

ОТЗЫВ НА РЕЦЕНЗИЮ ДОКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК,  
ПРОФЕССОРА КАФЕДРЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
И АУДИТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ, МЕХАНИКИ И ОПТИКИ УСИК Н.И. НА МОНОГРАФИЮ  
«СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА В  
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ НАУКЕ И ПРАКТИКЕ»

Киселев Александр Александрович

кандидат педагогических наук, профессор, зав. кафедрой «Управление предприятием»,  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет»  
г. Ярославль, Российская Федерация.  
E-mail: iselevaa@ystu.ru

В связи с рецензией на монографию «Современные проблемы управления и менеджмента в отечественной науке и практике» [1] я, как автор, выражаю глубокую признательность доктору экономических наук, профессору кафедры финансового менеджмента и аудита Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики Усик Н.И. за то, что она очень внимательно подошла к основным положениям монографии и сделала их глубокий анализ, что очень значимо и для меня, и для тех, кто будет заниматься изучением и поиском путей решения проблем управления и менеджмента в отечественной экономике.

Нина Ивановна сделала в рецензии пожелание, что при изучении современных проблем менеджмента и управления «не следует отказываться от теоретических исследований других научных школ». Я в процессе исследования не ставил задачей отказ от того, что наработали зарубежные и отечественные школы управления. Мне хотелось показать то, что на основе сегодняшних реалий требуется переосмысление сложившейся ситуации в отечественной науке управления организациями и поиска решения проблем менеджмента, которые накопились в период научного «вакуума» в отечественной науке управления конца XX века. При этом проблема понимания сущности менеджмента в понятийном аппарате отечественной науки и его соотнесения с базовым понятием «управление» реально существует. Так, например, внедрение в отечественную науку управления отечественными организациями иностранного понятия «менеджмент» в существующем виде по своему воздействию на развитие отечественной науки управления организациями можно, по моему мнению, сравнить с действием компьютерных вирусов на различные компьютерные программы. При этом «внедрение» понятия «менеджмент» в отечественную науку управления организациями порождает много новых «вирусов» в виде новых понятий. Так, например, В.Р. Веснин пишет, что существуют различные виды менеджмента: производственный менеджмент, снабженческо-сбытовой менеджмент, инновационный менеджмент, маркетинг-менеджмент, менеджмент персонала, финансовый менеджмент, аккаунтинг-менеджмент. А само понятие «управление» в этом случае теряет свою значимость как «базовое» понятие отечественной науки управления организациями, так как необоснованно употребляется в новых словосочетаниях: управление изменениями, управление рисками, управление инновациями и др. Все это «размывает» основу отечественной науки управления организациями, где понятие «управление» является базовым понятием. В данном случае можно согласиться с Т.Ю. Ивановой, которая отмечает, что «первая половина XX века вошла в историю управления, менеджмента прежде всего благодаря трем классическим школам: «школе Тейлора», «административной школе» и «школе человеческих отношений». Но ни «количественная школа», ни «школа науки и управления», ни

«школа ситуационного управления», активно пропагандируемая США, по ее мнению, «не оправдала ожиданий и не продолжила ряд знаменитых школ. Конечно, в менеджмент в то время пришло много нового: экономико-математические методы, кибернетические представления, национальный фактор («японское чудо»), компьютеризация и т.д., но эти новшества только ускорили вывод: надо менять не школы, а сам менеджмент». Следовательно, можно утверждать, что простым внедрением понятия «менеджмент» в отечественную науку управления организациями современных проблем развития отечественных организаций не решить. И если продолжать подходить к развитию отечественной науки управления организациями с тех позиций, которые в силу объективных причин сложились к настоящему времени, то в ближайшие годы отечественная наука управления организациями попадет в «тупик» и станет невостребованной для практики. Такое положение дел сегодня не устраивает ни организации, ни всю экономику страны в целом, ни саму науку управления отечественными организациями. Следовательно, сегодня нужно решать проблемы «импортозамещения» не только в практической деятельности организаций, но и в науке управления ими.

