

*Ю.Б.Винслав,
доктор экономических наук,
профессор, главный редактор
журнала «МБА»*

О МИССИИ ЗАДАЧАХ ЖУРНАЛА «МБА» В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В современной мировой, да и российской действительности трудно найти явление столь актуальное и одновременно противоречивое, как менеджмент. «Знаковость», пристальное внимание широкой общественности к менеджменту как научной дисциплине и искусству управлять обусловлено возрастающей ролью управленческого фактора в последние десятилетия. Качество менеджмента определяет сегодня конкурентоспособность экономики и, в конечном счете, международный престиж страны. Компетентный менеджмент (на всех уровнях социального регулирования) – безусловный фактор устойчивого экономического развития и политической стабильности любого общества. При этом особое значение для преодоления возможных масштабных кризисных явлений в экономике и социальной жизни общества¹ приобретает качество менеджмента на государственном уровне. Научная дисциплина «Государственное управление» (иногда здесь используется термин «административная наука» или «административный менеджмент»²) должна, на наш взгляд, рассматриваться в общем контексте постулатов общей теории менеджмента, хотя со своим специфическим предметом исследования и инструментарием воздействия на социально-экономические процессы.

Что касается противоречивости феномена «менеджмент», проявляющейся в разнообразии авторских трактовок одних и тех же терминов и про-

¹ Как отмечает Д.Стиглиц, в эпоху глобализации финансово-экономические кризисы для многих стран становятся скорее правилом, чем исключением. «Вопрос уже не идет о том, разразится или нет очередной кризис, а о том, где именно он произойдет» (см. Д.Стиглиц. Как реформировать глобальную финансовую систему. // Проблемы теории и практики управления. – 2005. - № 1. – С. 6.

² См., напр. Р.Драго. Административная наука. // Пер. с франц. – М.: Прогресс. – 1982. – С. 11-16.

блемных вопросов, то во многом она связана с внутренней спецификой этой научной дисциплины. Последняя синтезирует и по особому преломляет постулаты ряда фундаментальных дисциплин (прежде всего, экономики, социологии, психологии), в том числе – естественно-научного профиля. Как следствие, многофакторность, полифоничность закономерностей и конкретных явлений менеджмента, неоднозначность многих его выводов и рекомендаций вполне объяснима, хотя и нередко раздражает представителей более точных наук и управленцев-практиков.

Синтетический характер менеджмента во многом объясняет и тот безусловный факт, что отдельные выдвигаемые концептуальные положения этой научной дисциплины нередко абсолютизируются в качестве панацеи от всех управленческих бед. То нормы труда и сдельщина, то неформальные структуры, то реинжиниринг, целевой или процессный подход сначала становятся массовым увлечением, входят в моду, а затем наступает неизменное разочарование (вполне естественное, поскольку только разумный синтез множества концептуальных положений и учитываемых факторов может дать позитивный управленческий результат). Нередко управленческое видение процессов хозяйствования становится прерывистым, дискретным, склоняющимся то к одной, то к другой концепции. Хотя, в конечном счете, большинство из них несет в себе элемент истины, то вполне позитивного здравого смысла, может и должно быть интегрировано и взаимоувязано между собой с пользой для дела.

Противоречивость менеджмента безусловно связана и с молодостью этой научной дисциплины³. Для России это тем более характерно, поскольку первые отечественные учебники по управлению появились лишь в 70-х годах XX века, а содержание многих из них имело комментаторский характер. Личный опыт преподавания менеджмента в высшей школе убеждает, что должной стандартизации в изложении понятийного аппарата и основ этой

³ Как справедливо отмечает Дж.Миклтуэйт, теория менеджмента пока находится в подростковом периоде (она на 100 лет моложе экономики), в ней до сих пор отрабатываются базовые методологии (см. Магия менеджмента. / Дж. Миклтуэйт, А.Вулдридж: Пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ», ООО «Транзиткнига». 2004. – С. 29.

дисциплины еще не сложилось. Содержание базисных принципов и закономерностей менеджмента, как науки, отдельными авторами учебных пособий или не рассматривается вообще или трактуется своеобразно и в отрыве от того, что было сделано ранее по проблеме другими авторами. Остро дефицитными в управленческом профессиональном образовании остаются примеры лучшей российской практики менеджмента, использования эффективных технологий управленческой деятельности, адаптированных к нашим социально-экономическим реалиям.

