резко повысить производительность труда, являются инновационные процессы, основывающиеся на современной научно-технической политике обновления производства. Главная сфера действия менеджмента в инновационных процессах - инновационное предпринимательство, а также государственные предприятия наукоемкого сектора промышленности России.

Таким образом, целью данной работы является изучение современной парадигмы управления. При этом решаются следующие задачи:

* какой предстает перед нами система управления в настоящее время
* каковы проблемы и перспективы развития менеджмента.

1. Гипотеза о новой парадигме управления

## 1.1. Краткий анализ систем управления

Прежде чем выдвинуть гипотезу о новой парадигме[[1]](#footnote-1), выполним краткий ретроспективный анализ систем управления. Уже в самом начале развития теории и практики менеджмента наблюдалась определенная смена объектов внимания исследователей. Ф. Тейлор и его последователи рассматривали отдельного рабочего, К. Адамецки – участок с оборудованием и людьми (прокатный стан), представители административной школы, начиная с А. Файоля, – предприятие. В целом главной задачей этого этапа является повышение эффективности производства за счет глубокого разделения труда и эффекта масштаба.

Период до 30-х годов ХХ века принято считать временем *правления производителя*. Новые товары (например, автомобили) по мере снижения цены (достигнутого, как правило, благодаря наращиванию масштабов производства) быстро находили своего покупателя. Победу в конкурентной борьбе одерживал тот, кто мог с меньшими издержками предложить достаточно качественный товар. И. Ансофф назвал этот период *эпохой массового производства*.

Однако стратегия “лидерства по самым низким ценам” по мере *удовлетворения* первичного спроса стала давать собой: потребитель, желая большего разнообразия, начал перехватывать инициативу влияния на рынке. Это вызвало к жизни политику “*товарной дифференциации”,* проведение которой потребовало больших вложений в научно-исследовательские иопытно-конструкторские разработки. Как следствие, появились попытки рассмотрения потребителя как главного источника благополучия фирмы. Период с 30-х до середины 50-х годов И. Ансофф назвал *эпохой массового сбыта*. Именно тогда начались первые исследования по анализу запросов потребителей, однако до теории маркетинга было еще достаточно далеко.

После второй мировой войны, которая на время приостановила эволюцию систем управления к потребителю, внимание снова было сосредоточено на снижении издержек производства. Однако в связи с появлением новых методов (в частности, исследование операций – это направление развивалось первоначально для решения военных задач) и инструментальных средств (первые поколения ЭВМ) пришли к идее *оптимизации производства*. При этом данные взгляды не носили характера отрицания предыдущих достижений теории управления, а делали упор на расширении возможностей менеджмента за счет привлечения новых инструментов.

## 1.2 Ориентация на рынок

В конце 60-х – начале 70-х годов ситуация приобретает иные очертания. Теперь уже потребитель диктовал, что должно быть произведено для удовлетворения его нужд и потребностей. Все большая доля затрат у фирм начинает идти на исследование рынка. Популярной становится *“фокусная стратегия”*, ориентированная на лучшее, чем конкуренты, удовлетворение потребностей конкретного контингента покупателей.

Сущность парадигмы управления, ориентированной на рынок, в том, что *“быстро меняющаяся внешняя среда рассматривается как данность, которую невозможно изменить”* **[14]***.* Главной задачей фирмы становится приспособление к факторам среды (как прямого, так и косвенного воздействия). Как следствие, появляется острая потребность в специальных инструментах управления, обеспечивающих наилучшее решение задачи. В качестве одного из таких инструментов выступает *маркетинг[[2]](#footnote-2).*

В 70-е годы родилась современная теория маркетинга. Этапы ее развития можно проследить по названиям сменяющих друг друга концепций - ориентированный на отдельного покупателя (до 70-х годов), социально-этический (до 90-х годов), стратегический маркетинг (до настоящих дней). Но несмотря на смену концепций, сущность маркетинга практически не менялась.

В маркетинге можно выделить две основные составляющие: инструменты по исследованию быстро меняющейся и практически не поддающейся влиянию фирмы внешней среды; управляемые со стороны фирмы переменные маркетинга. Задача маркетинговых служб фирмы в том, чтобы помочь руководству найти наилучшие методы адаптации к меняющемуся рынку.

## 1.3 Современный подход – две методологии стратегического анализа

Анализ исследований в рассматриваемой области показывает, что на сегодняшний день существуют две точки зрения, которые, однако, скорее дополняют, нежели вытесняют одна другую.

Швейцарский доктор политологии Т. Йеннер так пытается привести к знаменателю дискуссию между *рыночниками* и теоретиками, развивающими *ресурсную концепцию стратегического управления*: “В рамках *индустриально-экономического подхода* важнейшее значение придается степени привлекательности отрасли. Поэтому предприятие, рассчитывающее на стратегический успех, должно тщательно выбирать отрасль, выходить на наиболее выгодные рынки”. **[14]**

Подобная точка зрения доминировала в 70-80- е годы. В частности, решения по диверсификации производства принимались именно с расчетом на сулящие высокую прибыль рынки. Однако неудачи многих из этих проектов поставили под сомнение зависимость долгосрочного успеха только от условий выбранной отрасли…

Наряду с этим результаты многочисленных исследований показали, что *специфические внутрифирменные параметры оказывали большее влияние на различия в успехе предприятий*, чем отраслевые характеристики. Поэтому в дискуссиях по стратегическому менеджменту на первый план в последнее время вышел вопрос о приоритетной значимости собственных ресурсов и возможностей предприятия **[14]**.

Сторонники этой точки зрения считают, что в рамках стратегического менеджмента основная задача должна заключаться в том, чтобы развивать внутрифирменные ресурсы и компетенции, которые позволили бы предприятию завоевать преимущества перед конкурентами.

Итак, по крайней мере, дважды в теории и практике менеджмента наблюдается отрицание предыдущих подходов – “внимание самой фирме” сменяется “рыночной концепцией управления предприятием”, в свою очередь вытесняющейся парадигмой, в которой большее значение, чем рыночные возможности предприятия, играют внутренние ресурсы и компетенции фирмы.

Следует отметить, что в рамках ресурсного подхода управления хозяйственной структурой одинаково важными считаются все ресурсы – материально-технические, финансовые, система маркетинга, персонал организации и др. Что касается эволюции подходов, то изменение точек зрения особенно ярко проявляется в управлении человеческими ресурсами.