Кроме того, как отметила рецензент, «введение дополнительных дефиниций из прошлой отечественной практики планирования вносит диссонанс и требует исследования по данной проблематике. Инерционный подход и неявная экстраполяция (о которых говорится на стр. 78) могут не учитывать рисков, существующих в данный момент на рынке. В современной теории управления используются будущие экспертные оценки, а не прошлые достижения (конструирование будущего) [1]. Кроме того, Нина Ивановна отмечает, что вывод по п. 2.3 на стр. 81 не вполне соответствует его тексту: «под стратегическим планированием необходимо понимать разновидность (тип) перспективного планирования, сущность которого понимается как совокупность управленческих решений по реализации выбранной стратегии развития организаций (предприятий) для получения наибольшего экономического результата (прибыли) в планируемом периоде, связанных с проведением мероприятий по сохранению (укреплению) необходимого уровня конкурентоспособности, в том числе связанных с обеспечением выполнения социально-этических норм и экологической безопасности результатов деятельности» [1].

Я согласен с этими замечаниями. Но в данной монографии я рассматривал вопросы планирования только в контексте определения сущности стратегического управления и менеджмента. Более подробно мной проблемы планирования и стратегического планирования показаны в монографии «Стратегическое планирование в системе управления предприятием (организацией): проблемы и пути их решения» [2] и в ряде статей по данной проблематике.

На взгляд автора рецензии, «выделение стратегического планирования правомерно, так как конкурентные преимущества в современных условиях необходимо создавать, так как нетехнологические факторы почти использованы, требуются все новые и новые технологии». При этом важным замечанием я считаю то, что «на взгляд рецензента, произошла подмена понятия «конкурентные преимущества» (создание конкурентных преимуществ для достижения конкурентоспособности) понятием «создание потенциала», что требует дополнительного исследования. Действительно, я в монографии не ставил целью подробно рассматривать вопросы конкурентных преимуществ организаций, уровня конкурентоспособности и показателей их определения. Тем не менее, для того, чтобы понять суть сделанных замечаний, я изучил ряд трудов Нины Ивановны Усик. Особенно меня заинтересовали ее диссертация на тему «Управление процессом формирования конкурентной среды в России» (диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук) [3], монография на тему «Формирование конкурентной среды в России» [4], статья «Конкурентоспособность как результат управления модифицированными конкурентными преимуществами в глобальной экономике» [5] и некоторые др. Ее подходы к рассмотрению вопросов управления процессом формирования конкурентной среды в России и рассмотрения конкурентоспособности как результата управления модифицированными конкурентными преимуществами в глобальной экономике меня заинтересовали и дают возможность дальше развивать тему стратегического менеджмента.

Автор рецензии полагает, что следует теоретически обосновать составляющие процесса управления (функции) и понятие управленческой деятельности, если результатом ее является управление (рассмотрение управления как сущности и как явления).