Современные зарубежные «классики» менеджмента (И.Ансофф, Р.Акофф, П.Друкер, К.Омаи, Т.Питерс, М.Портер, К.Прахалад, М.Хаммер, Г.Хэмел, Д.Чампи, А.Чандлер, др.) совместными усилиями создали целую индустрию науки управления, представленную тысячами вузов, бизнес-школ, консалтинговых фирм, учебников и пособий, издаваемых огромными тиражами. Возрастающая востребованность и популярность разнообразных управленческих концепций связана с все более осознаваемой потребностью в непрерывном повышении профессиональных знаний и умений со стороны практических менеджеров – начиная от руководителей малого бизнеса до топ-менеджеров ведущих корпоративных объединений и высших государственных служащих.

Как правило, пик интереса к теории и лучшей практике менеджмента приходится на те исторические периоды, когда общество сталкивается с новыми проблемами или угрозами для своего развития, требующими нетрадиционных управленческих решений. Так было, например, в США в 80-е годы, когда мировая конкурентоспособность национальной экономики была всерьез оспорена бурно развивающимся японским бизнесом, а распространение ЭВМ сделало возможным переработку огромных массивов управленческой информации. Что же касается России, то всплеск внимания к проблемам управления отмечался на четырех «переломных» рубежах ее истории:

- 1) В 20-е годы прошлого века, когда реформа управления осуществлялась на основе развития частной и смешанной (частно-государственной) соб-

ственности, а также использования зарубежного опыта трестирования с учетом отечественной «государственно-административной» специфики («новая экономическая политика», или НЭП);

2) В середине 60-х и 70-х годах, когда активизировались попытки децентрализации хозяйственных решений, расширения прав предприятий в части планирования ассортимента продукции, увеличения доли прибыли, оставаемой в распоряжении предприятий, ее использования для образования фондов развития, а также их стимулирования за принятие и выполнение напряженных планов и соблюдения договорной дисциплины. Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью» (1973 г.) была поставлена задача перейти к объединению как основному звену хозяйствования. В дополнение к традиционным директивным 5-летним планам предписывалось составлять прогнозы социально-экономического развития на 10-15 лет, разрабатывать с участием АН СССР научно-технические программы межотраслевого характера по отдельным проблемам;

3) В середине 80-х годов, когда начались эксперименты по демократизации управления и процедур принятия решений (проведение выборов руководителей, коллегиальное принятие стратегических решений советами директоров объединений, создание на предприятиях советов трудовых коллективов). Ключевое значение для того периода имело принятие в 1987 г. закона СССР о государственном предприятии (объединении), значительно расширившего самостоятельность трудовых коллективов в области хозяйствования и решении социальных вопросов. Управленческой инновацией было наделение трудовых коллективов правами взятия в аренду основных фондов предприятия с правом последующего выкупа, создание производственных кооперативов как элемента негосударственного сектора в экономике.

Стоит особо отметить, что достижения западной управленческой мысли в 70-80-е годы были замечены многими отечественными исследователями⁴, хотя и излагались, естественно, в политизированном контексте⁵.

4) В начале 90-х годов, когда были сделаны кардинальные шаги по преодолению многочисленных и глубоких экономических и социально-политических противоречий сложившейся системы однопартийного руководства страны, тотального огосударствления экономики и централизованно-бюрократического планирования. Принятый в 1991 г. Закон РФ «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации» обеспечил либерализацию экономической деятельности в стране и сближение российской модели управления бизнесом с мировыми аналогами. Так было положено начало современного этапа развития российского менеджмента в классическом рыночном ареале, с естественными для переходного периода новыми противоречиями и, кроме того, дополнительными, существенно российскими, «накладками».