## 1.4 Изменение взглядов на управление персоналом

Концепций в этой сфере на сегодняшний день достаточно много. Поэтому исследователи, занимающиеся теориями лидерства, вынуждены для удобства рассмотрения классифицировать их в отдельные группы.

В частности, среди тех из них, которые принято относить к *мотивационному* подходу, особую популярность приобрели так называемые теории “X” и “Y”, автором которых является Д. МакГрегор, а также теория “Z” У. Оучи. Данный подход предполагает, что соответствующий стиль управления руководителя формирует ответную реакцию коллектива в форме его поведенческих установок. *Автократический* стиль порождает *ленивого* сотрудника, которого нужно заставлять работать (теория “X”). *Демократический* стимулирует появление *инициативы* у персонала (теория “Y”). Согласно теории “Z”, организация будет действовать особенно успешно, если ее менеджмент руководствуется такими принципами, как *“формирование глубоких убеждений в совместных этических ценностях, взращивание сильной корпоративной культуры, холистический подход к работнику (фирма – это семья) и др”.* **[14]**

Д. Мерсер, анализируя особенности кадровой политики в фирме ИБМ, увидел там проявление теории “Z”. Причем он добавил в нее дополнительные принципы (назвал их теорией “I”), среди которых особенно важными стали *сильная вера в индивидуализм* и *единый статус для всех работников*. Теории “Z” и “I”, подчеркивающие особое значение творческой энергии отдельного человека, несомненно, подошли наиболее близко к новой точке зрения на персонал.

## 1.5 Новая парадигма управления

Одна из особенностей современной России в том, что за короткий период она проходит все те этапы развития, которые Запад «переваривал» в течение 100 лет.

Рассмотрим типичный пример развития отечественной коммерческой организации **[10]**. Допустим, фирма занимается телекоммуникационным бизнесом (*сфера деятельности в данном анализе роли не играет*). На *первом* этапе функционирования ее руководство относилось к уходу персонала совершенно спокойно (количество дипломированных и достаточно квалифицированных специалистов превышало спрос). Со *временем* выделилась группа профессионалов, которые для предприятия представляли большой интерес. Таких работников на улице найти очень трудно, разве что у конкурентов. Их уход (по каким-либо причинам) для фирмы болезнен, поэтому руководство начало искать дополнительные стимулы для их удержания.

*Наконец*, организация достигла такой степени развития, когда ряд сотрудников стал ее главным капиталом. Это уникальные профессионалы, заменить которых практически невозможно. Руководству, чтобы удержать таких работников, остается единственное средство – обеспечить наилучшее удовлетворение их растущих потребностей. Дополнительной мерой по сохранению фирмы может быть подготовка этими специалистами дублеров, однако последнее является чересчур дорогим удовольствием. Затраты на такую подготовку способны привести к снижению конкурентоспособности.

Поэтому необходимо переходить к новой концепции управления персоналом на уровне хозяйствующей структуры. Ее сущность – в рассмотрении *Человека* в качестве главного объекта интересов менеджмента. Задача руководства при этом заключается в проведении такой кадровой политики, когда целью всей деятельности по управлению персоналом становится наилучшее удовлетворение растущих запросов и потребностей каждого члена организации.

*Что же меняется при данной точке зрения на персонал?* Прежде всего точка отсчета, система взглядов на каждого работника фирмы.

*До сих пор* при всех рассуждениях о важности кадров и создании наиболее благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника он *рассматривался как объект, который подлежит управлению со стороны фирмы*. *Новый подход* предполагает, что *“человек является меняющейся, но неуправляемой переменной предприятия”* **[14]**. Задача менеджмента в этом случае в том, чтобы познать закономерности развития личности и разработать соответствующие программы, обеспечивающие лучшее, чем конкуренты, удовлетворение растущих потребностей каждого работника. Результатом данной деятельности должна стать увеличивающаяся прибыль.

##

## 2. Управленческая парадигма ХХI века

## 2.1 Современная система управления

«Человечество стоит на пороге глубочайшего кризиса, то есть кризиса самого образа жизни. Это системный кризис, который нельзя охарактеризовать каким-либо одним обстоятельством, ибо вся структура социальных отношений, все основные стимулы и стремления человека, привитые человеку тысячелетиями «присваивающей» цивилизации, приходят в противоречие с возможностями планеты, с самими законами ее развития», – писал академик Н.Н. Моисеев. **[6]**

Решающим условием выхода из этого кризиса и социального прогресса, становления новой общественной формации – ноосферно-корпоративной и достижения устойчивого, а затем и гармоничного развития станет взрыв социальной субъективности человека, выход его поведения и рефлексии за пределы стихийного и биологического, обретение подлинной свободы и ответственности каждой личностью как перед миром, Космосом, так и перед самим собой, своими близкими.

Говоря о свободе личности, мы нередко забываем о ее ответственности. Между тем они неразрывно связаны. Уровень свободы в человеческом поведении значительно вырос, а мера ответственности каждого живущего на Земле, которая в этой связи должна увеличиваться многократно, увы, продолжает падать.

Наличие этой проблемы в своеобразной теоретической форме предвосхитил русский космизм. Его представители резко поставили проблему повышения качества реального участия человека в истории, повышения меры его ответственности за все происходящее на планете на основе реализации жизненных сил каждого, раскрытия творческих потенциалов многих. «Мы переживаем в настоящее время исключительное проявление живого вещества в биосфере, – писал В. И. Вернадский, – генетически связанное с выявлением сотни тысяч лет назад Homo sapiens, создание этим путем новой геологической силы, научной мысли, резко увеличивающей влияние живого вещества в эволюции биосферы».

О резко изменившихся связях человека с Природой, с Вселенной, о существенном влиянии энергетических воздействий Космоса на биосферу и человека писали выдающиеся естествоиспытатели ХХ века, «граждане Мира», в том числе К. Э. Циолковский и А. Л. Чижевский.