Действительно, в монографии это показано не совсем четко. А. Файоль, которого называют одним из основоположников науки управления организациями, выделял пять основных функций управления. По его словам, управлять – означает «предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». В последующем различные исследователи, как зарубежные, так и отечественные, стремились предложить свой набор функций управления. Вследствие этого перечень этих функций управления исследователями постоянно расширялся, пополняясь новыми «функциями». При этом чаще всего в качестве самостоятельных управленческих функций у отечественных исследователей упоминаются целеполагание, прогнозирование, принятие решений, планирование, мотивация, контроль, организация работ, коммуникативная функция и ряд др. Это связано с тем, что даже сущность функции управления часто понимается исследователями по-разному. Во-первых, ряд исследователей пытаются включить в основные функции управления такие функции, которые, по их мнению, показывают специфику управления в различных сферах. Так, например, Р.А. Фатхутдинов и С.Н. Буликов в качестве первой и основной функции управления организациями считают маркетинг. Однако, на наш взгляд, это не совсем верный подход. Маркетинг может быть средством получения («поставщиком») информации о товарах и рынках для реализации такой функции управления как принятие управленческого решения, а затем и планирования. Например, в военных организациях эта деятельность будет называться разведкой. А маркетинг – это «экономическая разведка» организаций в условиях рыночной конкуренции, способ получения информации о потребностях потребителей и рынках для принятия управленческих решений по производству необходимых рынку продукции (услуг). Это можно сказать и о некоторых других предлагаемых функциях управления. Так, например, предлагаемое некоторыми исследователями в качестве функции управления прогнозирование реально не будет являться таковой, так как оно будет представлять собой способ оценки выдвигаемых альтернатив управленческого решения и возможный вариант развития ситуации при их реализации. Во-вторых, часто увеличение количества управленческих функций, предлагаемых исследователями, происходит за счет «дробления» выделенных уже научно выделенных управленческих функций на более мелкие функции. Это объясняется тем, что каждая управленческая функция представляет собой процесс, поскольку является серией непрерывных взаимосвязанных действий. Так, например, А.В. Карпов выделяет в качестве функции управления не функцию контроля, а функцию контроля и коррекции. Это не какая-то новая функция. Просто автор, по нашему мнению, акцентирует внимание на том, что контроль проводится для того, чтобы своевременно осуществлять коррекцию в реализации управленческих решений. Полагаю, что на основании этого специалист в области управления Б.Г. Литвак, считает, что основных функций управления всего четыре: организация работ, планирование, мотивация и контроль (рис. 1).

Б.Г. Литвак отмечает, что «эти управленческие функции связываются в единый процесс управления такими действиями, как коммуникации и принятие решений». И такой подход к выделению управленческих функций с позиций процессного подхода является наиболее приемлемым и научным, так как почти все авторы тем или иным образом обязательно говорят об этих четырех ключевых функциях управления: организация работ, планирование, мотивация и контроль, которые в целом и образуют процесс управления.

В то же время необходимо отметить, что такая функция управления как организация работ у различных авторов понимается по-разному. При этом в различных источниках отмечается, что термин «организация» образован от французского слова «*organization*» и означает устройство, сочетание кого-либо или чего-либо в единое целое. Организация предполагает внутреннее упорядочение частей целого как средства достижения желаемого результата.

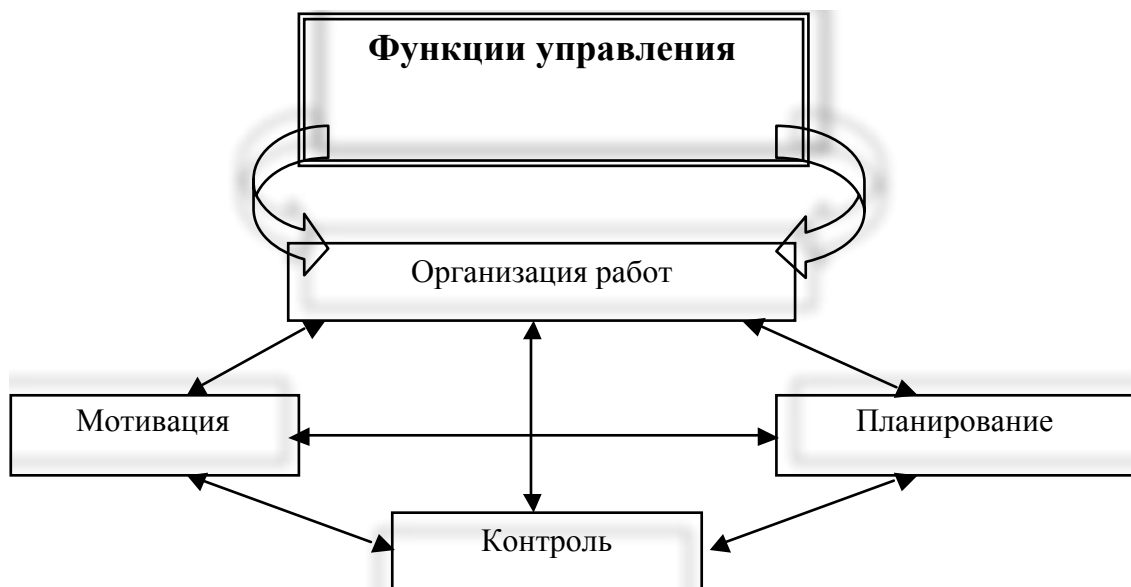


Рисунок 1. Функции управления

Так, например, в Большом экономическом словаре А.Б. Борисова отмечается, что организация – это:

- строение, устройство чего-либо;
- совокупность людей, групп, объединенных для достижения цели, решения задачи на основе принципов разделения труда, разделения обязанностей и иерархической структуры; общественное объединение, государственное учреждение;
- составная часть управления, суть которой заключена в координации действий отдельных элементов системы, достижении взаимного соответствия функционирования ее частей.

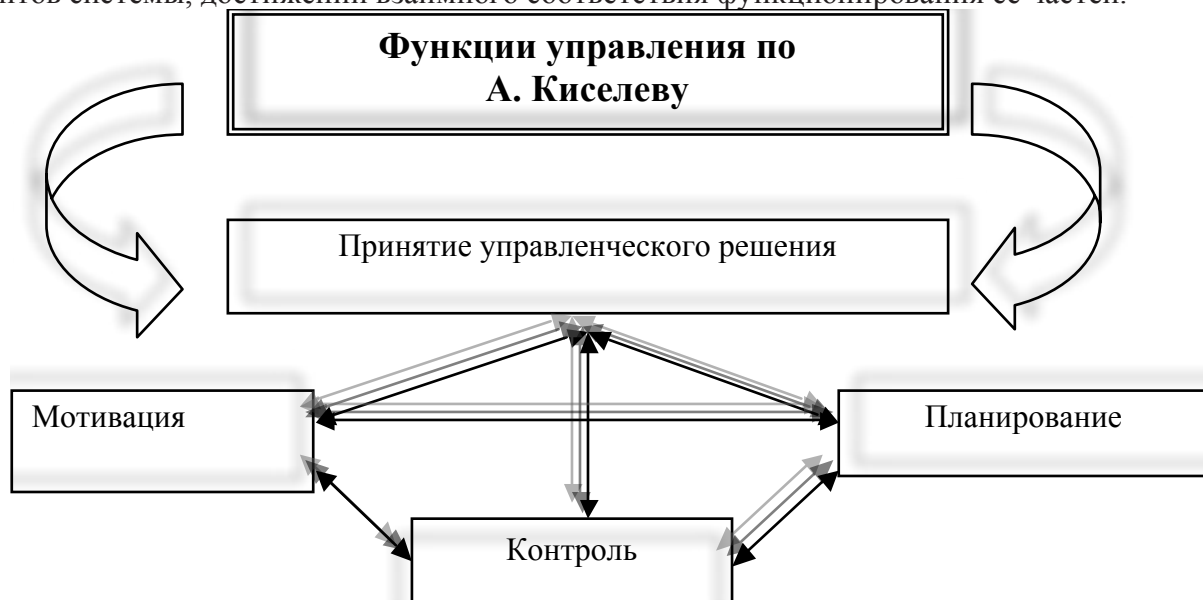


Рисунок 2. Основные функции управления по А. Киселеву

В данном определении важным для понимания сущности понятия «организация работ», является последнее утверждение – это «составная часть управления, суть которой заключена в координации действий отдельных элементов системы, достижении взаимного соответствия функционирования ее частей». Однако все исследователи, несмотря на различие в подходах к исследованию сущности управления, называют центральным пунктом теории управления принятие управленческих решений:

«принятие решения – это интегральная часть любого управления» (Д. Мерсер); «управляющие считают принятие решения своим главным делом» (Г. Кунц, С. О’Доннел) и т.д.

При этом, к примеру, отечественные исследователи Н.С. Мангутов и Л.И. Уманский проанализировали более 50 различных подходов к определению функций управления и установили, что, несмотря на различие в интерпретации процесса управления, везде присутствовало понятие – принятие управленческого решения. Вследствие этого именно принятие решений, а не организацию работ, трактуемую различными исследователями по-разному, можно считать важнейшей функцией управления (рис. 2).