Если попытаться хотя бы бегло обобщить ключевые проблемные «зоны» современного российского менеджмента, то они, на наш взгляд, выглядят следующим образом. Во-первых, остаются, несмотря на активность и череду административных реформ, слабо интегрированными и взаимодополняющими организационно-экономические механизмы управления федерального, отраслевого, регионального и муниципального уровней. В значительной степени закономерное ослабление отраслевых подходов в условиях переходной рыночной экономики не сопровождалось становлением механизмов планирования и координации межотраслевых проектов общенационального (стратегически значимого) масштаба. Принятая методология макроуровневого прогнозирования и планирования пока четко не определяет при-

⁴ См. Например, «Современные тенденции в управлении в капиталистических странах». / Пер. с англ. Под ред. Г.Х.Попова. – М.: Изд-во Прогресс. – 1972. – 311 с.

⁵ Например, С.И.Энштейн, признавая факт быстрого совершенствования управления на Западе, особенно в США, полагал, что законы капитализма ограничивают сферу и эффективность применения в управлении технологических и организационных инноваций, поскольку главное противоречие строя (между общественным характером производства и частнокапиталистической формой присвоения продуктов труда) сохраняется, да и «в целом научное управление экономикой при капитализме невозможно». (См. С.И.Энштейн. Буржуазная наука управления и неуправляемая экономика). – М.: Политиздат, 1986. – С. 4-5.

оритеты развития отдельных стратегически значимых сфер жизнедеятельности обществе, при этом общие форматы данной работы для регионов пока не выработаны⁶.

Государство сохраняет за собой, как собственник, контроль над деятельностью отраслевых компаний-монополистов, а также в стратегически значимых сферах экономики. В то же время этот канал влияния на повышение эффективности управления бизнесом пока используется весьма слабо⁷. Похоже, что представители государства в органах управления корпораций далеко не всегда вооружены четким пониманием эффективных стратегий развития бизнеса и не располагают должными практическими рычагами регулирования. Сохраняется опасность конфликта интересов для государства как собственника, с одной стороны, и как арбитра, устанавливающего правила игры на экономическом поле, с другой. Административный аппарат далеко не в полной мере справляется с актуальнейшими проблемами как в социальной сфере (увеличивающийся разрыв в доходах различных групп населения, дефицит квалифицированных рабочих кадров, низкая рождаемость, рост социально значимых заболеваний, наркомании и т.д.), так и в области структурной модернизации промышленности и повышения ее конкурентоспособности на основе инновационного потенциала и расширения наукоемкого высокотехнологичного машиностроительного сектора. В то же время роль государственных административно-управленческих решений, определяющих ясный стратегический курс в тех сферах, которые связаны с жизнеобеспечением и национальной безопасностью в обозримой перспективе (на фоне растущих угроз) приобретает ключевое значение. То же самое касается формирования внешних условий, обеспечивающих сбалансированное развитие важнейших сфер: социальной, промышленной, торговой, научно-технической, транспортной.

⁶ В.Анисимов. Российские регионы как субъекты промышленной политики (опыт и проблемы субфедерального управления индустриальным развитием). // Российский экономический журнал. – 2006. - № 7-8.

⁷ См. Кочетков Г.Б., Суюян В.Б. Корпорация: американская модель. – СПб.: Питер, 2005. – С. 27.

Безусловно, что недостатки современной практики российского государственного управления во многом объясняются сложностью задач переходного периода, а также тем, что экономическая и управленческая наука далеко не всегда была способна предложить ясные, глубокие, своевременные и адаптированные для наших условий методические решения возникающих проблем. В то же время эти недостатки преодолимы, если поставлен правильный диагноз и есть подготовленные квалифицированные кадры управленцев. И еще одно немаловажное условие: если присутствует научное и широкое общественное обсуждение, в том числе – критическое, проблем совершенствования методов и организации работы административного аппарата в контексте применения современных, во многом универсальных, технологий менеджмента⁸. Если нет догматической или политизированной предубежденности в безусловной правоте той или иной концепции, а наоборот, есть желание и воля достичь разумного компромисса сторон во благо действительного социально-экономического развития страны.

Во-вторых, несмотря на то, что в России к началу XXI века в целом сложилось рыночно ориентированное крупнокорпоративное («среднее») звено хозяйствования (контролируемое, главным образом, частными собственниками), его потенциал еще далеко не всегда эффективно используется в интересах акционеров, да и общества в целом. Позитивный факт концентрации капитала на корпоративном уровне еще не в должной мере подкреплен упорядоченным взаимодействием государства и крупного бизнеса, а последнего – с широкой сетью более мелких предпринимательских структур.