Предостережения выдающихся научных умов ХХ века о необходимости смены парадигмы общественного развития и соответствующей ей управленческой парадигмы оказались непонятыми и невостребованными. Многие из них испытали все «прелести жизни» истинно российского интеллигента. Поэтому проблема адекватной самореализации жизненных сил каждой личности, особенно талантливой или одаренной, повышения меры ее ответственности перед миром, самим собой, Космосом, Богом – это проблема проблем, которая должна быть решена в XXI веке. *«Обществу угрожает опасность застоя, если оно заглушает в себе критически мыслящие личности*, – говорил еще П. Л. Лавров. – *Органом прогресса является развивающаяся личность, вне деятельности которой прогресс невозможен, которая в процессе развития своей мысли открывает законы общественной солидарности, законы социологии, прилагает эти законы к современности»* **[6]**. Сегодняшний застой общественного развития, социального управления в частности, во многом объясняется отсутствием творчески мыслящих и духовно развитых личностей в массовом масштабе как главных субъектов управления, как в обществе в целом, так и на «олимпе» политического управления.

Мир продолжает существовать, выживать, а не развиваться, за счет эксплуатации талантов, в том числе и управленческих, немногих людей, пробивающих себе дорогу «стихийно» за счет неимоверных усилий в атмосфере консерватизма, невежества и потребительской психологии большинства «средних». Cправедливо утверждает Поль Вайнувайг: *“Силы личности человека развиваются лишь при осознании им ответственности за собственные мысли и при умении контролировать их в творческих целях»* **[6]**. Следовательно, за счет расширения возможностей интеллекта многих, а они неисчерпаемы, как доказала современная наука, сегодняшние социальные и экологические проблемы могут быть решены более рационально, с меньшими растратами имеющихся ресурсов, а эволюция человека поднялась бы на более высокий уровень.

Думается, речь сегодня идет о повышении уровня управляемости в экосоциальном пространстве за счет интеллекта не избранных, а многих людей, повышения их субъективности в историческом процессе, более полного раскрытия творческих созидательных сил каждого живущего на планете человека, повышения его меры ответственности за все происходящее вокруг. Решение этой коренной задачи в XXI веке тем более необходимо, что *«выход из кризиса не может произойти сам собой по воле стихии, как это произошло в палеолите. Недостаток ресурсов породит борьбу, в которой будет пущен в ход весь запас технических средств, включая ядерное оружие»* **[6]***.*

Есть ли выход из этого положения? Да, он есть, сформирован наукой, предлагается мировому сообществу, которое пока в который раз не слышит прогнозные оценки научной мысли. *«Будущее у нашего биологического вида*, – справедливо утверждает Н. Н. Моисеев, *– состоится тогда и только тогда, когда люди, все миллиарды людей, освоят нам пока неведомый образ жизни и обретут для этого необходимые стимулы. Вот здесь и возникает понимание того места, которое должен занять коллективный интеллект в истории антропогенеза, т. е. в развитии человека и его общества»* **[15]**.

Академик Н. Н. Моисеев прав, указывая общее направление в решении этого вопроса, но научная мысль не стоит на месте и сегодня ею предлагается и неведомый ему тогда и образ жизни, и необходимые для этого стимулы – ноосферно-корпоративные, заключенные в новой общественно-экономической формации как цивилизации XXI века, и соответствующая ей управленческая парадигма, способная разрешить острейшее противоречие конца ХХ и начала ХХI века. Именно они могут преодолеть кризис управления, суть которого в сложившемся антагонизме между объектом и субъектом управления. Если субъект управления наполнится коллективным интеллектом, миллионами творчески мыслящих людей, которые возьмут на себя ответственность за все происходящее вокруг, на основе совладения и сораспоряжения собственностью, сняв ее с невидящей и неслышащей политической и управленческой элиты, системный кризис может быть преодолен.

Каковы определяющие социальные технологии его разрешения? Во-первых, интеллектуальная работа общества по формированию современного мышления многих людей. Именно мозг способен предупредить каждого человека в отдельности и общество в целом о грозящей опасности, сделать «разумный выбор», не подчиненный инстинктам. Именно коллективному разуму будет дано понять те трудности, которые стоят перед человечеством и найти способы их преодоления. Россия способна сегодня при определенных условиях первой в мире включить свой совокупный разум в поиск ответов на вызовы ХХI века. Востоку труднее снять самоограничения в силу традиционности своей культуры, а Западу – в силу сытости, самодовольства, что противоречит творчеству и неординарному решению возникших проблем. Он предпочитает решать их на прошлых оборотах вчерашней социальной парадигмы развития общества и управления – за счет и против остального мира, более того – в противоборстве и с ним, и с биосферой.

Во-вторых, гражданам мира, России в первую очередь, необходимо осознать, что достигнутые миром успехи в научно-технической области, в освоении космоса и современных средств жизненного комфорта, обустройстве жилья, средств связи и передвижения, организации отдыха получены во многом на фоне разрушения духовных ценностей, культуры, образования, что привело сегодня к «великим» разочарованиям: усиливающейся безнравственности, росту социальных аномалий (алкоголизма, наркомании, преступности и т. п.). *Возрождение духовности как общества в целом, так и каждой личности – одна из самых актуальных проблем. Ее решение – это тот приоритет, с которого начинается смена парадигмы общественного развития и управления, ограничение вектора агрессивно-потребительского развития общества и его системы управления в сторону духовно-творческого саморазвития и самоорганизации* **[15]**.

В-третьих, односторонний характер управленческого воздействия – основная причина кризиса управления в современном мире. Появляются голоса, которые трезво оценивают сложившуюся управленческую ситуацию. Так, в 80-х годах вопрос ставился так: возможна ситуация, когда затраты на прирост мирового валового продукта будут превышать цену, которую общество согласно заплатить за этот прирост. Уже тогда президент Всемирного банка отмечал: «Мировой банк контролирует оборот капитала, а экологическая обстановка в мире все хуже и хуже, то есть кредитно-финансовая система и международное право не обеспечивают экологическую безопасность».

В условиях мирового экономического спада 90-х годов согласия общества «платить» непомерной ценой своих «жизненных сил», здоровья людей, и прежде всего России, никто не спрашивает, ибо речь идет о поглощении реальных доходов мирового производства ростом затрат на компенсацию экологической деградации биосферы и других последствий патологического развития цивилизации. Вывод – получаемая прибыль становится все дороже для человечества, особенно для «россиян», ее получение переходит в рост массы отчуждаемых от инвестиций средств, количество спекулятивно «прокручиваемых» денег растет и ведет к краху оборота «производителей, производимого и оборотчиков».