При этом очевидно, что принятие управленческого решения – это не какой-то одновременный акт, а это процесс, включающий ряд последовательных действий руководителя, совокупность которых часто и определяется именно как организация работ. В данном случае этот процесс (работа руководителя) будет включать в себя следующие этапы: уяснение проблемы; сбор и анализ информации по сложившейся ситуации; определение и оценка управленческих альтернатив, выбор наиболее результативной из них в качестве управленческого решения. Таким образом, правильнее первую функцию управления называть не как «организация работ», а как «принятие управленческих решений» (рис. 3).



Рисунок 3. Алгоритм организации работ руководителем (принятия управленческого решения)

При этом все эти функции так взаимосвязаны и взаимозависимы, что в своем единстве образуют содержание управления как целостного процесса. Так, например, Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремин определяют управление как «процесс координации различных деятельностей с учетом их целей, условий выполнения, этапов реализации». «Выдергивание» любой функции из общей их совокупности разрушает управление как процесс, то есть в таком случае управление невозможно. Если нет решения, то бессмысленно, например, говорить о планировании какой-то работы, а если нет планирования работы, то нельзя говорить и о контроле, так как не ясно, что нужно контролировать. Но в любом случае любое управление начинается с принятия управленческого решения. При этом объектом управления являются сотрудники организаций.

Объектом менеджмента, в отличие от управления, являются ресурсы организации. К примеру, в «Международном справочнике по менеджменту», изданном в Англии, приводится такое определение менеджмента: «Менеджмент – это эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал, здания, материалы и труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью». Вследствие этого можно выделить следующие функции менеджмента: определение в управленческом решении порядка сбережения, распределения и наиболее эффективного использования ресурсов организации; планирование порядка их сбережения, распределения и наиболее эффективного использования; контроль за сбережением, распределением и эффективностью использования ресурсов. При этом необходимо учитывать, что такими ресурсами, как материальные, финансовые, технологические и др., нельзя руководить, ими можно только распоряжаться, обеспечивая их сохранность, оптимальное с позиций интересов деятельности организации распределение и эффективное использование для достижения ресурсы.

При этом при реализации в организации принципов концепции «Управление персоналом» можно и сотрудников организаций рассматривать в качестве их важнейшего ресурса. А таким ресурсом уже можно руководить. Вот здесь и происходит «переплетение» понятий «управление» и «менеджмент» в отечественной науке управления организациями. Но в отечественной науке и практике сотрудников организаций «переименовали» в персонал, а реально они остались их кадровым составом. А с позиций подхода к сотрудникам организаций как персоналу (важнейшему ресурсу), должны меняться и задачи в работе с сотрудниками: переориентация работы руководителей различного уровня управления на то, чтобы беречь этот ресурс, развивать его и наиболее эффективно использовать в интересах организации, то есть внимание руководителей переносится на создание сотрудникам таких условий, которые обеспечат их наибольшую производительность труда. Для этого работодателю нужно обучать работника, платить ему соответствующую заработную плату, обеспечивать все условия на рабочем месте для получения максимально возможного результата в профессиональной деятельности, так как это отражается на конкурентных позициях организации. При этом работодателю нет смысла увольнять работника или «отпускать» его по причине «низкой заработной платы» или другой причине, если он «вкладывал» в развитие работника деньги, рассматривая его как ключевой ресурс будущего развития организации. Поэтому в данном случае возникает потребность в такой специфической для менеджмента функции, как мотивация персонала в качестве ресурса организации, который способен обеспечить ей нужный уровень конкурентоспособности (рис. 4).

Следовательно, менеджмент можно рассматривать как составную часть управленческой деятельности, а само понятие «менеджмент» как понятие, «подчиненное» базовому понятию отечественной науки управления организациями – «управление».

