

Новая парадигма управления развитием региональных экономических систем

В статье рассматриваются современные подходы к формированию новой модели управления региональной экономикой, анализируются основные проблемы и факторы развития и повышения конкурентоспособности региональных экономических систем. Обосновывается тезис о том, что на современном этапе осуществления реформ назрела проблема создания принципиально новой системы управления, способной изменять свою структуру и содержание функций в зависимости от действия внешних и внутренних факторов окружающей среды.

На современном этапе развития общество достигло такого уровня развития средств коммуникаций и таких темпов роста информационных возможностей, что фактически все системы управления вынужденно работают в условиях реального отставания от развития ситуации. Все это вместе с растущей сложностью и масштабностью социальных и экономических процессов требует радикального пересмотра традиционных, а зачастую и неадекватных методов и принципов управления [1]. Необходимы новые интеллектуальные инструменты для создания эффективных систем управления социально-экономическими системами. Поэтому чрезвычайно актуальной в настоящее время является проблема смены или радикального обновления парадигмы управления.

Термин «парадигма» (от греч. paradeigma - пример, образец) в буквальном переводе означает «исходная схема, модель, метод решения задачи» [2]. На практике чаще всего используется для отражения совокупности методологических приёмов построения научного знания и блока увязанных между собой базовых категорий.

Разумеется, смена парадигмы управления не подразумевает, что отбрасывается весь накопленный теоретический багаж науки об управлении социальными и экономическими системами. Существенная его часть в преобразованном виде войдёт в новую теоретическую систему с новыми структурными связями и с обновлённой фактологической базой.

Изменение парадигмы управления, обусловленное всё более широким распространением самоорганизационных процессов, которые проявляются чаще всего через включение населения во власть, в отношения собственности, через попытки формирования «социально ориентированной экономики», ведёт к тому, что население будет на корпоративных началах участвовать в общественных и экономических преобразованиях, и именно это может привести к успеху в осуществлении реформ. Именно в регионах и в муниципальных образованиях жители пытаются совместно участвовать в разработке и реализации новых способов обустройства своей жизни, экономической за-

нятости, прежде всего через сотрудничество и социальное партнёрство. А задача специалистов по управлению в данном контексте – направить рассеянную энергию населения и каждого отдельного человека на конструктивное решение важнейших экономических и социальных проблем и обеспечение совместных корпоративных интересов, включающих индивидуальные интересы каждого человека.

Каждый регион, конкурируя за инвестиции, рабочую силу, капитал, должен реалистично оценивать возможности своего социально-экономического развития, свой экономический потенциал и направления его эффективного использования. В качестве основных факторов, обеспечивающих преимущества в конкуренции региональных экономических систем, специалисты выделяют следующие [3]:

- чёткую, институционально поддерживаемую стратегию социально-экономического развития;
- структурную перестройку и модернизацию экономической системы, становление новых «центров развития»;
- формирование благоприятной инновационной и инвестиционной среды в регионе;
- развитие условий и возможностей для предпринимательской деятельности;
- развитие рыночной и социальной инфраструктуры региона;
- выявление и поддержку приоритетных проектов региональной, национальной и международной значимости;
- совершенствование системы экономического образования населения;
- маркетинг региона и формирование условий для развития его потенциальных возможностей и привлечения инвестиций;
- улучшение экологической обстановки и состояния окружающей среды как сферы жизнедеятельности человека;
- участие в национальных и международных проектах и сетевых структурах.

Необходимость решения вышеперечисленных экономических, социальных и экологических проблем предъявляет новые требования к управлению регионом. Для того, чтобы решать сложные проблемы, управление должно иметь возможность действовать интегрированным образом как горизонтально (между различными секторами политики и отраслями экономики), так и вертикально (между различными уровнями управления). В данном контексте конкурентоспособными являются региональные системы управления, поддерживающие самоорганизационные процессы, обеспечивающие партнёрство, сплочённость и институциональную гибкость в регионе.

Региональные системы в процессе растущей глобализации и конкуренции соревнуются: за капитал, инвестиции, за целевые группы для рынка рабочей силы и структуру населения, за институты, имеющие важное значение для развития экономической, политической и социальной сфер и т.п. Именно поэтому на современном этапе реформ проблема совершенствования системы

управления экономикой региона переросла в проблему создания принципиально новой системы управления, способной изменять свою организованность (структуру и содержание функций) в зависимости от действия внешних и внутренних факторов окружающей среды без внешних упорядоченных воздействий, то есть создания самоорганизующейся системы управления.

Исходным тезисом для формирования и обоснования целесообразности новой парадигмы управления региональной экономической системой является тезис о том, что синергетика может служить основанием для принятия эффективных решений в условиях нестабильности, нелинейности внешнего окружения и открытости будущего.

