

Кризис парадигмы управления и лидерства: организации "вчера" и "сегодня"

Научный руководитель – Виханский Олег Самуилович

Миракян Аракся Григоревна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия

E-mail: araks-m@yandex.ru

Современное общество переживает кризис в управлении [1; 4] и системный кризис в лидерстве [5; 6]. Другими словами, в настоящее время происходит трансформация парадигмы управления и лидерства. В современных организациях требуется пересмотр подходов к менеджменту и лидерству [7]. Для того, чтобы провести качественные преобразования, важно определить, какие ключевые изменения произошли в бизнесе, в управлении и в менеджменте в начале третьего тысячелетия. В частности, необходимо выявить ограничения, характерные «прошлым» организационным моделям, а также отличительные особенности «современных» организаций. Ниже представлены основные результаты сравнительного анализа теоретических положений и практических кейсов, взятых из отечественной и зарубежной практики управления.

Парадигма управления, основанная на конкурентном образе мышления, долгое время преобладающая в бизнес-среде, сегодня начала давать сбои. Стремление к достижению эффективности бизнеса и его чрезмерная ориентация на результат породили, так называемый, «культ потребления» [8]. Деловой мир стал одержим материальными целями, организации стали напоминать иерархические пирамиды, а руководители и лидеры нередко начали злоупотреблять своей властью по отношению к другим стейкхолдерам. Между тем, компании и лидеры, придерживающиеся принципов конкурентной парадигмы, зачастую оказывались замешанными в громких корпоративных скандалах. Последствия безответственного поведения оказали разрушительное воздействие как на организации, так и на экономику в целом [9]. Негативная практика в корне подорвала доверие общества к бизнесу, к конкретным организациям, ее лидерам и руководителям. Конкурентная организационная модель нашла применение среди крупнейших транснациональных корпораций и других известных компаний (например, AIG, Johnson & Johnson, Nike, WalMart и др.).

Практика показала, что организационные модели конкурентного типа обладают серьезными недостатками. Сегодня общество формирует новые требования к «современным» организациям и лидерам. Например, одним из них является здоровье организации [3; 10; 11]. Понятие здоровья описывается с помощью таких параметров, как стабильность, полезность, целостность, устойчивость и др. По мнению Ицхака Адизеса (Adizes, I.), известного консультанта в области управления, здоровая компания - это «гармоничная внутри и снаружи» организация [10]. Можно говорить о том, что перед современными лидерами стоит задача «оздоровления» компаний, так как именно они выступают в роли «агента изменений» [2]. При этом они должны отвечать как за здоровье самой организации, так и за здоровье окружающей среды в целом.

Какие же организации могут соответствовать требованиям нынешнего общества? Во-первых, это организации, основанные на принципах гармонии, кооперации, справедливости и сотрудничества. Во-вторых, это организации, деятельность которых направлена во благо всего человечества. В-третьих, это организации, которые ведут себя этично и не нарушают нормы и принципы корпоративной социальной ответственности. Сегодня, организации должны обладать целостностью и сильной организационной культурой. В

настоящее время подобная организационная модель характерна следующим компаниям: Ben & Jerry, Zappos, Southwest Airlines и другие.

Таким образом, в начале нового тысячелетия происходит очередная смена парадигмы управления и лидерства. Вчерашние организации уступают дорогу новым, где важнейшим фактором успеха является внешнее и внутреннее здоровье, а движущей силой «оздоровления» компании - лидер. Результаты исследования могут найти широкое применение как в академической, так и бизнес-среде. В первую очередь, они могут стать отправной точкой для изменения подходов к современному бизнес-образованию.

Источники и литература

- 1) Виханский О.С. К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом / Менеджмент: век XXI / Под ред. Виханского О. С., Наумова А. И. – М.: Магистр, 2015. с. 17-36.
- 2) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 6-е изд., перераб. и доп. / – М.: Магистр: ИНФРА-М. 2014, С. 656.
- 3) Ленсиони П. Сердце компании. Почему организационное здоровье определяет успех в бизнесе. / – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. С. 208.
- 4) Наумов А.И. Менеджмент без кризиса / Менеджмент: век XXI / Под ред. Виханского О. С., Наумова А. И. – М.: Магистр, 2015. С. 37-54.
- 5) Филонович С.Р. Лидерство как интегральная проблема наук о поведении // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 5. №4. С. 91-100.
- 6) Barrett R. The new leadership paradigm. – Asheville, NC: Fulfilling Books, 2011. P. 531.
- 7) Hahn T., Kolk A., Winn M. A new future for business? Rethinking management theory and business strategy // Business & Society. 2010. Vol. 49, Iss. 3. P. 385-401.
- 8) Laloux F. Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. – Belgium: Nelson Parker, 2014, P. 360.
- 9) Trevino L.K., Nelson K.A. Managing business ethics: Straight talk about how to do it right. – USA: John Wiley & Sons, 2016. P. 464.
- 10) Адизес И. На пороге управленческой революции // Электронный журнал HBR-Russia (от 16 февраля 2017 года). Просмотрено 22.02.2018 [электронный ресурс] URL: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/a18761/>
- 11) Giorgi G., Shoss M., Di Fabio A. From organizational welfare to business success: Higher performance in healthy organizational environments // Organizational Psychology, 2017. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00720>