

НАУЧНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

С.А. Меденков

В работе рассмотрены современные научные методы проведения исследований, проанализированы научные подходы в управлении при организации производственных процессов и при управлении организациями. Изложен новый эффективный метод использования научного подхода в управлении организацией.

Ключевые слова: научный метод, закон, подход системный, ситуационный, цикличность управления, приоритет управления персоналом.

На современном этапе развития человеческого общества во всех сферах деятельности успех и гарантию достижения поставленных целей и результатов на самом высоком мировом уровне может дать только использование научного подхода в решении стоящих задач. Сегодня научный подход используется не только в технических направлениях деятельности, не только в микро- и макро-экономике, но и в, казалось бы, совсем ненаучных сферах, таких как рацион питания человека и высокие спортивные достижения.

Следует отметить основные черты современного научного подхода, наиболее широко используемого в исследованиях. Научный метод – совокупность основных способов получения новых знаний и методов решения задач в рамках любой науки. Метод включает в себя способы исследования феноменов, систематизацию, корректировку новых и полученных ранее знаний. Структура метода содержит три самостоятельных компонента (аспекта):

– концептуальный компонент – представления об одной из возможных форм исследуемого объекта;

– операционный компонент – предписания, нормы, правила, принципы, регламентирующие познавательную деятельность субъекта;

– логический компонент – правила фиксации результатов взаимодействия объекта и средств познания.

Важной стороной научного метода, его неотъемлемой частью для любой науки, является требование объективности, исключающее субъективное толкование результатов. Не должны приниматься на веру какие-либо утверждения, даже если они исходят от авторитетных ученых. Для обеспечения независимой проверки проводится документирование наблюдений, обеспечивается доступность для других ученых всех исходных данных, методик и результатов исследований. Это позволяет не только получить дополнительное подтверждение путем воспроизведения экспериментов, но и критически оценить степень адекватности (валидности) экспериментов и результатов по отношению к проверяемой теории.

В философии науки выделяются методы эмпирического и теоретического познания. Эмпирический метод познания представляет собой специализированную форму практики, тесно связанную с экспериментом. Теоретическое познание заключается в отражении явлений и происходящих процессов внутренних связей и закономерностей, которые достигаются методами обработки данных, полученных от эмпирических знаний.

На теоретическом уровне научного познания используются следующие виды научных методов: теория (др.-греч. «рассмотрение, исследование») – система непротиворечивых, логически взаимосвязанных утверждений, обладающая предсказательной силой в отношении какого-либо явления; гипотеза (др.-греч. «основание», «предположение») – недоказанное утверждение, предположение или догадка (недоказанная и непровергнутая гипотеза называется открытой проблемой); закон – вербальное и/или математически сформулированное утверждение, которое описывает соотношения, связи между различными научными понятиями, предложенное в качестве объяснения фактов и признанное на данном этапе научным сообществом и другие. На эмпирическом уровне научного познания используются такие виды научных методов, как: эксперимент (лат. *experimentum* – проба, опыт) в научном методе – набор действий и наблюдений, выполняемых для проверки (истинности или ложности) гипотезы или научного исследования причинных связей между феноменами (одно из главных требований к эксперименту – его воспроизводимость); научное исследование – процесс изучения, эксперимента и проверки теории, связанный с получением научных знаний; наблюдение – это целенаправленный процесс восприятия предметов действительности, результаты которого фиксируются в описании; для получения значимых результатов необходимо многократное на-

блюдение, при этом используют непосредственное наблюдение, которое осуществляется без применения технических средств и опосредованное наблюдение – с использованием технических устройств; измерение – это определение количественных значений, свойств объекта с использованием специальных технических устройств и единиц измерения. Исследования проводят, как правило, следующих видов: фундаментальное исследование, предпринятое главным образом, чтобы производить новые знания независимо от перспектив применения и прикладного исследования. Методами, которые используются на обоих уровнях, являются:

- анализ – разложение единой системы на составные части и изучение их по отдельности;
- синтез – объединение в единую систему всех полученных результатов проведенного анализа, позволяющее расширить знание, сконструировать нечто новое;
- аналогия – это заключение о сходстве двух предметов в каком-либо признаке на основании установленного их сходства в других признаках;
- моделирование – это изучение объекта посредством моделей с переносом полученных знаний на оригинал [1].

Понятно и логично, что все вышеизложенные методы и виды научного подхода используются для получения новых знаний и объяснения еще малообъяснимых и вовсе неизученных явлений. Причем, вполне объяснимо, что в процессе изучения и научного исследования допускаются определенные значения погрешностей полученных результатов и принимаются некоторые допущения при разработке гипотез или теорий. Все эти моменты приемлемы в самом начале процесса изучения или исследования нового процесса или изучения функционирования какой-либо системы.

