

Ссылка для цитирования этой статьи:

Хэ Дунхан, Байназаров И.Н. Исследование актуальных вопросов современной теории менеджмента // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 4. С. 27. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_4/He.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-4a-16.

ИССЛЕДОВАНИЕ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Хэ Дунхан

бакалавр электротехнического факультета
Пекинского объединенного университета
г. Пекин, Китай

Байназаров Ирандык Наилович

кандидат исторических наук, доцент, заместитель декана по учебной и научной работе мореходного факультета
Камчатского государственного технического университета
г. Петропавловск-Камчатский, Российская Федерация

Аннотация. Эволюция менеджмент, как области науки об управлении формируется под влиянием факторов цифровизации среды управления и человеческого фактора, требующего формирования постоянной петли обратной связи на всех уровнях иерархии управления. Исследование данных факторов представляется актуальной задачей современной теории менеджмента. Объект исследования – теория менеджмента. Предмет исследования – современная теория менеджмента. Цель исследования – исследовать содержание актуальных вопросов современной теории менеджмента на научной основе. В статье рассмотрена эволюция современной теории менеджмента, с выделением ключевых особенностей. Представлены основные принципы системного подхода в современном менеджменте. Выделены основные ограничения современного менеджмента. Сделан вывод, что при использовании современных теорий управления руководители должны осознавать необходимость подхода, учитывающего текущую социальную ситуацию и экономическую напряжённость, применяя его соответственно негативным условиям внешней среды. Задача лица, принимающего решения и команды - использовать новую методологию управления там, где она наиболее эффективна, так как старые методы управления уже не подходят для современной организационной среды

Ключевые слова: научный менеджмент, системный менеджмент, системный подход, теория управления, цифровизация управленческой среды.

Введение

Менеджмент, это эволюционирующая наука об управлении, то есть это не просто набор правил и процедур, а комплексная система организации управленческой деятельности, которая обеспечивает эффективное выполнение работы, которая создает среду, где сотрудники, объединенные в различные группы, взаимодействуют и достигают поставленных целей. Тем не менее, с течением времени, в условиях кардинальной смены экономической действительности сама концепция менеджмента претерпевает изменения, так как современный мир бизнеса характеризуется растущей сложностью и технологизацией, изменяются и требования к работе сотрудников, появляется необходимость в более гибком подходе к распределению полномочий и ответственности, где фокус смещается с выполнения стандартных задач на достижение конкретных результатов. Вместо традиционных методов управления, основанных на жестких правилах и иерархии, на первый план выходит современный менеджмент, который учитывает индивидуальные потребности сотрудников и стремится создать благоприятную рабочую среду.

Методология исследования

Без применения эффективных теорий управления, любая компания рискует быть неконкурентоспособной на рынке, так как спрос на новые, уникальные методики и подходы управления далеко не случаен, а необходим для создания эффективной структуры бизнеса, обеспечивающей плавное функционирование всех управленческих процессов. Такой подход позволяет не только увеличить прибыль, но и способствует формированию эффективных формальных и неформальных отношений между сотрудниками и компанией, повышающих мотивацию и лояльность персонала.

Новый этап являющийся базисом современной формации в теории управления возник где то с середины прошлого века (1950-е года), когда руководство организаций осознало, что для достижения максимальной эффективности необходимы новые методы и подходы, которые, помимо повышения производительности, учитывают фактор человеческого капитала: «Начиная с 1960-х годов началась, так называемая «вторая волна» теории управления, так называемая «Теория Y». Её основоположником считается Дуглас Мак-Грегор. Он предложил «Теорию Y» в которой люди поддерживают и хотят работать в своей компании, если руководство относится к ним с уважением. Задача руководства – выстраивать доверительные отношения с сотрудниками, развивать их способности и знания. В настоящее время это кажется само собой разумеющимся, но в 1960- 1990 гг., это было революционно и потребовалось много времени, чтобы распространить эту идею. Благодаря этой теории, появились специалисты в области «человеческих ресурсов», программы развития, социальной

мобильности и т. п. Сотрудники стали восприниматься как ресурсы с бесконечным потенциалом, и руководству следует быть с ними справедливыми, развивать их способности, обучать их, и заботиться о них» [1, с. 28].

