

## Парадигмы менеджмента и их развитие

*Родина Александра Дмитриевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
бизнеса (факультет), Москва, Россия

*E-mail: rodinaaleksandra162@gmail.com*

Многие исследователи отмечают, что в настоящее время в менеджменте происходит изменение парадигм (Адизес, 2017; Кузин, 2014; Petriglieri, 2020a). Это выражается в появлении новых концепции, таких как «перламутровые предприятия» (Клейнер, 2020), «гуманистический менеджмент» (Клейнер, 2018), «духовный, энергетический менеджмент» (Кузин, 2014) и других. В связи с этим исследование парадигм менеджмента и их изменении является актуальным, поскольку позволяет определить тенденции развития управленческих концепции и их инструментов. Это знание позволит современным менеджерам и руководителям наиболее эффективно и точно управлять организациями. В данной работе предполагается исследовать актуальные парадигмы и концепции менеджмента, которые описываются в современной литературе, а также проследить их становление и развитие.

### 1.1. Понятие парадигмы и ее значимость

Томас Кун определяет парадигму следующим образом: «признанные всеми научные достижения, которые в течение определенного времени дают модель постановки проблем и их решении научному обществу» [Кун, 1977, с.11].

Парадигма служит базой или отправной точкой любого исследования, так как заранее предлагает установленные методы, гипотезы и аксиомы, что влияет на качество новой научной работы. Понимание направления изменении парадигмы менеджмента важно для применения современных практик управления бизнесом.

Парадигме свойственно меняться и ее изменение может быть рассмотрено с разных точек зрения.

### 1.2 Развитие парадигм с точки зрения теории научных революции Т. Куна

Согласно Т. Куну, история любой науки проходит путь от допарадигмальной стадии с разными научными школами до зрелой науки. В зрелой науке устанавливается общепризнанная парадигма, но со временем появляются значимые аномалии и происходит научная революция, после нее устанавливается новейшая парадигма (Kuhn, 1970).

Парадигма в управлении вполне может изменяться по стадиям Т. Куна, если определить менеджмент как науку. В целом, существуют разные взгляды на то, является ли менеджмент наукой. Например, Гриббинс и Хант считают, что управление вполне удовлетворяет критериям, позволяющим назвать его наукой (Gribbins R.E., Hunt, 1978).

Более общепринятой является точка зрения, что менеджмент не наука, а деятельность (Минцберг, 2004). Эта деятельность тоже имеет свои условия, по которым может изменяться. Она основана на определенных представлениях о реальности - парадигме или модели менеджмента.

### 1.3 Развитие парадигм с точки зрения спиральной динамики

Если воспринимать управление как деятельность, то объяснение изменениям в парадигме может дать спиральная динамика. Если совмещать теорию спиральной динамики по Грейвзу, Беку и Ковану, Лалу, Клейнеру, то можно выделить 9 основных ее уровней: инфракрасный, фиолетовый, красный, янтарный, оранжевый, зеленый, желтый, бирюзовый, перламутровый (Kovan, Beck, 2010; Чистякова, Голд, 2015; Лалу, 2016; Клейнер, 2020).

Исходя из стадии спиральной динамики, можно заключить, что общество и организации, проходя через ступени эволюции, становятся более гибкими и открытыми миру. Начиная с зеленого этапа спиральной динамики, организации и люди смещают фокус внимания с правил, стандартов и механического выполнения работы на межличностные отношения, духовное развитие, самореализацию. Следуя этому, логически все стадии спиральной динамики можно разделить на две категории - «неживые» или «старые» и «живые» или «новые» парадигмы.

#### **1.4 Концепции менеджмента через призму спиральной динамики**

Спиральная динамика может накладываться на концепции менеджмента, которые представляются изменениями парадигмы и движениями ее от старой к новой. Так, например, синий уровень спиральной динамики может быть сопоставим с концепциями следующих авторов: Теилор, Гилберт, Гантт, Форд, Вебер, Фаиоль. Оранжевые - Фаиоль. Зеленые - Мейо, Фоллет, Левин, Белбин, Pirson, Lawrence, Petriglieri, Кузин, Roberson. Желтые - Друкер, Макьярелло, Джозеф. Бирюзовые - Бекк и другие и Лалу. Перламутровые - Клейнер.

#### **Заключение**

Мы стоим на пороге изменения парадигмы управления. Она плавно перетекает из «старой/неживой» формы в «новую/живую», в пользу этого утверждения есть два аргумента: 1) Спиральная динамика - отклонение маятника на «мы» в бирюзовой и перламутровой стадиях, т.к. происходит сдвиг в сторону изучения и анализа человека и групп внутри организации, а также межличностных отношений. т.е. в сторону «живого».

2) Новые концепции менеджмента, которые описывают изменения человеческих взаимоотношений в организации, их движение к гуманизму.

Данный вывод основан на теоретическом анализе литературы, но проявляется ли это в поведении российских руководителей?

#### **Источники и литература**

- 1) Адизес И. 2017 На пороге управленческой революции // HBR-Россия, 6 февраля, просмотрено 22.09.2022, <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/a18761/>
- 2) Клейнер Г. Б. СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА, СИСТЕМНЫЕ ЦИКЛЫ И НОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ: ПЕРЛАМУТРОВЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ // Российский журнал менеджмента, 2020, №4, с. 471-496
- 3) Клейнер Г. Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент - путь к менеджменту XXI века // Российский журнал менеджмента, 2018, №2, с. 231-252.
- 4) Кузин Д. В. Менеджмент XXI века: новый взгляд // Управленческие науки, 2014, №4 (13), с. 16-25.
- 5) Кун Т. 1977 Структура научных революций / - М.: «Прогресс», 300 с.
- 6) Лалу Ф. 2016. Открывая организации будущего /Пер. с англ. - М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 329 с.
- 7) Минцберг Г. 2004. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. - СПб.: «Питер», 512 с.
- 8) Чистякова С.В., Голд Н. Стратегия опустошенного океана: инновации предприятий для сохранения мировых ресурсов // Актуальные проблемы управления: теория и практика: материалы Междунар. (очно-заочной) науч.-практ. конф. ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 30 июня, 2015.

- 9) Gibbins R.E., Hunt S.D. Is Management a Science? //The Academy of Management Review, 1978, vol. 3, №. 1, pp.139 -144.
- 10) Kovan K., D. Beck D. 2010 Spiral Dynamics. Managing values, leadership and change in the 21st century / «BestBusinessBooks» Open World Publishing House - 415 p.
- 11) Kuhn T. 1970. The Structure of Scientific Revolutions – 2-d ed. / THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS, LTD., LONDON, 210 p.
- 12) Petriglieri G. 2020a Are Our Management Theories Outdated? // HBR, June 18 , accessed on 22.09.2022, <https://hbr.org/2020/06/are-our-management-theories-outdated>