

автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Н. В. Ахиярова; Башкирский государственный университет. – Уфа, 2009. – 17 с.

2. Комаровская, С. А. Проблемы развития молодежного предпринимательства в Республике Беларусь / С. А. Комаровская // Молодежный сборник научных статей «Научные стремления». – 2015. – № 13. – С. 36–38.

3. О государственной программе поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29.01.2021., № 56 / Официальный сайт Министерства экономики Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.by/uploads/files/gos-progr-2021-2025/gos-progr-na-2021-2025.pdf>. – Дата доступа: 10.11.2021.

4. Праневич, А. А. Предпринимательство (из теории и истории вопроса) / А. А. Праневич // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2000. – № 6 (23). – С. 73–77.

5. Статистический обзор ко Дню молодежи [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_reviews/index_41524/?sphrase_id=1616058. – Дата доступа: 11.11.2021.

<http://edoc.bseu.by/>

*С.Б. Лугвин, доцент
lugvinsergey@rambler.ru
ГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)*

НОВЫЕ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА

Характерной особенностью современного этапа развития общества является становление постиндустриального общества и нового типа социокультурной цивилизации. На наших глазах прежняя промышленность, ориентированная на массовый рынок и стандартную продукцию, замещается наукоёмкой индустрией, широко использующей автоматизированные и роботизированные системы, гибкие формы мелкосерийного производства, новые материалы и биотехнологию. Услуги, являющиеся в прошлом вспомогательными по отношению к материальному производству, начинают играть приоритетную роль в жизнедеятельности людей. «Если индустриальное общество, по мнению Д. Белла, определяется через количество товаров, обозначающее уровень жизни, – то постиндустриальное общество определяется качеством жизни, измеряемым услугами и различными удобствами – здравоохранением, образованием, отдыхом и культурой...» [1, с. 171].

Машинная технология сегодня неуклонно замещается технологией информационной, которая становится главным источником повышения производительности труда и роста конкурентоспособности создаваемого продукта. В Интернете развился глобальный онлайн-рынок товаров, услуг и информации, на основе которого сформировалась специфическая форма

бизнеса, полностью создающая свой доход за счет использования информационных технологий. Так, в США Интернет-отрасль по своим доходам уже давно обошла такую развитую отрасль индустрии, как автомобилестроение [2, с. 27]. Информационные технологии многократно усилили интеллектуальные возможности человека, что можно сравнить с использованием машин, которые в период промышленной революции многократно увеличило его мускульную силу.

В ходе автоматизации производства и распространения информационных технологий преодолевается изматывающая и отупляющая работников тейлористско-фордистской системы организации труда, которая была органично присуща индустриальному обществу. Меняется не только характер труда, но и место и роль человека в общественном производстве. Он перестает быть придатком машины и выходит за рамки непосредственного процесса производства, ограничивая своё участие в нём лишь контролем, наладкой и инновационной деятельностью. Рутинный труд индивидуума все больше замещается трудом, основанным на применении научных знаний и использовании духовного потенциала личности. Все это качественно меняет характер труда работников. Как считает С. М. Рогов, накануне третьего тысячелетия в американской экономике особенно «большие масштабы принял переход от управления агрегатами и станками к анализу и контролю производственных процессов. Широко распространились так называемые сквозные профессии, обладатели которых могут трудиться чуть ли не в любой отрасли экономики» [6, с. 15]. В условиях автоматизации и интеллектуализации производства узкоспециализированный работник уже не годится для овладения новой более сложной техникой и постоянного применения инноваций. А потому новые задачи сегодня решаются не за счет увеличения количества узкоспециализированных работников, а за счет их гибкости и многопрофильности.

Сегодня все большее число выполняемых работ основывается на глубоких общеобразовательных и профессиональных знаниях, для чего требуются хорошо обученные работники, обладающие высоким уровнем культуры и образования. В данном контексте повышается роль университетов как центров аккумуляции и артикуляции научных теоретических знаний. Они становятся наиболее важными и престижными институтами общества. И «если в предыдущем столетии, по мнению Д. Белла, господствующими фигурами были предприниматели, бизнесмены и промышленные руководители», то в настоящее время «новыми людьми» «оказываются ученые, математики, экономисты и создатели новых интеллектуальных технологий» [1, с. 463]. Развитая система образования позволяет каждому способному человеку приобрести основной ресурс постиндустриального общества – знания и с их помощью занять достойное место в жизни. В подобных условиях основным критерием социального продвижения все более становится не знатность и богатство, а принцип меритократии. Собственность, являющаяся до настоящего времени основой социальной стратификации, постепенно начинает утрачивать своё значение, уступая свое

место различиям между людьми по приобретенным ими техническим навыкам и полученному образованию. В результате классовая дифференциация отходит на второй план и замещается дифференциацией профессиональной, а конфликт между трудом и капиталом все больше заменяется конфликтом между профессионалами и дилетантами.