Материалы Экономического и Социального совета ООН убеждают, что экологическая инфляция все интенсивнее съедает те доходы, которые должны служить научно-техническому и гуманитарному обновлению, социальной стабилизации, экологии, культурному и духовному обновлению мира. И поскольку Россия сегодня включена в мировой финансовый оборот, то она прежде всего страдающая от этого сторона. Для нее проблемы поиска инвестиций в преобразование способа жизнедеятельности, создания жизнеспособной промышленной политики, базиса экологической безопасности, укрепления здоровья нации, следовательно, национальной безопасности – проблемы выживания и самосохранения **[13]**.

Сегодня идет пока борьба со следствиями патологической модели развития. Миру, России прежде всего предстоит сформировать новую нерефлекторную логику ноосферного мышления, образа жизни и управления. В этой связи в основу современной парадигмы управления должны быть заложены принципы профилактики социального и физического здоровья, социального и духовного возрождения, а не профилактики социальных болезней. Поэтому российскому обществу необходима мощная государственная программа естественного оздоровления общества, духовного, психического и физического, где приоритет принадлежит физическому и духовному здоровью каждого человека.

В-четвертых, важно понять, что в современных условиях снижение качества жизни людей, увеличение, например, количества сердечнососудистых заболеваний, онкологических, нервно-психологических и т. п. зависит не только от уровня благосостояния (объективных факторов), но и от субъективных факторов (неправильного питания, лечения, нерационального образа жизни в целом). Права Г.С. Шаталова, которая считает, что дело не только в обстоятельствах, но и в том, что мы не умеем пользоваться великим богатством, которое даровала нам природа – беспредельными возможностями человеческого организма. Мы не только не знаем их, но и постоянно разрушаем **[6]**.

Утвердилась к тому же ущербная парадигма лечения: если детально изучить устройство только каждого отдельного органа, то, синтезировав новое лекарство, можно отремонтировать человеческий организм, который является целостным, целостность же достигается только на основе природосообразности: здорового образа жизни и современного стиля мышления каждой личности – системного восприятия жизни.

Односторонний, линейный подход как к своему здоровью, так и к социальному и духовному здоровью нации, народа – главная беда существующей сегодня парадигмы управления. Управление сегодня – это единая система методов (экономических, финансовых, социальных, политических, правовых, духовно-культурных и т. п.) на единой концептуальной основе. Когда оно сводится только к абсолютизации одних, например, финансовых, то оно становится разрушающим, неадекватным объекту, целостность которого субъект управления игнорирует, не улавливает в своем управленческом воздействии.

В мировом сознании все в большей мере утверждается простая истина – человек высшая ценность, «мера всех вещей». Но тогда каждый должен стать не объектом воздействия, а субъектом управления. Человек на Земле сам создал себе среду обитания и сам должен преобразовать ее и себя в пределах возможностей жизненных сил своего вида. Усиливающемуся росту социального и психологического напряжения, прессу конкуренции, страху безработицы и другим внешним факторам разрушения личности каждый должен противопоставить огромные внутренние силы своей личности. При каких условиях это возможно?

В современных условиях утраты многими людьми социально значимых целей необходим иной уровень самоорганизации личности, которая является во многом самодостаточной и способна противостоять разрушающим внешним воздействиям. Речь идет о том, что человек может рационально использовать свои физические и духовные силы (энергетические, двигательные, чувства, разум, волю) в условиях саморегуляции для достижения высших целей: творческого развития, духовного самосовершенствования, укрепления здоровья и т. п.

Сегодня необходим качественно иной уровень человеческой субъективности, можно сказать, что назрел ее взрыв, когда каждая личность, защищая свои жизненные силы, станет субъектом управления, ответственной за все происходящее вокруг. Каждый человек, являясь носителем идеальных сил жизни, коллективного интеллекта, социальных идей, чувств, настроений в своей жизненной программе, «я-концепции», способен активизировать их обратное воздействие на гармонизацию катастрофической ситуации, вносить свой вклад в ее прогнозирование и способствовать преодолению состояния экокатастрофы на основе утверждения социальной гармонии, состоящей в конечном итоге из «я-гармоний» многих **[6]**. Словом, потребность в осмысленной самореализации своих жизненных сил является коренной потребностью каждого человека.

Возможно, решение проблем самоорганизации, развития субъективности для каждого человека может начинаться с так называемых «врожденных идей», существующих в подсознании человека и заложенных в Космическом нравственном кодексе. «Врожденные идеи» человека как части Космоса, как Божественного творения помогают ему сделать правильный выбор в решении сложнейших проблем личной и гражданской жизни.

Поэтому современная парадигма управления, которая должна утвердиться в ХХI веке, – это управление духовно-творческих индивидуальностей, которых становится все больше. Именно они возьмут весь груз ответственности в принятии судьбоносных решений, найдут эффективные пути их реализации.

ХХ век подготовил для этого необходимые предпосылки:

а) ноосферное мировоззрение стало достоянием многих;

б) интеллектуально-творческий потенциал общества неизмеримо вырос;

в) силы гражданского общества, которые во многом определяют прохождение передовых идей в сферу политики и управления, серьезно окрепли.

Для становления новой парадигмы управления складываются благоприятные научные предпосылки: формируется современная социологическая теория, социология управления, в частности, которая позволит не только измерять творческий потенциал людей, равный запасам атомного ядра, но и создать инновационные технологии его эффективного выявления и использования. Словом, создав социальные средства творческого саморазвития, человек получает возможность превращать себя в духовно-творческую индивидуальность – творца ноосферного образа жизни, что снимает угрозу экокатастрофы и будет способствовать достижению устойчивого, затем и гармоничного развития общества на основе адекватной ему системы управления **[6]**.

И, наконец, идея самоуправления и саморазвития должна получить в ХХI веке свою полную реализацию. Можно сказать, что если ХХ век был эпохой управленческой революции, то ХХI должен стать следующим этапом ее развертывания, а возможно, и ее нового качества – самоуправленческой революции, которую российское общество не должно просмотреть, как оно просмотрело управленческую в ХХ веке. Мир идет к новой практике раскрытия жизненных сил человека через местные сообщества. Их эволюция развивается от естественных границ, традиционных общин к открытым производственным сообществам как нового типа организации жизни граждан, которые способны обеспечить каждому проживающему в пределах микротерритории полную свободу личной инициативы, доступ к современным знаниям, удовлетворение основных человеческих потребностей.