Процесс создания крупных интегрированных корпоративных структур (ИКС) не был в должной мере подкреплен законодательством и концептуальными методическими проработками⁹. Недостаточная разработанность

⁸ Например, как отмечал Л.И.Евченко, еще в 80-е годы государственное управление в США подвергалось резкой критике внутри страны и оценивалось как «кризисное» вследствие несоответствия его возможностей тем комплексным и сложным проблемам, с которыми сталкивалось общество (Л.И.Евченко. Американское управление в 80-е годы. // США, - 1983. - № 5. – С. 27-28.

⁹ См. например, Лисов В.И. Организационное проектирование крупных корпораций. – М.: Издательский центр РГГУ, 199, - 156 с. Он же. Управление реализацией организационных проектов корпораций. В сб. «Корпоративные проблемы экономического реформирования России. / Под общ. ред. Винслава Ю.Б. – М.: ОАО «НПО «Экономика», - 2000. – С. 59-66.

теории и практики организационного проектирования крупных отраслевых и межотраслевых корпораций до сих пор отражается на качестве проводимых реформаций национального масштаба (оборонный комплекс, железнодорожный транспорт, электроэнергетика, др.).

Императив подчиненности организационных изменений корпорации (в том числе – интеграционного характера) перспективному содержанию ее основной деятельности (производство и сбыт продукции), принятой собственниками, в теории, как правило, не вызывает сомнений. В то же время на практике принятие интеграционных решений еще нередко рассматривается как самостоятельная ценность, вне жесткой увязки с обсуждением основной проблемы: действительно ли это решение обусловлено объективными требованиями развития основной деятельности корпорации, каков состав рисков этого решения и количественная степень (вероятность) каждого из них?

В целом, становление российской модели корпоративного управления идет непросто, с существенными издержками: еще значительна доля неэффективных собственников, ориентированных всецело на текущую прибыль и не стремящихся к обновлению производственного аппарата; велика мотивация «на передел» собственности с использованием враждебных захватов; сохраняется слабость, некомпетентность наемного менеджмента, прежде всего, в аспекте комплексного «видения» хотя бы ближайших перспектив взаимосвязанного развития сбытовой, производственной, инновационной, организационной, социальной подсистем бизнеса, а также соответствующих технико-экономических обоснований; остается весьма высокой степень закрытости в деятельности компаний; действующие системы оплаты и стимулирования труда, а также дивидендных выплат далеко не всегда обеспечивают сбалансированность интересов и мотиваций основных «заинтересованных лиц», включая трудовые коллективы.

Роль рекомендательных Кодексов корпоративного поведения, базирующихся на известных принципах ОЭСР, безусловно, позитивна для отечественного крупного бизнеса. Однако внедрение этих документов пока не

обеспечило преодоление таких типичных для нас недостатков, как отсутствие реальной независимости у «независимых» директоров, нередко аффилированных с менеджментом; слабость или отсутствие специализированных комитетов при советах директоров, что делает этот орган недостаточно компетентным; отсутствие своевременной, полной и доступной всем акционерам информации, касающейся сроков и повестки для общего собрания; внесение изменение в уставные документы без санкций общего собрания; передача излишних компетенций (без решения общего собрания) наемному менеджменту при отсутствии надлежащего контроля за сохранностью активов; «размывание» капитала, его спекулятивное увеличение, чрезмерный риск сделок; ущемление интересов миноритарных акционеров.

В-третьих, оставляет желать лучшего качество менеджмента основной массы предпринимательских компаний, если исходить из жестких требований конкурентоспособности продукции, обеспечения финансовой устойчивости бизнеса, повышения его инновационности и социальной ответственности. Например, число промышленных организаций, выполнявших НИОКР за период 1992-2005 гг. сократилось с 340 до 231 ед., т.е. на 32 %¹⁰. Число промышленных организаций, осуществлявших технологические инновации, хотя и возросло за период 2004-2005 гг. (с 2192 до 2402), однако в их общей совокупности по промышленности остается недопустимо низким (0,5 %). Доля убыточных организаций в сфере добычи полезных ископаемых составляла в 2006 г. 35 %, в сфере обрабатывающих производств – 29,8 %. Объемы импортируемых в Россию машинотехнической продукции и товаров народного потребления постоянно растут; например, в 2006 г. по сравнению с 2005 г., поставки зарубежных автомобилей возросли в 1,3 раза, мебели - в 1,3 раза, одежды трикотажной и текстильной – в 1,7 раза, обуви кожаной – в 3,1 раза. Так что на реализацию стратегий импортозамещения российский бизнес пока явно «не вытягивает» (не без доли участия и административного менеджмента).