В 1984 году издательство “Шпрингер” в своей синергетической серии выпустило сборник “Самоорганизация в социальных системах” [4], где впервые прозвучал термин «эволюционный менеджмент», а также общие идеи, предпосылки и принципы этого нового направления теории и практики управления. За время, прошедшее с тех пор, в теории систем отчетливо наметился и происходит мировоззренческий сдвиг к новой базовой модели функционирования сложных систем [5, 6]. Слияние идей синергетики неравновесных процессов, теории динамического хаоса, новых направлений биологии, психологии, групповой динамики в теорию самоорганизации и успехи этой теории в объяснении сложных явлений дают нам надежду на разрешение возникающих сложных проблем развития. Они позволяют ответить на вопрос, каким образом можно решать сверхсложные проблемы современного управления, как построить современную систему управления регионом, сочетающую целеустремленность, безупречное исполнение и безопасность, не ограничивающую при этом творческий дух, рождающий идеи, и демократичность отношений.

В.Е. Хиценко считает [7], что в перспективе видны организации людей, связанных компьютерной сетью, соединяющих конкурентные требования бизнеса и личные потребности, достигающих продуктивной координации в ходе свободного сотрудничества с помощью горизонтальных связей без централизованного контроля. Феномен самоорганизации проявляется в создании именно горизонтальных договорных структур.

В рамках новой парадигмы управления развивается идея создания жизнеспособной управляющей структуры, команды людей, связанных общей идеей, а всё остальное приложится в ходе эволюции. Построить такую самоорганизацию можно через создание автономных сетей взаимодействующих элементов, ориентированных на поддержку этой автономии, и невозможные без нее [8].

Эволюционный менеджмент при всей своей новизне и незавершенности концепции, обладает необходимой гибкостью и имеет хорошие шансы на соответствие огромной и растущей сложности современных проблем экономического развития. В его основе лежит не автоматизм, а автономия, не идентичность, а различие, не элементы, а отношения между ними, не равновесие, а неустойчивость.

Достаточно очевидно, что региональные экономические системы, являясь сложными и самоорганизующимися образованиями, гораздо менее послушны управляющим воздействиям, чем это предполагается в большинстве теорий и методов традиционного системно-ориентированного менеджмента. Эволюционный менеджмент не только признает за системами это право, но даже поощряет и пытается использовать.

Эволюционный менеджмент предполагает разработку новых организационных схем при формировании и внедрении в систему управления регионом единой корпоративной сети, обеспечивающей всевозможные горизонтальные связи сотрудников любых уровней и доступ к любой информации. Облегчение контактов и информированность облегчает потенциальную возможность возникновения полномочий, новых идей и инициатив сотрудников. Умение прогнозировать, или даже моделировать развитие сети, движение и изменение информации в ней, анализировать вероятные сценарии развития событий и тенденций, использовать возможности сети для координации благожелательных течений – это очень сложная, но реально достижимая цель нового современного менеджмента.

Сложная сеть человеческих отношений, в том числе и неформальных, невидимая участникам во всей полноте, является реальной движущей силой, основой власти и управления даже более, чем декларируемая схема отношений подчинения. Известно, что существуют такие личности, которые, видят эти сети и владеют искусством сказать нужное слово в нужное время, запустив тем самым желательный процесс изменений в отношениях. Повидимому, именно так создаются такие “тонкие” материи, как доверие, солидарность, преданность. Такими вещами нельзя командовать, они должны “вырасти” изнутри. Менеджер должен видеть развитие подобных самоорганизационных тенденций, культивировать положительные и умело ослаблять негативные. Создание соответствующей атмосферы, системы правил, соответствующих текущему состоянию системы, – это одна из труднейших задач, искусство эволюционного менеджмента. Очевидно, что такому новому подходу к менеджменту и такому искусству управления нужно обучать.

Здесь уместно упомянуть о «менеджменте знаний» - Knowledge Management (KM), который, как ожидают специалисты, в ближайшее время станет ключевой технологией, определяющей парадигму менеджмента в целом.

Для того, чтобы понять сущность и истинную значимость KM в современном обществе, его следует рассмотреть в контексте эволюции базовых концепций менеджмента, которые последовательно сменяли друг друга на протяжении последних десятилетий, а также общей системы менеджмента в целом.

Прежде всего, отметим, что каждая новая концепция не отменяла другую, а дополняла предыдущие, позиционируясь относительно них в соответствии с новой ситуацией в бизнес-среде. При этом новые концепции как бы вели поиск «корней» успеха на все большей глубине (Таблица 1). В настоя-

щее время наиболее «фундаментальную» позицию заняла концепция «менеджмента знаний».