Сегодня появление территориальных сообществ на основе информационных технологий, более полного использования местных ресурсов и новых видов энергии может быть связано не только со всеми культурными центрами, но и всем человечеством. Поэтому силы самоуправления неправительственных организаций, гражданских институтов общества набирают дополнительные источники саморазвития и все более способны к свободной и добровольной деятельности, направленной на раскрепощение своих потенциалов, запасы которых неисчерпаемы как и запасы личностей, объединенных в этих ассоциациях.

Изменение объекта муниципального управления – муниципального сообщества должно привести к коренным изменениям его как субъекта деятельности, как гражданского института общества, развивающегося на основах подлинного местного самоуправления. Последнему предстоит в ХХI веке освоение новой стратегии: а) социально-экономического наполнения местного сообщества и его органов местного самоуправления на основе широкого делегирования прав и полномочий, свободного использования имеющихся местных ресурсов (финансовых, интеллектуальных, информационных и т. п.); б) широкого применения информационно-аналитических систем, комплексных целевых программ и других научных методов управления; в) современных норм права, в т. ч. и муниципального правотворчества. Таково генеральное развитие местных сообществ и его властных начал – местного самоуправления. Но это только тенденция, которая может быть реализована при нескольких условиях: а) принятии ноосферно-корпоративной идеологии как государственной; б) ускоренном формировании инновационной управленческой культуры в самих муниципальных образованиях.

## 2.2 Кибернетико-синергетический подход в теории управления

В менеджменте ХХ века было предложено много методов и подходов к управлению: управление по целям, управление по результатам, управление по отклонениям, ситуационное управление и множество других. При этом идентификация методов нередко вызывает затруднения – размыты критерии. Между тем, анализ содержания известных методов показывает, что все они находятся в пространстве кибернетических представлений. **[11]**

Один из атрибутов *кибернетического подхода* – разделение систем на управляющие и управляемые. Кибернетический подход заключается также в обосновании информационной сущности управления, в признании универсальности законов управления для систем различной природы, в выявлении и организации механизмов обратной связи, действующих в системах управления, в оптимизации поведения системы на основе обратных связей и в соответствии с заранее определенными целями.

*Синергетический подход* ориентирует исследователя на учет естественных факторов развития (саморазвития) систем. Субъект управления в самоорганизующихся системах не значим. Для саморазвивающихся систем цель перестает быть актуальной – важен путь. Синергетические процессы – естественные процессы достижения системой новых состояний без целенаправленного внешнего воздействия. Считается, что содержательно кибернетический и синергетический подходы альтернативны.

Все представления менеджеров ХХ века сводились к тому, что есть субъект и объект управления. Концепции и школы менеджмента ориентировались на поиск различных способов воздействия субъекта на объект управления. Их целью было эффективное использование физического, психологического и интеллектуального потенциала субъекта в предпринимательских целях. К концу ХХ века стало очевидно, что такой подход исчерпал свои возможности. Основой взаимодействия стало сотрудничество, взаимодополнение творческих способностей индивидуумов, стоящих на разных ступенях иерархической лестницы. В информационном обществе возможности одного субъекта раскрываются через возможности другого. Концепция «субъект – объект управления» в менеджменте постепенно уступает место концепции самоорганизации. Другими словами, кибернетический подход в менеджменте уступает место синергетическому.

Основываясь на представлениях кибернетического подхода, все известные в современном менеджменте методы управления можно разделить на детерминированный, программно-целевой и ценностно-ориентированный. В качестве признаков классификации управления используются факторы обратной связи и целеполагания.

Применение *детерминированного метода* в организации подразумевает прежде всего целеполагание. Обратная связь обеспечивает строгое соответствие поведения системы разработанной программе. Назначение обратной связи – выявить отклонения объекта управления и привести его в запланированное состояние.

Главным критерием для *программно-целевог*о метода является цель, а не план. Механизм обратной связи обеспечивает не только фиксацию отклонений и формирование соответствующих управляющих воздействий, но и более сложные действия по анализу обстоятельств, способствующих возникновению этих отклонений.

В *ценностно-ориентированном методе* (рис. 1) механизм обратной связи содержит три петли, обеспечивающие корректировку поведения системы управления в соответствии с разработанной программой, корректировку программы (плана) на основе поставленной цели и ее изменение.

Рис. 1. Ценностно-ориентированный метод

Таким образом, этот метод предполагает возможности изменения не только плана, но и цели. Хотя цель является внутренним побуждающим мотивом, все же определяющим фактором целеполагания является система ценностей. Она представляет наиболее устойчивую категорию человеческих отношений, сформировавшуюся на протяжении всего предшествующего опыта практической и интеллектуальной деятельности. Ценностно-ориентированный метод управления включает программно-целевой и детерминированный подходы.

Смена управленческих парадигм сопровождается многочисленными проблемами, объективными и субъективными. Основная из них – менталитет руководителя. Управленческая деятельность сегодня – это, прежде всего, исследовательская деятельность, работа по выявлению проблем, их анализу и поиску научно обоснованных решений. «Крепкий», волевой хозяйственник с административным менталитетом вынужден уступить место менеджеру с творческим мышлением и высокой культурой человеческих отношений. Менеджеризм вытесняется синергизмом.

## 3. Перспективы развития менеджмента

# 3.1 Проблемы и перспективы современного менеджмента, связанные с российской действительностью

Сущность управления в административно-командной системе хозяйствования была идеализирована и доведена до жесткого регламентирования воздействия субъекта управления на объект, что породило пассивную философию труда. Она строилась на основе, как правило, минимальных изменений в организации, методах управления и т.д. Жесткое регламентирование управления наряду с пассивностью вынуждало управляемые объекты уклоняться от воздействия или оказывать невидимое противодействие, что снижало творческий подход в процессе производства и в конечном счете привело к застою экономики **[12]**.

Единственно верным подходом к организации современного менеджмента является творческий подход к труду, который заставлял бы руководителей и подчиненных активно выполнять задания, идти на разумный риск и предприимчивость. Он связан со стратегическим мышлением и созданием предпосылок для активизации экономического мышления людей.

Современная школа менеджмента строится на принципах соединения социального управления с решением конкретных задач, возникающих как на микро-, так и на макроуровне.

На современном этапе происходит адаптация отечественной теории и практики управления к становлению механизма смешанной экономики России, а также интеграция ее с зарубежным менеджментом. В настоящее время еще не синтезированы все направления и сферы приложения менеджмента, как в России, так и за рубежом, не сформулирована проблематика интегрированной теории современного менеджмента.