Автоматизация и интеллектуализация производственных процессов кладут конец мелочной регламентации хозяйственной деятельности и приводят к постепенному исчезновению малоквалифицированного труда с его простыми повторяющимися функциями. Интеллектуальный труд, тесно связанный с творческими поисками и сложными экспериментами, не приемлет никакого командования сверху. «Новые рабочие, – пишет О. Тоффлер, – значительно более похожи на независимых ремесленников, чем на взаимозаменяемых рабочих конвейера. Они ненавидят рутину. Они предпочитают работать бесконтрольно для того, чтобы выполнять свою работу так, как они это считают нужным. Они хотят иметь право слова. Они привыкли к изменению, неясности ситуации, гибкой организации». [7, с. 255]. Большая часть унифицированных стандартов сегодня предназначена для машин, а не для обслуживающих их специалистов, которые вполне самостоятельно принимают многие ключевые решения. В подобных условиях решающую роль в производстве начинает играть творческий потенциал работников, их способность самостоятельно и нестандартно решать поставленные задачи. Приоритет отдается не стандартным формам деятельности, а информации как основе поиска новых решений и действий.

В основе процесса трансформации индустриального общества в постиндустриальное лежит интенсивное сближение науки, техники и производства. Наука, играющая решающую роль в этой триаде, на протяжении XX в. пережила целый ряд революционных изменений: в физике (открытие делимости атома, появление релятивистской и квантовой теорий), в космологии (концепция нестационарной Вселенной), в химии (квантовая химия) и пр. Кроме того, возникли такие новые отрасли научного знания, такие как синергетика, разработанная И. Пригожиным и Хакеном (термодинамика необратимых процессов), теория «самоорганизующихся автоматов» Дж. фон Неймана, теория «организующейся случайности» Б. Атлана, теория «порядок через шум» Г. фон Ферстера и др. На основе этих и других открытий кардинальные изменения претерпели прежние представления о мире сначала в рамках неклассической, а позже постнеклассической науки. В результате наука окончательно отказалась от господствовавшей прежде механицистской парадигмы. Окружающий человека мир она стала рассматривать как исключительно как сложный феномен, не сводимый к законам механики, как саморегулирующуюся систему, элементы которой имеют бесчисленное количество неуловимых для наблюдателя стохастических взаимодействий. Стало очевидно, что в мире не существует тех универсальных законов, на изучении которых базировалась классическая наука. Линейность, стабильность и равновесность оказались лишь моментами нелинейности, нестабильности и неравновесности. «Обратимость и жесткий

детерминизм в окружающем нас мире, по мнению И. Пригожина и И. Стенгерс, применимы только в простых предельных случаях. Необратимость и случайность отныне рассматриваются не как исключение, а как общее правило» [5, с. 48].

В условиях постиндустриального общества серьёзные изменения стали происходить и в сфере рыночных отношений. Речь идёт об активизации мелкого и среднего предпринимательства, о стремительном развитии инфраструктуры и сферы услуг, о повышении роли таких параметров выпускаемой продукции как новизна, качество, миниатюрность и т. п. В последние десятилетия экономика стала ориентироваться не просто на неудовлетворенный массовый спрос, а на конкретного потребителя, который, имея возможность выбирать, делает выбор в пользу товаров и услуг, обладающих строго определенными, нужными ему характеристиками.

В настоящее время одним из самых популярных терминов в теории управления стало понятие «неопределённость», которая в литературе трактуется не в смысле какого-то незнания, а как постоянная изменчивость условий рыночной среды, быстрая и гибкая переориентация производства и сбыта товаров. Считается, в современных условиях полный учет и просчет заранее, до мелочей нереален, а потому задача руководителей заключается в создании адаптивных, быстрореагирующих управленческих механизмов. Подобное обстоятельство обусловило поиск новых, более гибких и разнообразных организационных структур, адекватных потребностям становления экономики постиндустриального общества.

В результате многочисленных реорганизаций наметился отход многих фирм от идеалов «управленческого рационализма», усилилась их приспособляемость к окружающей среде, повысилась гибкость, адаптивность и динамичность их организационных структур. В крупных и средних компаниях осуществился переход к полицентрической системе хозяйствования на основе развития самоуправленческих начал в их нижних звеньях. Широкое распространение получили децентрализованные организационные формы, которые позволяют эффективно сочетать стратегическое управление компаниями и автономность их отдельных подразделений. Так, уже с конца XX в. в западных странах стали использоваться дивизиональные структуры управления, предусматривающие разделение предприятий на самостоятельные подразделения и передачу им ответственности за производство, сбыт и прибыль продукции.

