**Американский менеджмент**

Во всем этом многообразии теорий и явлений живой практики американский менеджмент был и остается наиболее мощной «управленческой цивилизацией». Его ведущее значение в мире сегодня неоспоримо, а влияние на развитие теории, практики, а тем более обучения управлению наиболее велико. Нет нужды слепо следовать выводам американских теоретиков и рекомендациям их практиков, но знать их идеи, безусловно, необходимо.

Как раз этому служит американский учебник по управлению «Основы менеджмента» Ф.Катлера. Это не первая книга такого рода, переведенная на русский язык. В 1981 году вышла книга Г.Кунца и С.О'Доннела «Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций» (1981). Ранее мы познакомились с довольно полным «Курсом для высшего управленческого персонала» (В.И. Терещенко, 1970). Обзорный характер носила книга Д.О'Шонесси «Принципы организации управления фирмой» (1979). Среди отечественных работ по этой проблематике наиболее существенную роль сыграла книга академика Д.М. Гвишиани «Организация и управление» (1972), посвященная систематизации и анализу американской теории управления на тот момент.

Однако учебник «Основы менеджмента» носит качественно иной характер. В нем привлекают три характерных особенности:

Во-первых, это — достаточная полнота описания наиболее важных элементов современного знания об управлении, в то время как, скажем, книга Г.Кунца и С.О'Доннела, в основном, освещала принципы «классической» или «административной» школы в теории управления, а более компактный учебник Д.О'Шонесси содержал популярный обзор результатов наиболее известных исследований в этой области. Авторы «Основ менеджмента» пошли, по их признанию, по пути несколько эклектическому. Они не стали гоняться за мнимой методологической стройностью изложения, а постарались достаточно

сбалансированию осветить достижения различных подходов и школ и их реальный вклад в современную управленческую мысль. Читатель нашего учебника может быть уверен, что получит основы знаний о менеджменте, познакомится со всеми наиболее важными достижениями западной управленческой мысли, узнает наиболее известные имена авторитетов науки и практики менеджмента. В целом это подготовит к тому, чтобы сделать следующие шаги — углубиться в изучение специальной литературы по отдельным аспектам управления, обсуждать эти проблемы с западными коллегами или учиться менеджменту за рубежом. Такая особенность книги, конечно, является большим достоинством в наше время приобщения к достижениям мировой управленческой мысли.

Во-вторых, данный учебник имеет свои преимущества с точки зрения специалистов. При добротном научном уровне он написан доходчиво, увлекательно, даже живо, чего не было ни в одной из предыдущих книг такого рода — отечественных или переводных. Его можно не только внимательно прорабатывать с карандашом в руках, но и просто читать для расширения кругозора, а то и для удовольствия. Основной контингент этой книги — те, кто занялся изучением менеджмента, не имея серьезной предварительной подготовки и, может быть, даже высшего образования. В Америке этим учебником пользуются прежде всего студенты-бакалавры. С учетом специфики нашей страны этот учебник может быть использован не только студентами, но и руководителями, которые получают подготовку в области менеджмента или повышают свою квалификацию.

В-третьих, эта книга интересна с точки зрения методического подхода к организации изложения материала. Она представляет собой хороший образец высокого научного уровня, отточенности определений и формулировок, чувства меры в изложении научных истин и в то же время полновесной информации о практике управления, ярких примеров и конкретных ситуаций для анализа.

Говоря о содержании книги, следует признать, что она дает неплохое представление о состоянии американской управленческой мысли. Читая ее, можно, в частности, сформировать определенную позицию по традиционному, но до сих пор актуальному вопросу: является ли управление наукой или искусством? Имеется достаточно оснований, чтобы утверждать, что это — синтез науки, искусства и опыта. Это, -конечно, тривиально, но важно осознать тот .факт, что деятельность по управлению настолько сложна, а наука управления — еще настолько молода, что нужно с большой осторожностью оценивать ее возможности, разумеется, не умаляя полезности проверенных жизнью теорий и научно обоснованных методов. Никто не знает простых рецептов решения управленческих проблем, что многократно подчеркивается на страницах данной книги. Эта мысль лежит в основе методологии «ситуационного подхода» к управлению — едва ли не самого крупного научного результата в этой области за последние два десятилетия.

Характерные для отечественной литературы прошлых лет заверения в том, что мы якобы способны «научно управлять» не только производством, но и обществом, не выдерживают критики ни с теоретической, ни с практической точек зрения. С объективных позиций современное состояние научного знания об управлении и ведении хозяйства таково, что оно может служить источником не только озарений, но и серьезных заблуждений, а «научно обоснованные» теории и методы могут принести не только пользу, но и значительный вред. Необходимо признать, что миф о «научном управлении» долгое время был просто выгоден правящему слою бюрократии в административно-командной системе в нашей стране как один из аргументов централизации власти в ее руках. Сегодня же попытка обывателей найти виноватых в наших прошлых и настоящих ошибках среди ученых, которые якобы не то советовали руководителям, просто некорректна с позиций реальной практики управления, где погоду делают те, кто обладает властью, а не те, кто что-то им советует. Хотя в отставании науки и образования в области управления повинны, конечно, люди ученые.