Ключевой особенностью современной теории управления является акцент на удовлетворенности сотрудников, то есть современный менеджмент акцентирует свою предметную область на факте того, что люди работают не только ради заработка. Важно создавать атмосферу уважения, признания и признательности, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и вовлеченным, что стимулирует сотрудников работать более эффективно и с большей лояльностью, что в свою очередь приносит пользу всей организации и повышает ее прибыльность.

Современная теория управления не ограничивается лишь организационной структурой и методами работы, а активно развивает сферу человеческих ресурсов, понимая, что именно мотивированные и ценящие свою работу сотрудники являются залогом успеха любой компании.

Подходы современной теории управления, это разнообразие подходов, направленное на эффективность, когда используются разнообразные подходы, каждый из которых предназначен для решения определенных задач и потребностей организаций. Ниже представим некоторые из ключевых подходов:

Количественный подход через ориентацию на данные и анализ поведения и области управления:

Этот подход, также известный как современный научный менеджмент: «Научное управление делает упор на максимизацию прибыли путем использования работников через контролируемый механизм, обучение, денежные стимулы под руководством менеджеров, однако оно было подвергнуто тщательному изучению и резкой критике за его краткосрочную направленность на прибыль, отношение к работникам как к машинам, что в конечном итоге приводило к отрицательной производительности в долгосрочной перспективе... развитие технологий и глобализация стимулировали современный подход к управлению скорректировать и дополнить научное управление, дополняя человеческий фактор и его вклад в организацию, а не заменяя традиционный подход. Поэтому вместе с производительной деятельностью и выполнением определенных задач успешная современная модель управления проектами высоко ценит вклад сотрудников и обратную связь на всех уровнях» [2, с. 578], который фокусируется на принятии управленческих решений, основанных на данных и анализе, то есть стремлении оптимизировать процессы и обеспечить соответствие решений целям и потребностям организации, которые определяются руководством.

Количественный подход включает в себя три основных области:

1. Исследование операций через сбор и анализ информации, связанной с конкретными задачами, включая сбор как исторических, так и актуальных данных о всех операциях организации. Для этого применяются различные методы, такие как запросы, линейное программирование, алгоритмические и программные методы анализа и другие.

2. Управление операциями через оптимизацию производственного процесса и контроль над системой в целом, когда используются инструменты статистического контроля качества, сетевого взаимодействия и другие методы. Система управленческой информации через предоставление руководству компьютеризированной информации для принятия более обоснованных решений, так как полноценная информация позволяет улучшить бизнес-процессы и методы работы.

Ключевой особенностью количественного подхода является акцент на сборе и использовании максимально полной и точной информации для принятия оптимальных управленческих решений.

Системный подход, как взаимосвязь элементов для единой цели управления применяется для решения сложных управленческих задач, рассматривая организацию как единую систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет свою функцию для достижения общей цели: «С позиции концепции системного подхода понятие «стратегия управления человеческими ресурсами» рассматривается как система взаимосвязанных элементов, благодаря которым организация удовлетворяет потребность в формировании и использовании квалифицированных конкурентоспособных сотрудников, обеспечивает их развитие для достижения стратегических целей организации в постоянно изменяющейся внешней среде» [3, с. 85].

Основные принципы системного подхода включает в себя:

1. Взаимозависимость, когда элементы системы влияют друг на друга, их работа взаимосвязана, а изменения в одном элементе могут привести к изменениям в других.

2. Иерархическая структура, так как система состоит из подсистем, которые сами по себе являются системами.

3. Открытость так как система взаимодействует с внешней средой.

4. Целостность, когда система представляет собой единое целое, где взаимодействие частей создает единый результат.