Многообразие форм собственности, акцент на развитие деловых контактов, необходимость повышать управленческую культуру и экономическую компетентность предъявляют новые требования к работе с кадрами.

В условиях перехода к рыночной экономике одной из ключевых проблем являются подготовка и переподготовка специалистов и руководящих кадров, соответствующие современным международным образовательным стандартам и требованиям гибкой и динамичной рыночной экономики.

Управление по-новому - исключительно сложная проблема, и далеко не все смогут выдержать этот экзамен системы управления. В Китае, например, когда началось внедрение новой системы управления, около 40% управляющих были уволены или сами ушли со своих постов - не могли справиться. **[12]**

Для проведения коренной перестройки системы управления нужны не просто исполнители, а добровольные и сознательные единомышленники. Поэтому "социальная база" реорганизации в лице наиболее компетентных и современно мыслящих менеджеров и специалистов расширяется медленно.

Борьба с внутрифирменным бюрократизмом, подчиняющим развитие производства и управление своим целям, рассматривается как серьезная задача руководителей-новаторов. У руководителей часто просто не хватает времени приспособить структуру к новым целям организации. Среди главных источников бюрократического противодействия переменам можно назвать инертность и консерватизм персонала. Нежелание, неготовность людей к переменам отмечались западными специалистами как в сравнительно благополучных организациях, так и в компаниях, стоявших на грани краха.

Возникает вопрос: что противопоставляется бюрократизму в корпорациях? Главные надежды менеджмент возлагает на сильного хозяйственного лидера - носителя организационных перемен. Примерами сегодняшнего дня стали руководители ведущих корпораций мира *- Л. Якокка из "Крайслера", Дж. Уэлч из "Дженерал электрик", П. Гилленхаммор из "Вольво", А. Морита из "Сони"* **[8]** и др.

Борьба с бюрократизмом и реорганизация системы управления представляют собой радикальную перестройку хозяйственного механизма, затрагивающую и технологические нововведения, и замену организационных структур, и пропаганду новых ценностей компании, и использование обновленного управленческого инструментария.

Важнейшим направлением развития в России, позволяющим резко повысить производительность труда, являются инновационные процессы, основывающиеся на современной научно-технической политике обновления производства. Главная сфера действия менеджмента в инновационных процессах - инновационное предпринимательство, а также государственные предприятия наукоемкого сектора промышленности России.

Становление инновационного предпринимательства и развитие его на основе менеджмента позволяют ускорить внедрение научных разработок в серийное или массовое производство, вовлечь в производственную сферу большое количество научных и инженерно-технических работников, неэффективно работающих в государственных научно-исследовательских учреждениях и производственных предприятиях.

Для поддержки инновационного предпринимательства целесообразно стимулировать создание частных и смешанных (государственно-частных) фондов, необходимо разработать программу помощи по оснащению научно-исследовательских центров современными средствами телекоммуникаций и формированию банков данных.

## 3.2 Позиционный метод

Сферы управления и образования играют ключевые роли в системе общественных отношений. Так, стабильность существования и динамика развития общества определяются тем, насколько согласована деятельность множества людей. И именно потому, что согласованность обеспечивается сферой управления, можно утверждать, что уровень развития общества прямо пропорционален уровню развития сферы управления. Вместе с тем общество постоянно обновляется: на смену опытному старшему поколению приходит неопытное молодое. И только благодаря сфере образования обеспечивается постоянное воспроизводство необходимых для существования общества знаний, как уже проверенных временем, так и новых. А это означает, что от того, насколько развита сфера образования, зависит устойчивость и общественного существования, и общественного развития. В свою очередь уровень развития указанных сфер определяется тем, какие фундаментальные принципы заложены в основу существующих представлений об организации управления и образования.

##### Позиционный метод **[8]**

Его суть выражается в том, что он делает явными *объективно* существующие различия в *отношении* разных людей к тем или иным явлениям действительности. Метод рассматривает отношение человека не к отдельно взятому явлению, а к действительности в целом. Именно такое отношение называется *Позицией*. Он вскрывает закономерность в развитии этого отношения, фиксирует ступенчатый характер этого развития и выделяет разницу в Позициях разных людей. Позиция, которую занимает человек, проявляется во всем: в том, насколько адекватно воспринимает он окружающий мир, какие мотивы движут им, как он относится к другим людям, каковы, наконец, его способности к управленческой деятельности и обучению.

Существует всего семь возможных Позиций, семь последовательных шагов, которые человек может пройти в своем духовном развитии. Может показаться, что это слишком мало, чтобы вместить все многообразие человеческих отношений.

Но Позиция – емкое понятие. Различия между Позициями столь принципиальны, что переход с одной на другую можно сравнить с переходом в пространство с большим количеством измерений и обретением еще одной степени свободы. Духовное развитие основной массы населения вообще можно описать первыми тремя Позициями, где Общество, социум, находится всего лишь на второй из них. И, несмотря на то, что существуют люди, продвинувшиеся в своем духовном развитии дальше третьей Позиции, их мизерное количество, поэтому основное внимание следует уделить именно первым трем. Для совершенствования управленческой системы этого более чем достаточно.

Зная Позицию человека, можно не только точно прогнозировать, как он будет вести себя в той или иной ситуации, но еще и принципиально по-другому подходить к организации любого вида деятельности.

Способности к управлению как отражение уровня духовного развития личности.

Как устанавливает «Позиционный метод», способности к управлению определяются уровнем духовного развития человека: многие могут занимать руководящие должности, но далеко не каждый человек способен быть успешным руководителем.

Опишем особенности первых трех Позиций в наглядной форме. Для упрощения будем рассматривать отношение человека не к действительности в целом, а к обществу в частности.

Человек – это индивид с собственными потребностями, желаниями, интересами. Рождаясь, он оказывается на исходной ступени духовного развития, которая называется *Позиция Силы*. Особенность этой Позиции (ее еще можно назвать *потребительской жизненной позицией*) в том, что человек во всем руководствуется своим «хочу» и зависит от него. Его интересует только свое: сталкиваясь с «хочу» другого человека, он начинает действовать силой (в широком смысле этого слова), чтобы добиться своего. И в других людях признает только силу. Общество для такого человека – это тоже сила, причем непреодолимая, которая вынуждает его подчиняться силе Закона. Такой человек не способен отказаться от «хочу» в пользу «надо», и если он законопослушен, то лишь из страха наказания. Вот эта неспособность сделать выбор говорит о том, что у такого человека *0 степеней свободы*, т.е. не он управляет своими желаниями, а, наоборот, они им.

