

ОБЗОР ОСНОВНЫХ МЕТОДИК КЛАССИФИКАЦИЙ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ



С.Е. Галактионов, аспирант,
ФГБОУ «Калининградский государственный
технический университет»

Рассмотрены основные подходы к определению понятия «модель управления», к классификации моделей управления. Проведен анализ методик, определена закономерность смены моделей управления в зависимости от цикла развития организации.

модели управления, японская модель управления, американская модель управления, подходы к моделям управления, сменность моделей управления

Нашумевшее высказывание Германа Грефа на форуме им. Е. Гайдара дало однозначное понимание необходимости быстрых и качественных изменений российской экономики и, следовательно, предприятий. На протяжении последних 25 лет многие предприятия (как представители малого и среднего бизнеса, так и крупные государственные компании) пытаются найти оптимальные способы существования на рынке и ответить на вызовы конкурентов, применяя лучшие модификации старых и новых практик, но на примере отечественных монополий и крупных компаний, которые и формируют основу российской экономики, мы можем увидеть, что даже самые правильные и эффективные изменения, направленные из «центра» организации, с большим трудом и сопротивлением воспринимаются линейными исполнителями. Современные концепции менеджмента говорят, что изменения в организации должны начинаться с лидера и модели управления, с помощью которой он и руководит организацией. Но как понять, какую модель управления выбрать. Существует множество классификаций сложившихся моделей управления, и довольно сложно понять, на каком этапе, какой организации и в какой ситуации стоит применять ту или иную модель.

Для начала необходимо определить, что стоит понимать под понятием «модель управления».

А.Л. Гапоненко в своем труде «Теория менеджмента» привел следующее определение модели управления – это теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как выглядит система управления, как она воздействует на объект управления, как адаптируется к изменениям во внешней среде, чтобы управляемая организация могла добиваться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность [1]. При этом система управления им определяется как механизм, который обеспечивает эффективность процесса управления в организации. Стоит отметить, что это определение системы подразумевает, но не делает акцент на том, что каждая организация находится в абсолютно разных внешних и внутренних условиях, поэтому к определению системы управления стоит добавить, что это механизм, который обеспечивает эффективность процесса управления, учитывая специфику внешних (рыночных) и внутренних (организационной культуры, стиля лидерства и тд) условий организации [2]. В то же время, к определению модели управления как совокупности представлений также стоит добавить, что это может быть и практически выстроенная совокупность представлений не только о том, как выглядит система управления, но и как она *должна* функционировать. Тогда примем следующее определение модели управления:

Модель управления – это теоретически и практически выстроенная совокупность представлений о том, как выглядит и как должна функционировать

система управления, как она воздействует на объект управления, как адаптируется к изменениям во внешней среде, чтобы управляемая организация могла добиваться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность.

Одной из важнейших задач руководителя (особенно в кризисные периоды) является определение максимально эффективной модели управления. Понятие «эффективная модель управления», да и вообще «модель управления», эволюционировало с годами, и для того, чтобы понять как, необходимо рассмотреть то, как в науке и практике относятся к классификации данного понятия [1]:

- **по преобладанию собственности на средства производства:** капиталистическая, социалистическая, смешанная – данная классификация была особенно характерна в подходе к анализу истории экономических учений;

- **по степени рыночного влияния на экономику:** плановая, плановая с элементами рынка, социально-рыночная, рыночная с элементами государственного регулирования экономики;

- **по характеру реализации властных полномочий:** авторитарная, демократическая, смешанная – данная классификация проистекает из анализа стилей лидерства, коими и обусловлен выбор той или иной модели;

- **по национальному происхождению:** американская, японская, шведская, германская, российская;

- **по управленческим признакам:** управленческие модели по целям, результатам, ситуациям;

- **в зависимости от школ управления:** школа научного управления (Ф. Тейлор), школа рациональной бюрократии (М. Вебер), административная школа (А. Файоль), школа человеческих отношений (Э. Мэйо), мотивационная школа (А. Маслоу), школа НОТ (А. Богданов), школа организационного поведения (Д. Моутон), школа системно-мыследательного подхода (Г.П. Щедровицкий) и др.;

- **согласно преобладающим факторам в деятельности организации:** инновационная, предпринимательская, бюрократическая, административно-командная, процессная;

- **и другие.**

Наиболее популярными и вошедшими в обиход следует считать модели, классифицируемые национальным принципом (так как большинство транснациональных корпораций транслировали свою изначальную модель управления при вхождении на рынки других стран), и модели управления, сформированные под влиянием тех или иных школ управления (в силу системности и описанности).

Отдельно в этом перечне стоит раскрыть последнюю приведенную классификацию, которую представил С.А. Бубнов, исследователь подходов к процессному управлению. Интерес в данной модели классификации представляет собой связанность моделей – от каждой из них через своеобразную «эволюцию» можно переходить к следующей. Ниже представлена типология моделей [3]:

1. *Инновационная* – характеризуется минимальным количеством каких-либо формальных правил, инструкций и присуща небольшим компаниям на этапе зарождения.

2. *Предпринимательская* – отражает свою суть в названии, так как для этого типа присуще наличие структуры управления и разделение полномочий, но собственник компании продолжает принимать все решения самостоятельно. В результате компания страдает синдромом «отсутствия роста».

3. *Бюрократическая* – характерна для крупных российских компаний, в которых выстроена строгая линейно-функциональная структура управления и существует четкий порядок субординации и принятия управленческих решений, иерархия и регламент.