Таким образом, сегодня в отечественной теории менеджмента много проблем, требующих своего решения. И это можно сделать только совместными усилиями всех заинтересованных в этом исследователей. Еще раз выражаю глубокую признательность доктору экономических наук, профессору кафедры финансового менеджмента и аудита Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики Усик Н.И., которая, как ученый, вносит в этот процесс свой значительный вклад.

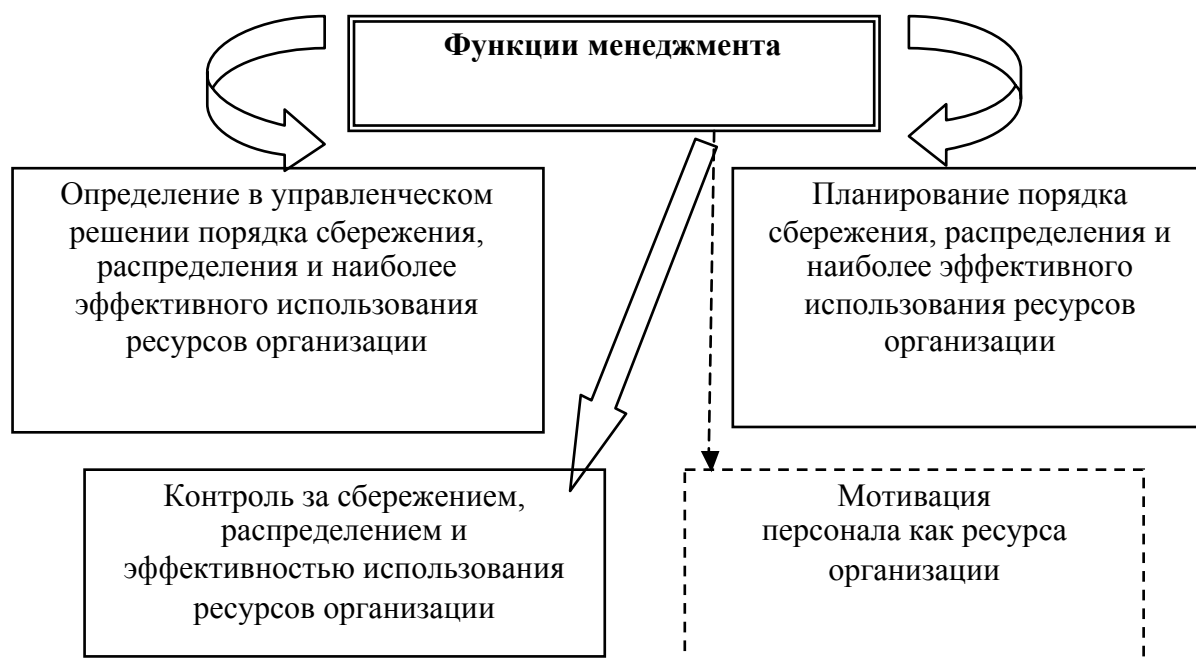


Рисунок 4. Основные функции менеджмента как одного из направлений управления по А.А. Киселеву

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Усик Н.И. Рецензия на книгу Киселева А.А. «Современные проблемы управления и менеджмента в отечественной науке и практике» / Н.И. Усик // Теоретическая экономика. - 2015. - № 6. - С. 57-62.
2. Киселев А.А. Стратегическое планирование в системе управления предприятием (организацией): проблемы и пути их решения. Монография / А.А. Киселев. - Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2012. – 181 с.
3. Усик Н.И. Управление процессом формирования конкурентной среды в России / Н.И. Усик. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. [Место защиты: ГОУВПО «Санкт-Петербургский государственный университет»]. - Санкт-Петербург, 2008.- 298 с.: ил.
4. Усик Н.И. Формирование конкурентной среды в России. Монография / Н.И. Усик. Экономический факультет СПб университета, 2003. – 211 с.
5. Усик Н.И. Конкурентоспособность как результат управления модифицированными конкурентными преимуществами в глобальной экономике / Н.И. Усик // Проблемы современной экономики. - 2007. - №2. - С. 96-99.