*Позиция силы*

В какой-то момент человек начинает осознавать, что эгоцентризм («Я есть центр вселенной, и все вокруг меня вертится для моего удовольствия») не приветствуется обществом. Это заставляет его *старательно скрывать* от других людей свою зависимость, подавлять на людях проявления эгоцентризма. Он все еще на Позиции Силы, все еще ориентируется на себя и свое «хочу», но уже не такой, как явно выраженные эгоцентрики.

Следует отметить, что полное и подробное описание Позиции – отдельная задача, необходимость решения которой появляется по мере формирования у управленцев потребности в новых знаниях.

Кроме того, последовательность духовного развития приведена и применима к человеку как таковому. Каждый же конкретный человек рождается в семье, где родители *уже* занимают какие-то Позиции. Поэтому его духовное развитие на начальном этапе, как правило, есть результат воспитания по образу и подобию своих родителей. Реже, уже во взрослом состоянии, – это осознание, которому предшествует какое-то событие или целенаправленное воздействие духовного плана. Но даже в этом случае после такого осознания следует долгий период духовного роста. В итоге получается, что Позиция – устойчивое образование, но не врожденное, потому что под воздействием обстоятельств и собственных усилий Позиция человека может изменяться.

Постепенно человек начинает понимать, что действовать силой среди себе подобных неправильно. Когда интересы пересекаются, гораздо правильнее договариваться о том, как в конкретной ситуации поступать всем сторонам, а не руководствоваться только своим «хочу» (а оно ведь никуда не девается). С этого момента человек переходит на *Позицию Логики***,** логики общественного сосуществования. Теперь он способен *сознательно* сделать выбор между «хочу» и «надо». Теперь у него появляется *1 степень свободы*. Фактически, он перестает зависеть от своего «хочу» и становится социоцентриком. Это означает, что договоренность, закон, логика общественного сосуществования для него более важны, чем собственное «хочу». Такой человек отчетливо осознает, что если он со своей стороны нарушит эту логику, ему же потом хуже будет. Более того, теперь он заинтересован, чтобы эту логику не нарушали и другие.

Если с таким человеком договориться о чем-либо, то можно быть уверенным, что он приложит усилия к тому, чтобы придерживаться договоренности. В этом плане о таком человеке можно сказать, что он ответственен и надежен в широком смысле этого слова. И именно это является *необходимым* условием того, чтобы человек может не только отвечать за порученное дело, но и требовать такой же ответственности от своих подчиненных.

Из сказанного следует, что о способности к управлению можно говорить только в том случае, если человек имеет, как минимум, 1 степень свободы.

Почему человек с 0 степеней свободы не способен к управленческой деятельности? Если такого человека назначить руководителем, то он будет командовать, «строить» всех, заставлять, принуждать, демонстрировать силу, куражиться, действовать по принципу «я – начальник, ты – дурак». Понятно, что руководствоваться при этом он будет *собственными* представлениями о справедливости. Более того, на него нельзя положиться, потому что такой человек будет работать на себя, а не на дело.

Логика духовного развития такова, что освобождение от одной зависимости дает человеку новую степень свободы, но вместе с ней и новую зависимость. Человек на Позиции Логики способен сознательно делать выбор между «хочу» и «надо», но теперь он зависит от логики общественного сосуществования, которая определяется мнением большинства. Такой человек зависит также от авторитетов, догм, стереотипов. Фактически, он не способен, да и не стремится думать самостоятельно.

Человек, который пытается освободиться от такой зависимости, в первую очередь начинает подвергать сомнению общепризнанные авторитеты, сначала робко, а затем все смелее отрицать общепринятые нормы. Он все еще на Позиции Логики, но уже не хочет быть таким, как большинство.

В конечном итоге, стремление быть не таким, как все, приводит его к пониманию, что для этого одних только сомнений недостаточно: нужно не только отрицать мнение других людей, но и формировать свое собственное мировоззрение. С этого момента он переходит на *Позицию Знания*, перестает зависеть от логики общественного сосуществования и приобретает *2 степени свободы*. Теперь все чаще он начинает думать и принимать решения самостоятельно, не оглядываясь на большинство, и постепенно перестает бояться шагать «не в ногу», когда все остальные шагают «в ногу».

Для такого человека его Я снова оказывается в центре. Но теперь это уже не эгоцентризм, а эгоизм. Принципиальное отличие в том, что теперь *все* *преломляется* через Я: человек формирует собственное мировоззрение и в принятии решений руководствуется собственными внутренними знаниями. Он готов придерживаться достигнутых договоренностей, но только в том случае, если они будут правильными с его точки зрения. Более того, он готов изменять общепринятые представления и объединять для этого людей вокруг себя, чтобы реализовать собственные замыслы.

Самостоятельное мышление приучает такого человека более внимательно относиться ко всему, что происходит вокруг. Это делает его восприятие более адекватным, действия – более гибкими, решения – более правильными. Такого человека не нужно направлять, он способен выбирать направление самостоятельно и вести за собой других людей. И именно это является *достаточным* условием для того, чтобы человек мог эффективно управлять другими людьми.

Существует еще одна категория людей, которые зависят от своего «хочу» и в то же время обладают самостоятельным мышлением, поскольку стремятся быть не такими, как все. Они находятся на Позиции Силы, и такое сочетание делает их «философами от потребления». Условно они обозначаются как люди с **–** *1 степенью свободы*. Несомненно, это – эгоцентрики, но такие, которые в силу ума способны вести за собой людей. Чаще всего именно из таких людей получаются негативные лидеры.

Таким образом, способности к управлению определяются уровнем духовного развития или Позицией человека, т.е. тем, *кем он себя мыслит по отношению к обществу и насколько готов действовать по его изменению*. Отсюда следует простой и очевидный вывод: *критерии отбора людей в сферу управления должны быть пересмотрены и приведены в соответствие с объективной природой управленческих способностей человека*.

Закономерно встает вопрос: «А как же мы до сих пор обходились без этого?»

Ну, скажем, так же, как когда-то люди вполне обходились без знаний о существовании бактерий. Позиция – это всего лишь *отражение объективных закономерностей* духовного развития человека, которые, благодаря Позиционному методу, удалось структурировать.