В реальном управлении фигура ученого, эксперта, пожалуй, не так важна, как фигура руководителя, пусть не столь образованного, но владеющего таинствами управления как искусства в силу своих личных качеств, таланта, опыта, навыков и здравых суждений.

Соединение таланта и научного знания в этой области даст синергетический эффект, умножит способности добиваться нужных результатов на практике. Сделать все, чтобы на поверхность реальной экономической жизни поднялись настоящие таланты в области бизнеса, менеджмента, предпринимательства, чего бы это ни стоило — вот путь спасения в условиях рынка. Без этого в нашем хозяйстве не произойдет ничего хорошего.

Для читателя важно в то же время понять, что управление, менеджмент — это, конечно, самостоятельная область знаний, требующая вдумчивого освоения. Это отдельная дисциплина, а точнее — междисциплинарная область, которую правильнее всего назвать «управленческая мысль», сочетающая в себе науку, опыт, ноу-хау, приумножаемые управленческим искусством. Читатели книги убедятся, что на управленческую мысль влияют достижения многих наук, а эволюция управления в XX веке как раз и состоит в использовании этих достижений для решения главной проблемы — как получить желаемые результаты на основе согласованных действий многих людей, производящих продукцию и услуги и использующих многообразные ресурсы.

И, действительно, первый прорыв в управленческой мысли, происшедший в начале века и связанный с «тейлоризмом», был основан на положении о том, что управлять можно «научно». Это явилось одновременно и озарением, и иллюзией, но фактически состояло в перенесении идей инженерных наук на управление в низовом производственном звене. Правда, довольно скоро в мире управления осознали принципиальную ограниченность «тейлоризма». Последующий крупный шаг в развитии западной управленческой мысли, тесно связанный с предыдущим, состоял в распространении «принципов управления», сформулированных А.Файолем, что можно признать первым самостоятельным результатом «науки администрирования» в ее теперь уже классическом варианте, ориентированном прежде всего на построение «формальных» организационных структур и систем. Fie случайно американцы называют этого француза отцом менеджмента. Надо сказать, что поиски рациональных форм управления предприятиями в нашей стране велись в то время с некоторым учетом этих достижений. Так, например, решением партийной конференции «функционалка» (по Тейлору) была упразднена в пользу «линейно-функциональных» оргструктур (по Файолю). Но за всем этим стояли отнюдь не научные аргументы, над страной уже витал призрак жестко контролируемых иерархических систем управления, основанных на беспрекословном подчинении низовых уровней вышестоящим, на универсализме, стандарте и обезличенности, что стало политической и хозяйственной реальностью на многие десятилетия.

Третий прорыв в управленческой мысли, сопоставимый по своему значению с первыми двумя и называемый часто «неоклассическим» — зарождение школы «человеческих отношений» на рубеже 30-х годов и ее деятельности в 1940-60-е годы. Это направление было продолжено развитием теории организаций как социальных систем, но по своему характеру это было не что иное, как использование достижений психологии и социологии — наук о человеческом поведении — в управлении. В советской теории и практике ничего, кроме жесткого отпора «проискам» буржуазной идеологии в области налаживания «человеческих отношений», это не вызвало, а попытки отдельных наших ученых апеллировать к разуму привели лишь к разгрому социологии и остановили ее применение в управлении. Это, наряду с недооценкой психологических аспектов поведения в реальных организациях, нанесло нам огромный ущерб, который до сих пор отнюдь не восполнен.

Новый рывок в управленческой мысли — развитие современных количественных методов обоснования решений в 1950-60-е годы — оказался прямым следствием применения математики и компьютеров в управлении. В нашей стране в этот период экономико-математическое движение было особенно сильным, оно оказало большое и в целом положительное влияние на экономическую и управленческую мысль, хотя и не было лишено серьезных иллюзий и значительных недостатков. Именно «количественная школа» в мировой управленческой мысли стимулировала привлечение положений теории систем, кибернетики — областей науки, синтезирующих, интегрирующих сложные явления — к управлению, что по прошествии времени способствовало преодолению конфликта между рационализмом сторонников «науки управления» и романтизмом энтузиастов налаживания гармонии в человеческих отношениях, организациях и обществе.

На рубеже 1970-х годов переломной для всей управленческой мысли явилась четко сформулированная идея о том, что организация — это открытая система, которая приспосабливается к своей весьма многообразной внешней и внутренней среде, и главные причины того, что происходит внутри организации, следует искать вне ее. 70-80-е годы прошли в интенсивных поисках взаимосвязей между типами среды и различными формами управления. Увы, и этот переход от универсализма к «ситуационному подходу», сравнимый с переходом от плоскости к трехмерному пространству, от немого черно-белого кино к цветному со стереофоническим звуком, в отечественной управленческой мысли, находившейся, как и все общество, в застое, к сожалению, прошел почти незамеченным.