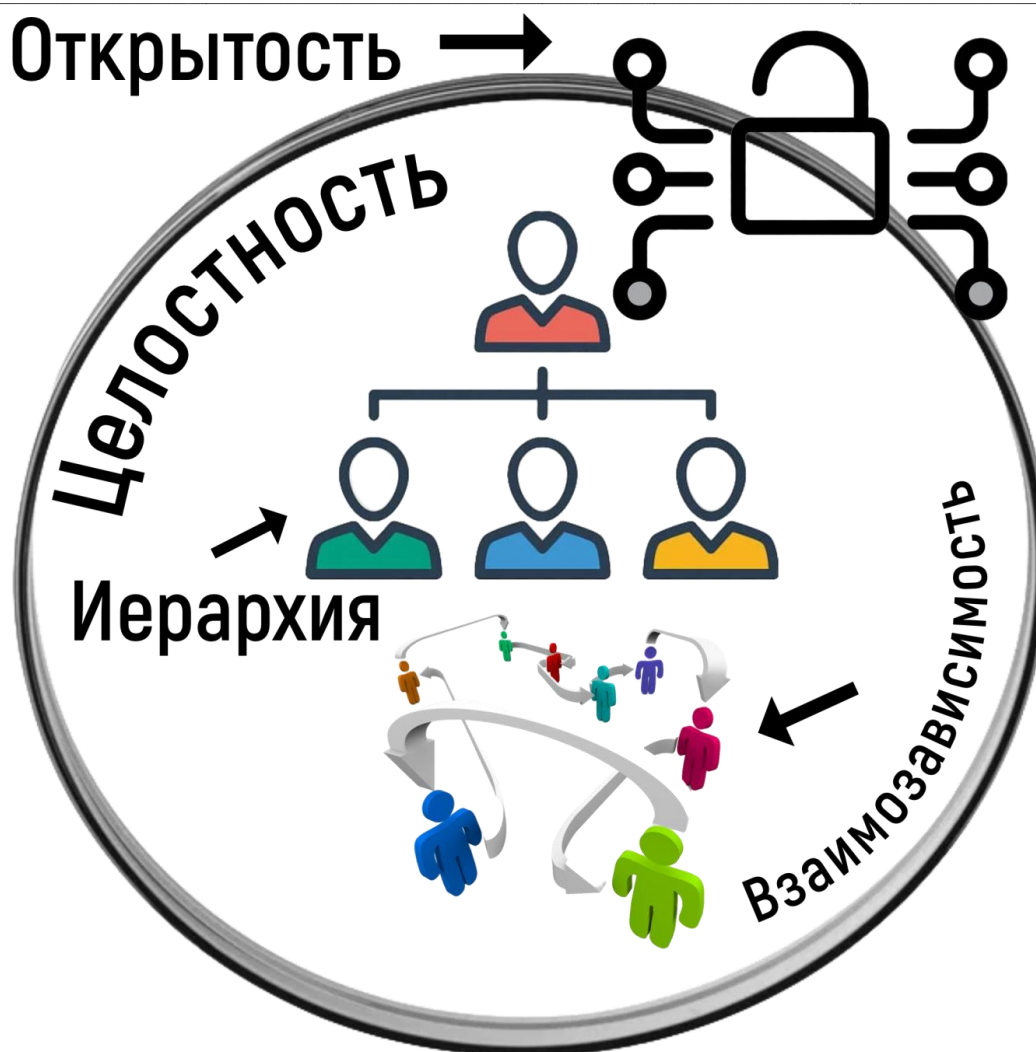
Системный подход фокусируется на изучении каждой части системы и ее взаимодействии с другими элементами, позволяя оптимизировать работу системы в целом, повышая ее эффективность и достигая поставленных целей: «...интегрирование управления

персоналом в общую стратегию бизнеса является существенным и важным отличием управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами. При этом любые управленческие решения должны учитывать человеческий аспект, т.е. возможности людей в их выполнении, а так же их влияние на персонал. Что в результате будет способствовать повышению эффективности кадрового менеджмента в условиях системного кризиса мирового развития» [4, с. 6]. Данный подход применяется как в общих, так и в специализированных системах, помогая достичь целей организации и рассматривать ее как единую открытую систему, где каждый элемент важен для достижения общей цели.