¹⁰ Здесь и далее данные по «Россия в цифрах. 2007: Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 494 с.

Многие типичные для российского среднего бизнеса проблемы менеджмента высветил проведенный журналом «Эксперт Северо-Запад» опрос слушателей программ MBA ряда бизнес-школ Санкт-Петербурга. Позитивной тенденцией можно считать то, что все большее количество менеджеров начинает реально осознавать необходимость разработки стратегических целей и перспективных планов развития бизнеса; в то же время по-прежнему выбор той или иной стратегии делается не с помощью специального инструментария, а «по велению сердца». Лишь меньшая часть компаний может похвастаться наличием обоснованных стратегий своего развития, при этом горизонт бизнес-планирования, как правило, не выходит за пределы 2-3 лет. Нередко вместо стратегических количественных целевых индикаторов перспективных планов компании обходятся качественными формулировками «видения» своего развития.

Обследование подтвердило актуальность пересмотра используемых линейно-функциональных структур, важность внедрения дивизиональных и матричных подходов в данном вопросе. Если многие компании уже прошли стадию модернизации своего производственного аппарата, то разработке собственных НИОКР и технологических «ноу-хау» подавляющее большинство фирм пока должного внимания не уделяет. Наивысшую значимость у опрошенных менеджеров получила проблема поиска квалифицированного персонала. С этим нельзя не согласиться, понимая общую ситуацию дефицита грамотных исполнителей, хотя, безусловно, что решение данной проблемы напрямую связано с наличием качественно разработанных функциональных стратегий развития бизнеса.

• • •

Систематический анализ имеющихся концептуальных подходов и реалий российского менеджмента убеждает в том, что острота проблемы предоставления властным структурам и бизнесу полноценной информации о противоречиях и лучшей практике управления на всех (макро, мезо, микро) уровнях хозяйствования в обозримом периоде сохраняется. При этом целесо-

образность выхода в свет научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование» (МБА) определяется рядом обстоятельств, прежде всего:

а) высокой социальной значимостью концентрации и активизации усилий научного и бизнес-сообществ по формированию современной российской управленческой парадигмы, способной гармонизировать стратегические мотивации и действия бизнеса, государства, общества в целом;

б) сохраняющимся неудовлетворенным спросом властных администраций, бизнес-структур, образовательных и научных организаций на специальную управленческую литературу высокого качества (раскрывающую содержательные особенности позитивного зарубежного опыта, принципы и инструментарий современного менеджмента, адаптированного к российским реалиям научных основ администрирования);

в) целесообразность более масштабного использования и популяризации имеющихся у организации-учредителя и ее стратегических партнеров экономико-управленческих разработок и творческих связей с научным и бизнес-сообществом.

Таким образом, *миссия* журнала МБА состоит в представлении целевой аудитории комплексной и систематизированной в соответствии с принятой рубрикацией теоретико-методологической и практико-ориентированной информации, направленной на повышение качества и эффективности управленческих процессов на макро, мезо и микроуровнях хозяйствования.

Основными принципами деятельности журнала, реализующими его миссию, являются:

- сочетание теоретического и исторического подходов в изложении проблем управления, содействие преодолению дискретности в восприятии читательской аудиторией эволюции управленческих отношений;

- целостность, системность, взаимоувязанность в раскрытии современного содержания функций и методов работы аппарата управления как административных, так и бизнес-структур;

- толерантность, бережное отношение к изложению взглядов представителей различных школ науки управления, содействие формированию сближения взглядов различных экономико-управленческих «элит» на пути решения актуальных социально-экономических проблем современного российского общества;

- учет фактора глобализации в раскрытии управленческой проблематики, поиск и доведение до целевой аудитории лучших образцов зарубежной практики управления;

- приоритетная социальная и инновационная направленность публикуемых материалов, идущих в контексте решения задач формирования в России инновационной и социально ориентированной экономики;

- тесная связь с нуждами профессиональной (различного уровня образования) подготовки управленческих кадров.