4. *Административно-командная* – характеризуется единоначалием власти и принятия управленческих решений. Встречается как в коммерческих, так и государственных службах

и управлениях, когда аппарат сотрудников и функционала чрезвычайно велик, а менеджмент не обеспокоен оптимизацией процессов и деятельности организации, фокусируясь на ключевых показателях эффективности.

5. *Процессная* – одна из самых демократичных моделей управления компанией. Суть ее состоит в том, что при наличии вертикали власти основное управление компанией осуществляется по горизонтали (процессам), все сотрудники знают, что делают, руководство четко ставит и отслеживает цели и показатели, а работники получают заработную плату по результатам.

Безусловно, в большинстве организаций выбор модели управления определяется лидером, причем чаще всего исключительно исходя из его стиля лидерства, поэтому в XX в. самой применяемой моделью управления была авторитарная, сейчас же, в эпоху экономической турбулентности и высокой неопределенности, большую популярность обрели коллективистские и поддерживающие модели управления, в основном берущие истоки в японской модели управления.

Но парадокс в том, что не одна из успешных и процветающих организаций не использовала в своей деятельности лишь одну модель управления: примеры компаний Apple, Microsoft, General Electric и других показывают, что данные компании регулярно изменяли свою модель управления, при этом чаще всего делая это в период кризиса.

Обратимся к жизненным стадиям и циклам развития организации, рисунок [4].

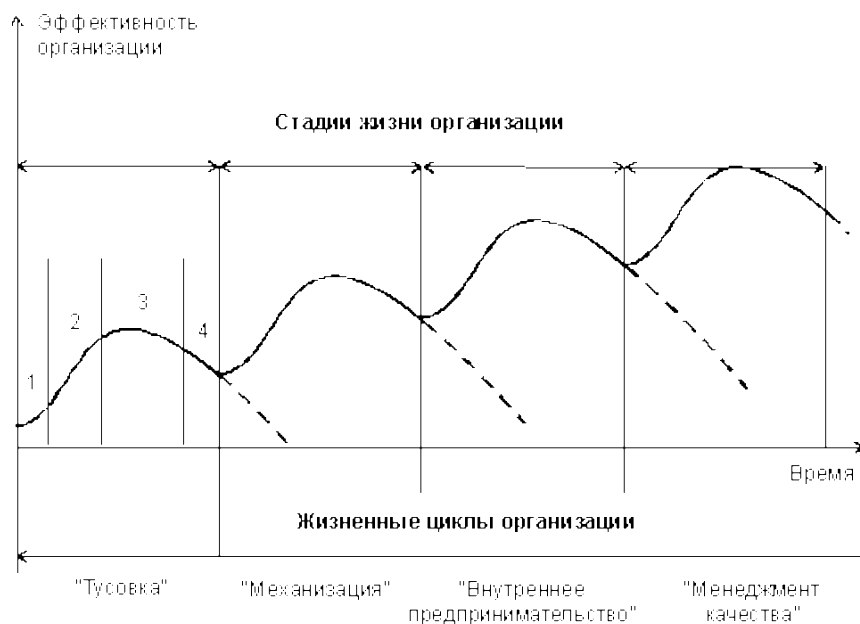


Рисунок - Жизненные циклы организации:

1 – формирование организации, 2 – интенсивный рост, 3 – стабилизация, 4 – кризис

На рисунке представлены жизненные циклы и хорошо заметно, что переход на следующий цикл происходит только после кризиса в предыдущем. Накладывая исторические примеры, рассказывающие о том, как компании, созданные в гараже, превращаются в многомиллиардные транснациональные корпорации, можно сделать вывод, что переходе между жизненными циклами полностью изменяется вся система управления, а следовательно, и модель.

На основании данных циклов, принимая во внимание последнюю приведенную классификацию моделей управления, можно сделать их наложение и определить, какому жизненному циклу организации наиболее соответствует та или иная модель управления:

1. «Тусовка» – инновационная модель управления;
2. «Механистическая» – предпринимательская модель управления;
3. «Внутреннее предпринимательство» – бюрократическая/административно-командная модель управления;

4. «Менеджмент качества» – процессное управление.

Так как бюрократическая и административно-командная модели управления достаточно похожи по сути, было принято решение их не разделять и поместить в цикл внутреннего предпринимательства – явления, когда инициатива и проекты сотрудников внутри организации становятся критически важными для ее выживания.

Поскольку наибольшей проблемой менеджмента в работе является осознание соответствия той или иной модели управления текущей ситуации в организации, данный подход позволит системнее оценивать ее применимость в зависимости от цикла жизни организации и готовить ее к переменам осознанно и заблаговременно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Теория управления: учебник. – Изд. 3-е, доп. и перераб. / под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. – Москва: РАГС, 2008. – 560 с.
2. Долгая, А.А. Система управления организацией: понятие и модель / А.А. Долгая // Современная экономика: проблемы и решения. – №3. – 2014. – С. 98–108.
3. Бубнов, С.А. Процессное управление компанией [Электронный ресурс] // Цикл «Процессное управление, или как научиться управлять компанией горизонтально». URL: http://www.cfin.ru/management/strategy/proc_business_model.shtml.
4. Управление персоналом: учебник. – Изд. 2-е, доп. и перераб. / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмкина. – Москва: ЮНИТИ, 2007. – 560 с.

THE REVIEW OF BASIC METHODS OF CLASSIFICATION MODELS OF MANAGEMENT

S. Galaktionov, a post graduate student,
FGBOU VO “Kaliningrad State Technical University”

In the article presented general approaches to the definition of “management model” concept and basic approaches to the classification of management models. Performed analysis of methodologies, defined pattern of change of management models depending on the life cycle of the organization.

management models, the Japanese management model, the American management model, approaches to management models, shift management models