Данный подход особенно ценен для решения проблем в организациях, поскольку он требует анализа конкретной ситуации и среды, в которой она возникает, подчеркивая, что универсальных правил, подходящих для всех ситуаций, не существует. Разные проблемы требуют различных решений, и ответственность руководства заключается в том, чтобы изучить конкретный случай и принять решение, которое соответствует уникальным требованиям, а не слепо следовать стандартным правилам: «Подход теории непредвиденных обстоятельств – ещё одно расширение современного подхода. Это также внесло значительный вклад в развитие управленческих идей. Такой подход отбрасывает концепцию универсальности в принципах управления и определяет управленческие решения с учетом ситуационных факторов» [5, с. 95].

Результаты исследования

Руководство сталкивается с различными проблемами в разных ситуациях, и решение должно быть адаптировано к специфике каждой ситуации, то есть можно сказать о системном подходе на базе адаптации и обратной связи с человеческими ресурсами. Этот подход превосходит системный подход тем, что сосредоточивается на поведении отдельных подразделений в контексте их взаимодействия друг с другом, через реализацию основных принципов – рисунок 1.



Источник: составлено авторами

Рисунок 1. Основные принципы системного подхода в современном менеджменте

Менеджеры должны использовать этот подход, поскольку он предоставляет прямые решения, основанные на конкретной ситуации, с которой сталкивается организация, сосредоточенный на практических решениях текущих проблем, а не на старых правилах и стандартах [6].

Несмотря на свою ценность, подобный подход имеет и свои ограничения в рамках цифровизации управленческих процессов:

1. Недостаточное внимание к человеческому фактору так как может не учитывать в полной мере вклад и усилия сотрудников в решении проблем.
2. Возможность реализации оперативных действий инерционна, когда руководству необходимо принимать быстрые решения, не имея времени для сбора всей необходимой информации.

3. Сложность точного прогнозирования когда не всегда возможно провести точные измерения и расчеты перед принятием управленческого решения.

4. Устаревание инструментов, когда некоторые инструменты и модели, используемые в этом подходе, могут устареть с течением времени из-за влияния цифрового фактора и постоянного обновления среды управления.

5. Неприменимость в некоторых ситуациях, когда изменения в цифровой среде могут сделать этот подход неприменимым из-за фактора неопределённости.

6. Недостаточная научная обоснованность, когда теория, лежащая в основе этого подхода, может быть не достаточно эмпирически апробированной для принятия крупных и важных решений.

Совершенствование современной теории управления состоит в том факте, что каждая организация уникальна и имеет свои специфические особенности [7]. Ситуации, с которыми сталкиваются управленцы, также отличаются: руководству необходимо сосредоточиться на всех областях бизнеса и использовать значимую информацию, так как при разработке стратегий управления следует учитывать те области, которые требуют большего внимания.

Заключение

При использовании современных теорий управления руководители должны осознавать необходимость подхода, учитывающего текущую социальную ситуацию и экономическую напряжённость, применяя его соответственно негативным условиям внешней среды. Задача лица, принимающего решения и команды - использовать новую методологию управления там, где она наиболее эффективна, так как старые методы управления уже не подходят для современной организационной среды. Необходимо принять новые стратегии, установить цели, соответствующие современным требованиям, и обеспечить сотрудникам надлежащие условия работы, чтобы они были довольны организацией и работали с полной эффективностью, проявляя интерес и повышая производительность и прибыльность бизнеса.

Список литературы

1. Дегтярева И.Н., Шамилов М.Р. Теории управления: исторические и современные аспекты // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. 2017. № 3. С. 27-30. EDN ZDQDDT.
2. Uddin N., Hossain F. Evolution of modern management through Taylorism: An adjustment of Scientific Management comprising behavioral science // Procedia Computer Science. 2015. Т. 62. С. 578-584.