Как уже было отмечено выше, научный подход помимо применения в научной сфере, технических направлениях деятельности и экономике достаточно рано нашел самое серьезное использование и в управлении производством, производственными процессами и организациями. В современном управлении рассматривают и применяют четыре основных научных подхода к менеджменту: традиционный; процессный; системный и ситуационный [2]. При традиционном подходе рассматриваются по отдельности следующие элементы: работа, персонал, администрирование, мотивация, система управления фирмой и т. д. При процессном подходе управление рассматривается как процесс, например: постановка целей, планирование, организация работ, мотивация и контроль. Разработка процесса или алгоритма управления организацией выносится на первый план. При системном подходе организация рассматривается как система со своим входом (цели, задачи), выходом (результаты работы по показателям), обратными связями (между персоналом и руководством, внешними снабженцами и менеджерами, внешними сбытчиками и менеджерами, покупателями и

внутренними сбытчиками и т.д.), внешними воздействиями (налоговое законодательство, экономические факторы, конкуренты и т.д.) [3]. Основные цели при системном подходе:

- исключение противоречивости целей подразделений организации;
 - обеспечение однонаправленности действий подразделений;
 - поиск критических факторов успеха организации;
 - обеспечение факторов устойчивости функционирования организации;
 - обеспечение адаптивности (приспосабливаемости) работы организации;
 - обеспечение совместимости работы подсистем организации (например, подсистемы персонал с подсистемой руководство, подсистемы сбыт с подсистемой покупатель и т. д.);
 - обеспечение эффективной работы обратных связей внутри организации (например, между потребителями и производителями, сбытчиками и производителями, персоналом и руководством и т. д.) [4].
- При ситуационном подходе методы управления могут меняться в зависимости от ситуации. Результаты деятельности организации анализируются в различных практических ситуациях. Ведется поиск наиболее значимых ситуационных факторов, влияющих на показатели хозяйственной деятельности в динамике, прогнозируются последствия (ожидаемый спрос, затраты, финансовые поступления и т. д.). На основании полученных данных планируется будущая деятельность организации. Часто ситуационный анализ проводят методами экспертных оценок, мозгового штурма (атаки) (с аргументами за и против), с использованием кейсов (от англ. случай) деловых ситуаций, помогающих накапливать практический опыт и принимать правильные управленческие решения. Известные «частные теории менеджмента» (мотивационные, бихейвистские, организационные, ситуационные и др.) не претендуют на роль всеобщей теории менеджмента, не имеют четко очерченных общего предмета исследований и общей цели.

Историческо-предметный принцип не подходит для решения задачи классификации научных исследований в области менеджмента. Первым шагом в этом направлении должно являться эвристическое «обнаружение» предмета исследований верхнего уровня, свойства которого «покрывают» все множество свойств возможных предметов частных исследований. Достижения кибернетических теорий в виду общефилософской значимости их общих постулатов и узости частных результатов могут быть использованы лишь частично для построения общей теории менеджмента [5].

Анализ исследований в рассматриваемой области показывает, что на сегодняшний день существуют две точки зрения, которые, однако, скорее дополняют, нежели вытесняют одна другую. Швейцарский доктор политологии Т. Йеннер так пытается привести к знаменателю дискуссию между рыночниками и теоретиками, развивающими ресурсную концепцию стра-

тегического управления: «В рамках индустриально-экономического подхода важнейшее значение придается степени привлекательности отрасли ... Поэтому предприятие, рассчитывающее на стратегический успех, должно тщательно выбирать отрасль, выходить на наиболее выгодные рынки».

Подобная точка зрения доминировала в 70–80-е годы. В частности, решения по диверсификации производства принимались именно с расчетом на сулящие высокую прибыль рынки. Однако неудачи многих из этих проектов поставили под сомнение зависимость долгосрочного успеха только от условий выбранной отрасли... Наряду с этим результаты многочисленных исследований показали, что специфические внутрифирменные параметры оказывали большее влияние на различия в успехе предприятий, чем отраслевые характеристики. Поэтому в дискуссиях по стратегическому менеджменту на первый план в последнее время вышел вопрос о приоритетной значимости собственных ресурсов и возможностей предприятий. Сторонники этой точки зрения считают, что в рамках стратегического менеджмента основная задача должна заключаться в том, чтобы развивать внутрифирменные ресурсы и компетенции, которые позволили бы предприятию завоевать преимущества перед конкурентами.

Итак, по крайней мере, дважды в теории и практике менеджмента наблюдается отрицание предыдущих подходов – «внимание самой фирме» сменяется «рыночной концепцией управления предприятием», в свою очередь вытесняющейся парадигмой, в которой большее значение, чем рыночные возможности предприятия, играют внутренние ресурсы и компетенции фирмы. В рамках ресурсного подхода управления хозяйственной структурой одинаково важными считаются все ресурсы: материально-технические, финансовые, система маркетинга, персонал организации и др. Что касается эволюции подходов, то изменение точек зрения особенно ярко проявляется в управлении человеческими ресурсами.