Таблица 1. Смена базовых концепций в управлении (стратегии достижения «успеха»)

Парадигма менеджмента	Комментарий
Финансово-ориентированный менеджмент	Мировой стандарт на протяжении двух столетий развития капитализма. Стал актуален для российских предприятий в период перехода к рыночной экономике, когда он пришел на смену чисто «производственным» задачам
Маркетинг-менеджмент	Пришел на смену предыдущей парадигме при переходе от «рынка производителя» к «рынку покупателя». Управление на основе «маркетинга», как определяющей идеологии, а не управление маркетингом.
Менеджмент качества (процессно-ориентированный менеджмент)	Концепция менеджмента, не сводится к функциональной задаче «управления качеством» («задаче ОТК»), а предполагает выстраивание бизнеса, на основе идеологии качества организации и совершенствования процессов деятельности ориентированной на удовлетворение правильно идентифицированных (маркетинг) требований клиентов..
Менеджмент знаний	Тесно связан с концепция «нематериальной экономики», «экономики знаний», которые лежат в основе оптимальной организации процессов компании

Сущность «менеджмента знаний» хорошо раскрывает цитата Питера Друкера: «Большинство ресурсов не являются специфичными: капитал, оборудование, материальные ценности – не могут быть использованы для того, чтобы отличить, один бизнес от другого по своей глубинной сути. Самый главный ресурс, отличающий бизнес и дающий решающие конкурентные преимущества – это используемые в нем специфические производственные и управленческие знания».

Управление знаниями может рассматриваться как мощное конкурентное преимущество только в фирме, ориентированной на постоянное развитие бизнеса и бизнес-процессов.

Как известно, наиболее характерной чертой современного управления организацией стали постоянные изменения, обусловленные, в свою очередь, изменениями внешней среды, которая стала чрезвычайно динамичной. Например: давление высоких технологий, культурная и социальная мобильность общества и т.п. Ранее неоспоримые достоинства процветающих предприятий — устойчивая организационная структура и устоявшиеся процессы — ныне оборачиваются недостатком, поскольку чересчур инерционная организация не позволяет своевременно реагировать на изменение требований рынка.

Наиболее продвинутые компании сами провоцируют эту мобильность, постоянно внедряя «инновации». («Наиболее успешная стратегия - создавать преимущества, которые невозможно скопировать»). Другой аспект этой стратегии «на опережение» - «проактивный подход» — формирования среды (рынка) и желаемой ситуации в этой среде.

То, что мы сегодня называем «менеджментом знаний», появилось на свет лет пятнадцать назад как новое направление именно в менеджменте - т.е. поначалу КМ никак не был связан с информационными технологиями. Целью КМ было создание руководств и методик для оптимального использования интеллектуального потенциала работников компаний. Тогда же «знания» были признаны экономической категорией, «фактором успеха», и только спустя некоторое время появились информационные технологии для работы с ними.

«Менеджмент знаний» с точки зрения стратегической перспективы развития бизнеса всегда состоял в осознании и выделении в качестве «объекта управления» всего того, что знает и умеет компания до того, как это сделают другие, в получении выгоды посредством выявления и/или создания благоприятных возможностей, о которых еще и не думали другие.

Основными объектами Knowledge Management (КМ) являются объективированные и не объективированные знания, связи этих знаний с процессами компании, а также сотрудники компании, которые создают и используют эти знания и реализуют процессы, в которые они вовлечены.

В общем, такая деятельность сосредоточена на знаниях о постоянно меняющейся внешней и внутренней среде, в которой работают, адаптируются и выживают организации».

Таким образом, приходится констатировать, что в настоящее время региональный уровень управления экономикой пока еще отстает от современных достижений в решении проблем социально-экономического развития, ему фатально не хватает новых технологий и инструментов управления. Специалисты считают, что самоорганизационный принцип построения систем

управления, с его потенциальным самоусилением коллективного интеллекта и саморазвития коммуникационных способностей, является достойным ответом растущей сложности и информационной связности нашего мира. Можно легко разрушить достигнутые с огромным трудом экономические рубежи невежественными вмешательствами, если управленцы останутся в плену старых представлений системно-ориентированного менеджмента и традиционного причинно-следственного мышления.

Однако, поддерживая полезные самоорганизационные тенденции, нужно оставлять возможность контроля и необходимые властные полномочия и структуры для борьбы с самоорганизацией негативных процессов и явлений. В рамках концепции эволюционного менеджмента это осознаётся, власть выступает важнейшим параметром порядка и существенным фактором экономического роста и социально-экономического развития в целом.

Литература

1. Хиценко В.Е. Самоорганизация и менеджмент // Проблемы теории и практики управления. - 1996. № 3.
2. Бизнес-словарь. - М.: Едиториал УРСС, 2003.
3. Экономические стратегии активных городов. Под ред. Б.М.Гринчеля, К. Шуссмана, Н.Е. Костылевой.- СПб: Наука, 2002. С. 32-33.
4. Self-organization and management of social system / Ulrich H. ed. / Springer Series in Synergetics: Springer-Verlag. - 1984. - Vol. 26.
5. Хиценко В.Е. Хаотический режим как собственное поведение самоорганизующейся системы // Порядок и хаос в развитии социально-экономических систем: Материалы семинара. - Томск, 1998.
6. Егоров А.Ю., Никулин Л.Ф. “Пульсирующий” менеджмент. - М.: Изд-во Рос. эконом. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
7. Хиценко В.Е. Модель жизнеспособной системы Стаффорда Бира // Менеджмент в России и за рубежом. - 1999. - № 4.
8. Хиценко В.Е. Самоорганизация в социальных системах. Эволюционный менеджмент: Реф. обзор. - Новосибирск: НГТУ, 1993.