3. Зюзгина Т.С., Руднева Е.Ю. Системный подход к формированию стратегии управления человеческими ресурсами организации // Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие: Материалы VI Международной научно-практической конференции. Донецк, 29 октября 2021 года. Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2021. С. 84-89. EDN AEYYGS.
4. Алехина Л.Л., Полякова О.И. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами как необходимое требование к повышению эффективности кадрового менеджмента в условиях системного кризиса мирового развития // Политическое пространство и социальное время: Правда и ложь в политике и искусстве. Сборник научных трудов XXXVI Международного Харакского форума. Ялта, 15–17 мая 2019 года. Ялта: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2019. С. 3-7. EDN ZIGGNN.
5. Акимов Р.А., Ильясова М.К. Современный подход к менеджменту // Матрица научного познания. 2021. № 9-1. С. 93-96. EDN BZBUYR.
6. Ван К., Асянова С.Р. Управление трудовыми ресурсами в цифровой экономике // Евразийский юридический журнал. 2024. № 2 (189). С. 506-507. DOI 10.46320/2073-4506-2024-2-189-506-507. EDN ORFDIA.
7. Хэ Д., Равочкин Н.Н. Исследование методов и стратегий управления персоналом // Дискуссия. 2024. № 3 (124). С. 151-156. DOI 10.46320/2077-7639-2024-3-124-151-156. EDN CBLOHL.

STADY OF TOPICAL ISSUES OF MODERN MANAGEMENT THEORY

He Donghang

Bachelor

Faculty of Electrical Engineering

Beijing United University

Beijing, China

Baynazarov Irandyk Naylovich

Ph.D. in Historical Sciences, associate professor, Deputy Dean for educational and scientific work of the Nautical Faculty of the Kamchatka State Technical University

Petropavlovsk-Kamchatsky, Russian Federation

Abstract. The evolution of management as a field of management science is formed under the influence of the factors of digitalization of the management environment and the human factor, which requires the formation of a constant feedback loop at all levels of the management hierarchy. The study of these factors seems to be an urgent task of modern management theory. The object of the study is management theory. Subject of the study - modern management theory. The purpose of the study is to investigate the content of topical issues of modern management theory on a scientific basis. The article considers the evolution of modern management theory, highlighting the key

features. The basic principles of the system approach in modern management are presented. The main limitations of modern management are highlighted. It is concluded that when using modern management theories, managers should realize the need for an approach that takes into account the current social situation and economic tensions, applying it accordingly to the negative conditions of the external environment. The task of the decision maker and the team is to use the new management methodology where it is most effective, as the old management methods are no longer suitable for the modern organizational environment

Key words: scientific management, system management, system approach, management theory, digitalization of management environment.

References

1. Degtyareva I.N., Shamilov M.R. Theories of management: historical and modern aspects // Actual problems of economics, sociology and law. 2017. № 3. P. 27-30. EDN ZDQDDT.
2. Uddin N., Hossain F. Evolution of modern management through Taylorism: An adjustment of Scientific Management comprising behavioral science // Procedia Computer Science. 2015. Vol. 62. P. 578-584.
3. Zyuzgina T.S., Rudneva E.Y. System approach to the formation of human resources management strategy of the organization // Resource conservation. Effectiveness. Development: Proceedings of the VI International Scientific and Practical Conference. Donetsk, October 29, 2021. Donetsk: Donetsk National Technical University, 2021. P. 84-89. EDN AEYYGS.
4. Alyokhina L.L., Polyakova O.I. Strategic approach to human resource management as a necessary requirement to improve the effectiveness of human resource management in the systemic crisis of global development // Political Space and Social Time: Truth and Lies in Politics and Art : Collection of scientific papers of the XXXVI International Haraksky Forum. Yalta, May 15-17, 2019. Yalta: Limited Liability Company «Publishing House Printing House «Arial», 2019. P. 3-7. EDN ZIGGNN.
5. Akimov R.A., Ilyasova M.K. Modern approach to management // Matrix of scientific cognition. 2021. № 9-1. P. 93-96. EDN BZBUYR.
6. Wang K., Asyanova S.R. Human resource management in the digital economy // Eurasian Law Journal. 2024. № 2 (189). P. 506-507. DOI 10.46320/2073-4506-2024-2-189-506-507. EDN ORFDIA.
7. He D., Ravochkin N.N. Research of methods and strategies of personnel management // Discussion. 2024. № 3 (124). P. 151-156. DOI 10.46320/2077-7639-2024-3-124-151-156. EDN CBLOHL.