Концепций приоритета в сфере менеджмента управления персоналом на сегодняшний день достаточно много. Поэтому исследователи, занимающиеся теориями лидерства, вынуждены для удобства рассмотрения классифицировать их в отдельные группы. В частности, среди тех из них, которые принято относить к мотивационному подходу, особую популярность приобрели так называемые теории «X» и «Y», автором которых является Д. Мак Грегор, а также теория «Z» У. Оучи. Данный подход предполагает, что соответствующий стиль управления руководителя формирует ответную реакцию коллектива в форме его поведенческих установок. Авторитарный стиль порождает ленивого сотрудника, которого нужно заставлять работать (теория «X»). Демократический стиль стимулирует появление инициативы у персонала (теория «Y»). Согласно теории «Z», организация будет действовать особенно успешно, если ее менеджмент руководствуется такими принципами, как формирование глубоких убежде-

ний в совместных этических ценностях, возвращение сильной корпоративной культуры, холистический подход к работнику (фирма – это семья) и др. Д. Мерсер, анализируя особенности кадровой политики в фирме ИБМ, увидел там проявление теории «Z». Причем он добавил в нее дополнительные принципы (назвал их теорией «I»), среди которых особенно важными стали сильная вера в индивидуализм и единый статус для всех работников. Теории «Z» и «I», подчеркивающие особое значение творческой энергии отдельного человека, несомненно, подошли наиболее близко к новой точке зрения на персонал. Одной из особенностей для современной России является то, что за короткий период российское управление должно пройти все те этапы развития, которые Запад проходил в течение 100 лет. Поэтому на современном этапе руководству организации, чтобы удержать работников, которые становятся группой профессионалов, представляющих ценность и конкурентное преимущество и большой интерес для предприятия. Остается единственное средство – обеспечить наилучшее удовлетворение их растущих потребностей. Дополнительной мерой по сохранению фирмы может быть подготовка этими специалистами дублеров, однако последнее является чересчур дорогим удовольствием. Затраты на такую подготовку способны привести к снижению конкурентоспособности. Поэтому необходимо переходить к новой концепции управления персоналом на уровне хозяйствующей структуры. Ее сущность – рассмотрение Человека в качестве главного объекта интересов менеджмента. Задача руководства при этом заключается в проведении такой кадровой политики, когда целью всей деятельности по управлению персоналом становится наилучшее удовлетворение растущих запросов и потребностей каждого члена организации. До сих пор при всех рассуждениях о важности кадров и создании наиболее благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника он рассматривался как объект, который подлежит управлению со стороны фирмы. Новый подход предполагает, что человек является меняющейся, но неуправляемой переменной предприятия. Задача менеджмента в этом случае в том, чтобы познать закономерности развития личности и разработать соответствующие программы, обеспечивающие лучшее, чем конкуренты, удовлетворение растущих потребностей каждого работника. Результатом данной деятельности должна стать среди прочих целей организации и увеличивающаяся прибыль. Новый подход к управлению персоналом требует решения двух типов задач: первый – изучение человека на предприятии, второй – разработка программы действий, направленной на наилучшее удовлетворение потребностей отдельного сотрудника. Конечный результат такой деятельности должен проявиться в том, что каждый член коллектива предприятия в свою очередь станет лучше работать [6].

Концептуально соглашаясь с новой концепцией управления необходимо внести существенные дополнения в рамки этой новой системы управления организацией. Во-первых, успех организации и достижение ее своих оперативных и стратегических целей возможно только при совмещении руководителями любого предприятия возрастающих и меняющихся потребностей сотрудников с постоянно растущими целями самой фирмы и, во-вторых, с обязательным учетом системности организации, ее структуры управления, а также цикличности и непрерывности управленческой деятельности [7].

В заключение представляется существенным изложить следующее видение современного научного подхода в исследованиях вообще и в управлении в частности. Весьма важным представляется в процессе изучения любого неизведанного, не важно – индуктивно или дедуктивно, поднимать уровень представления (знаний) от гипотезы и теории до уровня закона – необходимого, существенного, устойчивого, повторяющегося отношения между явлениями в природе и обществе, так как познание закона и составляет задачу науки.

Библиографический список

1. Электронный ресурс. – URL: <https://studfiles.net/preview/6177313/>.
2. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1994. – 701 с.
3. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт, – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
4. Кунц, Г. Системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О'Доннел. – М.: Дело, 1981. – 302 с.
5. Рой, О.М. Современный менеджмент. Основные функции и методы. Курс лекций / О.М. Рой. – Омск, 1996. – 48 с.
6. Электронный ресурс. – URL: <https://otherreferats.allbest.ru>.
7. Меденков, С.А. Цикличность и непрерывность управленческой деятельности / С.А. Меденков // Вестник международных научных конференций. – Донецк, 2015. – С. 46–48.

[К содержанию](#)