Десятилетие 80-х ознаменовалось новым прорывом — неожиданным для многих американцев открытием значения «организационной культуры» как мощного инструмента управления, особенно эффективно используемого японцами. Сегодня многие американские теоретики склонны ставить культуру по силе воздействия на людей вровень с организацией как управленческим инструментом, а учебные программы по преобразованию культуры в организациях — модное новшество ведущих школ бизнеса в 90-е годы. Как представляется, в этом есть рациональное зерно. Ведь и мы во второй половине 80-х годов обнаружили, что главный потенциал и в то же время главная опасность для прогрессивных изменений кроется в человеке, а точнее, в его сознании, в культуре, в том числе в культурных стереотипах поведения в организациях.

Если говорить о годах 90-х, то здесь просматриваются три наиболее интересные тенденции. Первая из них связана с некоторым возвратом к прошлому — осознанием значения материальной, технологической базы современного производства и оказания услуг. Это вызвано не только применением компьютеров в управлении, но и вообще усилением влияния технического прогресса на достижение целей организации, повышением роли производительности и качества для победы в конкуренции. Не случайно в данном учебнике об основах управления появились самостоятельные разделы об управлении операциями и достижении высокой производительности посредством синтеза деятельности людей и использования технологических факторов производства. Как представляется, управленческая мысль снова вступает в период некоторого усиления в ней «технократизма» на новой, более глубокой и здоровой основе.

Однако, параллельно с этим наблюдается и вторая тенденция, касающаяся уже социальных, поведенческих аспектов, — это усиление внимания не только к организационной культуре, о чем говорилось выше, но и к различным формам демократизации управления, участия рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций, в собственности. Эта идея, зародившаяся в 30-е годы и настойчиво развиваемая теоретиками 50-60-х годов, в практике американского менеджмента реализовывалась, впрочем, довольно вяло. Этим американский менеджмент отличался от европейского и японского (хотя и очень своеобразного в этом смысле) управления. Но сегодня демократизация управления, участие в управлении — это реальность. Уже общепризнано — ив Европе, и в Японии, и в США — что за демократизированными, «партисипативньми» формами управления — будущее. Этот феномен, по-видимому, будет обобщаться и осмысливаться в ближайшие годы специалистами по управлению. Наша практика может дать в этой области много своеобразного и интересного, так же как и в вопросах этики бизнеса — еще одного традиционного, но ставшего опять весьма актуальным аспекта хозяйствования в условиях рынка, экономической свободы.

Наконец, третья особенность управленческой мысли в 90-е годы — усиление международного характера управления. Вслед за переходом большинства постиндустриальных стран к открытой, экономике, резким повышением роли международной конкуренции и в то же время кооперации производства, развитием траснациональных корпораций и т.п. интернационализация управления ставит очень много новых вопросов перед управленческой теорией и практикой. Важнейшие из них — что есть общее и особенное в управлении, какие закономерности, формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют в диапазоне конкретных условий разных стран, как наилучшим образом выполнять функции управления во внешнеэкономической деятельности, в чем состоят особенности национального стиля в управлении, в организационном поведении, насколько эти особенности важны для достижения желаемых результатов, как иностранцам быстрее приспособиться к национальной местной среде. Все это исключительно интересные новые вопросы, многие из которых еще ждут своего ответа. Для нас же и в этой области предстоит преодолевать серьезное отставание, потому что международный бизнес для многих — дело новое, ему надо учиться с азов. Предприятий и организаций, участвующих во внешнеэкономической деятельности, уже более 30 тысяч, и обучить и проконсультировать весь их персонал в короткие сроки невозможно. И все же поиск кратчайших путей к успеху в этой области, учитывающих опыт других стран, не повторяющих чужих ошибок, — достойная задача для творчески мыслящих людей в нашей стране.

Достоинство данного учебника в том, что он, освещая состояние управленческой мысли в научном и в прикладном аспектах, доводит нас примерно до середины 80-х годов. В то же время он — очень американский, тесно связанный с развитием именно американской управленческой мысли, основанный на многих ценностях, характерных для американского общества, культуры, менеджмента. Он содержит яркие примеры из практики прежде всего этой страны. Поэтому нужно сделать и некоторую скидку на эту специфику, оставить место и для определенной доли скептицизма, для свободного поиска мысли и учета наших, особенных условий. В то же время надо ясно осознавать, что в этой книге речь идет всего лишь об основах управления. Реальное профессиональное знание по управлению, по менеджменту требует освоения как специальной управленческой литературы по разным разделам данной дисциплины, так и освоения основополагающих работ по смежным дисциплинам — экономике, социологии, психологии, математике, кибернетике и т.п. Это нужно прежде всего, конечно, для тех, кто намерен посвятить себя исследованиям и преподаванию в области управления. Для практиков же, по-видимому, намного важнее углубиться в изучение конкретных ситуаций, а в более общем плане — в изучение истории хозяйствования на примере известных организаций, знаменитых проектов, деятельности выдающихся руководителей и т.п. Думается, что этот эмпирический пласт в управленческой мысли для нас пока еще — неосвоенная целина. Подняв его, мы многое поймем в нашем управлении, научимся отделять зерна от плевел, извлечем уроки из прошлого, сделаем реальный шаг вперед.1