В последнее время значительное распространение получили адхократические структуры, в качестве которых выступают самостоятельные проектные группы, создаваемые на базе крупных и средних предприятий и предназначенные для решения конкретных творческих задач. Такие группы относительно независимы от центрального руководства и обладают большой свободой действий. Их оперативно-хозяйственная самостоятельность порой настолько широка, что допускает предоставление платных услуг другим подразделениям своего же предприятия. Таким образом они имеют немало общего с мелкими инновационными фирмами. Во многих случаях в их

деятельности совмещаются все этапы технологического процесса, начиная от зарождения идеи и заканчивая её воплощением в готовый продукт и продвижением на рынок. Это порождает усиление инстинкта предпринимательства, активизацию творческого заинтересованного труда, а также укреплению самоуправленческих начал.

В проектных группах не предусматривается жестко закрепленная в инструкциях сфера компетенции сотрудников. Допускается и даже поощряется частичное пересечение различных областей деятельности, их наложение друг на друга, что стимулирует инновационный климат, а также является достаточно важным средством активизации неформального общения между работниками разных функциональных звеньев. Идущая сверху субординация заменяется горизонтальной координацией, в условиях которой право принимать решения распределяется между менеджерами и другими членами группы. Менеджеры адхократии не «руководят» в собственном смысле этого слова. Будучи членами команды, они открыты нововведениям, налаживают благоприятный психологический климат в группе и обеспечивают её взаимодействие с другими группами. «Менеджеры по отношению к другим сотрудникам, – пишет Г. Минцберг, – выступают скорее как коллеги, нежели как контролёры; их влияние приобретает из компетентности и умения взаимодействовать с людьми, а не приобретается вместе со вступлением в должность» [4, с. 443]. В рамках многопрофильных команд преодолевается функциональная разобщенность специалистов и их должностное неравенство, которые заменяются общекомандной солидарностью, сотрудничеством и партнерством. В результате прежде достаточно глубокие прежде различия между начальниками и подчиненными начинают стираться, а тотальный контроль уходит в прошлое.

Наличие многочисленных проектных групп, выступающих на рынке в качестве автономных, но тесно взаимодействующих друг с другом хозяйствующих субъектов, образует совокупность инновационных сетей, возникающих на основе кооперации и взаимного сотрудничества. Сегодня сетизация порождает либо сетевые структуры крупных компаний, которые, собирая вокруг себя фирмы меньшего размера, поручают им выполнение отдельных проектов, либо к сети присоединяются близкие по размеру предприятия, которые, оставаясь юридически самостоятельными организациями, поддерживают друг друга с целью обеспечения взаимной хозяйственной устойчивости. Подобные содружества, существующие в рамках одного региона или одного вида деятельности, повышают конкурентоспособность производимых товаров и качество предоставляемых услуг. Б. Мильнер выделил следующие черты сетевой организации: непостоянный характер функционирования элементов; осуществление связей и управленческих действий на базе интегрированных и локальных информационных сетей и телекоммуникаций; взаимоотношения со всеми партнерскими и другими заинтересованными организациями на основе серии соглашений, договоров и взаимного владения собственностью; образование временных альянсов организаций в смежных областях деятельности; частичная

интеграция в материнскую компанию и сохранение отношений собственности до тех пор, пока это считается выгодным; договорные отношения работников с администрацией во всех звеньях [3, с. 86].

В отличие от традиционных иерархических систем, обезличивающих человека, сетевая организация экономической жизни характеризуется заметным акцентом на межличностных отношениях. Особое значение в этой связи придается принципам честности и порядочности, доверительности и прозрачности в отношениях, корректным формам разрешения конфликтов и пр. Создание сетевых структур вовсе не исключает конкуренции как внутри сети – между организациями производящими однотипную продукцию, так и между разными сетями за место на рынке сбыта. В результате отношения сотрудничества и кооперации дополняются отношениями соперничества и конкуренции.

Список источников:

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М. : Academia, 1999. – 956 с.
2. Вайнштейн, Г. От новых технологий к «новой экономике» / Г. Вайнштейн // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 10. – С. 22–29.
3. Мильнер, Б. Уроки бюрократической системы управления / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 77–88.
4. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 512 с.
5. Пригожин, И., Стенгерс, И. Порядок из хаоса: новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.
6. Рогов, С. М. Американское государство накануне третьего тысячелетия / С.М. Рогов // США: Экономика. Политика. Идеология. – 1998. – № 11. – С. 3–20.
7. Тоффлер, О. Будущее труда / О. Тоффлер // Новая технократическая волна на Западе / Сост. и вступит. ст. П. С. Гуревича. – М. : Прогресс, 1986. – С. 250–275.

<http://edoc.bseu.by/>

*А.И. Матюсова, аспирант
nmatyusova@gmail.com
МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва)*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТА ГУБЕРНАТОРСТВА: ПОЛИТИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

За почти 30 лет существования России как государства институт губернаторства претерпел немало трансформаций [4]. Именно политический контекст в определенный период времени выдвигал и продолжает выдвигать к представителям губернаторского корпуса России новые требования: меняются не только способы отбора кандидатов на должности глав регионов, каналы их рекрутирования, но и политико-психологические запросы к будущим губернаторам, а в зависимости от текущей кадровой политики актуализируются