Важнейшее значение для реализации миссии и задач журнала МБА имеет его рубрикация, которая, по нашему мнению, вполне может иметь достаточно жесткую основу, обеспечивающую концептуальную целостность издания и высокий читательский интерес. Нижеследующие двенадцать направлений основных рубрик, а также подрубрик журнала МБА (показаны в скобках) являются целесообразными для реализации миссии и задач издания, а также могут представлять интерес для совместной работы его уважаемых авторов и редакции:

- 1) *Теория и история управления* (теоретико-методологические основы менеджмента; новые концепции менеджмента; история менеджмента за рубежом; история российского менеджмента);

- 2) *Государственное и муниципальное управление* (функции и методы государственного управления; бизнес-администрирование; управление в муниципальных образованиях);

- 3) *Отраслевое управление* (менеджмент в промышленности; менеджмент в агропромышленном комплексе; менеджмент в транспортной сфере; менеджмент в строительстве; менеджмент в сфере услуг);

4) *Стратегический менеджмент* (стратегический анализ; стратегическое планирование; стратегический контроллинг);

5) *Корпоративный менеджмент* (управление в интегрированных структурах; слияния и поглощения; менеджмент и собственность; корпоративное право; корпоративная культура);

6) *Маркетинг и логистика* (методы маркетинговых исследований; планирование и организация маркетинга; теория и практика логистики);

7) *Производственный менеджмент* (бизнес-планирование производства; методы организации производства и труда; управление качеством продукции; управленческий учет);

8) *Инновационный менеджмент* (планирование и внедрение инноваций; управление нематериальными активами; стимулирование научно-технического развития);

9) *Инвестиционный менеджмент* (планирование инвестиций; менеджмент инвестиционных проектов; оценка эффективности инвестиций);

10) *Финансовый менеджмент* (методы финансово-экономического анализа; методы финансового планирования; финансовые инструменты; антикризисное управление; управление затратами).

11) *Управление организационным развитием* (организационные структуры управления; управление организационными изменениями; организация управленческого труда);

12) *Социальный менеджмент* (социальные стратегии бизнеса; новые социальные технологии бизнеса; социальная ответственность бизнеса; управление персоналом; оплата и стимулирование труда; социально-психологические аспекты менеджмента).

Среди *дополнительных рубрик* журнала МБА: управленческое образование; научная жизнь; критика и библиография; научные сообщения (форум журнала).

Естественно, что редакция не закрыта для обсуждения и других актуальных тем менеджмента и бизнес-администрирования, актуальных для ре-

лизации основных задач журнала, а именно содействовать: оперативному распространению лучшей практики менеджмента как на уровне властных структур, так и бизнеса; повышению качества профессионального образования в области менеджмента, имея в виду как вузовский курс, так и программы MBA.

Думается, что менеджмент XXI-го века все чаще будет использовать интеграцию различных концептуальных подходов, а также реализовывать цели предпринимательства на основе интегрированных корпоративных систем, отвечающих вызовам глобализации и задачам стратегического партнерства. Сегодняшнее изобилие «частных» концепций менеджмента актуализирует их обобщение в интересах совместного практического применения и формирования современной синтетической управленческой теории. Принципы корпоративного строительства и стратегического бизнес-планирования будут, по всей видимости, все более интенсивно использоваться в системах государственного и муниципального управления. Методы целевого, функционального, процессного, реинжинирингового подходов будут одновременно присутствовать в деятельности менеджеров и т.п. Поэтому главное свое предназначение коллектив редакции и редакционный совет журнала «МБА» видит в том, чтобы в меру возможностей способствовать формированию целостного видения современных управленческих отношений в важнейших сферах общественной жизни (социальный «блок», промышленность, сельское хозяйство, наука и др.), а также на различных уровнях предпринимательства и административного регулирования.