Наглядным доказательством объективности взгляда на природу управленческих способностей человека является *принцип относительности управления.*

Суть его проста: один человек может управлять другим лишь в том случае, если у него количество степеней свободы больше или, как минимум, равно количеству степеней свободы того, кем он управляет. И, соответственно, наоборот, если у человека меньше степеней свободы, чем у того, кем он управляет, то об управлении не может быть и речи.

Проще говоря, человек с 1 степенью свободы способен управлять человеком с 0 степеней свободы, при определенных обстоятельствах он сможет управлять человеком с 1 степенью свободы и совершенно не способен управлять человеком с 2 степенями свободы.

*Управлять человеком – означает задавать ему правильное направление деятельности и добиваться от него нужного результата*. Скажем, когда человек действует сам по себе, то он движется в *желаемом* направлении, куда *хочет*. На производстве человек перестает принадлежать сам себе, потому что здесь от результатов его индивидуального труда зависит общий результат. Процесс производства диктует свои параметры движения и предписывает человеку *нужное* для достижения результата направление. В связи с этим управлениеможно определить еще как такое воздействие на человека, в результате которого тот делает не то, что хочет, а то, что нужно (если же он хочет делать то, что нужно, то управление здесь не требуется).

Все руководители, на практике применившие Позиционный метод, отмечают, что там, где при расстановке управленцев принцип относительности управления был нарушен, всегда наблюдаются те или иные проблемы. Эти проблемы существовали всегда, просто до сих пор им не было объяснения.

Итак, *введение в общественное сознание представления о позиционной природе управленческих способностей человека и принципа относительности управления позволяет на более качественном и эффективном уровне организовать общественную практику в сфере управления*.

**Заключение**

В данной работе были исследованы основные принципы современной парадигмы управления. Она содержит, с одной стороны, маркетинговую концепцию управления бизнесом, которая ориентирует фирму на потребителя, а с другой – концепцию социальной ответственности менеджмента, построенную на задачах неразрушающего интеграционного воздействия менеджмента на общество и природу, на человека и экономику. При этом происходит институциализация менеджмента. Он становится важнейшим и эффективным регулятором разнообразных сфер деятельности.

Современная организация характеризуется как открытая система, которая непрерывно взаимодействует с неопределенной окружающей средой, используя во всей полноте интеллектуальный и духовный потенциал персонала, применяет технологии ситуационного управления. Основной ее целью является выживание и развитие в изменяющейся среде.

Известно, что во второй половине ХХ века последовательно развивались три подхода к управлению: процессный, системный и ситуационный. В курсовой работе показано, что последние два подхода дают начало концепции менеджмента знаний, которая складывалась в последнее десятилетие ХХ века и создала предпосылки формирования парадигмы современного менеджмента на основе видения человека целостного, умеющего использовать в полной мере все качества мышления; накопленные во всем мире богатства культуры менеджмента. Это обусловлено такими принципиальными изменениями во внешних условиях, как глобализация экономических и информационных процессов, беспрепятственная миграция населения, повсеместное и быстрое повышение квалификации рабочего и управленческого персонала, усиление непредсказуемости ситуации во многих сферах жизнедеятельности организаций.

Таким образом, новая парадигма предполагает, что на смену управленческим иерархиям, жестким схемам, графикам и правилам приходят работа в командах, непосредственные взаимодействия, перманентные инновации, непрерывное обучение и совершенствование. Менеджеры превращаются в помощников, партнеров для подчиненных, они должны уметь идти на осознанный риск и способствовать развитию способностей и более полному использованию энергии сотрудников.

Таковы некоторые черты управленческой парадигмы ХХI века, которые подготовлены всем предшествующим общественным развитием. В реальной жизни будущего они могут состояться и стать двигателем социального прогресса, выхода из системного кризиса, или же остаться невостребованными в управленческой практике субъектов управления. Их утверждение зависит от многих факторов: наличия политической воли как общества в целом, так и главных субъектов управления, их профессионализма и меры ответственности за все, что сегодня происходит в нашем неспокойном мире.

Также были изучены перспективы развития менеджмента. В результате этого можно сделать следующие выводы, что для поддержки инновационного предпринимательства целесообразно стимулировать создание частных и смешанных (государственно-частных) фондов, необходимо разработать программу помощи по оснащению научно-исследовательских центров современными средствами телекоммуникаций и формированию банков данных.

**Список использованных источников**

1. Абчук В.А. Менеджмент. Учебник для вузов. – СПб, 2002.
2. Аверченко Л. Основы управленческой деятельности. //Специалист. – 1998. - №11.
3. Алексеевский В.С. Социокультурная концепция общей теории менеджмента. //Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №2.
4. Блинов А. Внедрение системы управления по целям в российских условиях. //Проблемы теории и практики управления. – 2004. - №1.
5. Веснин. В.Р. Менеджмент. Учебник, 2-ое изд., перераб. и доп., - М., 2004.
6. Иванов В.Н. Управленческая парадигма ХХI века. //Специалист. – 2003. - №4.
7. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Учебное пособие. – М., 2004.
8. Машкин В. Перспективы развития менеджмента. //АКДИ «Экономика и жизнь». – 2004.
9. Менеджмент. Учебник / Под общей редакцией Ю.Н. Каптуреского. – СПб., 2003.
10. Молл Е. Российский менталитет и управление. //Вопросы экономики. – 2000. - №8.
11. Приходько В.И., Иванова Т.Ю. Кибернетико-синергетический подход в теории управления. //Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - №5.
12. Прохоров А.П. Перспективы развития российской модели управления. //Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №2.
13. Саханова А.Н. Новая парадигма государственного управления «GOOD GOVERNANCE»: пример Японии как перспектива для стран СНГ. //Менеджмент в России и за рубежом. – 2004 - №1.
14. Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления. //Проблемы теории и практики. – 2001. -№3.
15. Экк К.Д. Знание как новая парадигма управления. //Проблемы теории и практики. – 1998. - №2.
1. Под парадигмой принято понимать принятые научным сообществом концепции, которые находят применение в общественной практике в качестве руководящих идей и технологий. [↑](#footnote-ref-1)
2. Маркетинг – ускорение процесса получения товара потребителем от производителя при условии максимального удовлетворения взаимных потребностей. [↑](#footnote-ref-2)