



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА
Кафедра управления образованием

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ

КОНВЕРГЕНТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ- 2.0.

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru



Конвергенция

Конвергенция (от лат. *convergo* — «сближаю») — процесс сближения, схождения (в разном смысле), компромисса, стабилизации.

ЗАКОНЫ КОНВЕРГЕНТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Первый закон

- Та нация достигает истинного величия, которая обеспечивает расширение покупательной способности людей путем повышения их заработной платы и снижения продажных цен на товары.
- Автором этого закона является Генри Форд I. В книге "Сегодня и завтра" он утверждает, что в обществе необходимо иметь класс "реальных потребителей", что предприниматель, который не занимается снижением производственных затрат и повышением оплаты труда работникам, мало что понимает в рыночной экономике.
- Его основной постулат: "Многие считают бедность естественным явлением. На самом деле это противоестественное явление".

Второй закон

- неукоснительно соблюдать законность оплаты труда, исключая какую-либо предвзятость, вовлекать работников в распределение прибыли предприятия в соответствии с личным вкладом.
- Автором второго закона следует признать М. Вебера. В работе "Протестантская этика и дух капитализма" им признана необходимость жесткого соблюдения справедливости при вознаграждении работников за труд, возбуждения у них посредством актуализации личной материальной заинтересованности, корпоративного настроения и деловой солидарности.

Третий закон

- активно включать в общественную жизнь талантливых личностей, которые должны действовать в соответствии с нуждами развития общества, быть уверенными в нравственной оправданности своих поступков.
- Автором третьего закона является Г.В. Плеханов. В книге "Роль личности в истории" он убедительно обосновал, что в развитии общества приоритет принадлежит выдающимся личностям.
- Народ - массовидная сила, социальная мощь которой обусловлена встроенностью в нее и активным поведением талантливых людей.

Четвертый закон

- введению социально-экономических инноваций в общественное жизнеустройство должна предшествовать масштабная работа по морально-психологической переналадке духовного склада людей.
- Авторами данного закона по праву можно считать многих русских философов, среди которых выделим И.А Ильина и Н.А. Бердяева. Веруя в преобразовательные способности русского народа, И.А. Ильин особо обращал внимание на необходимость "душевно-духовного изменения человека", считая, что всякое государственное преобразование должно быть подготовлено религиозно, морально и социально.
- Н.А. Бердяев в книге "Судьба России" писал, что будущее великого народа "зависит от его воли и энергии, от его творческой силы и просветленности его исторического сознания". И еще: "Через внутреннюю работу личности и нации, через выработку качеств характера утверждается духовная социальность".

Пятый закон

- конструирование общественных отношений материального и духовного производства должно быть ориентировано на утверждение коллективного образа жизнедеятельности людей.
- Авторами данного закона по праву можно считать К. Маркса и В. Ленина. В своих работах "Критика Готской программы" (К. Маркс), "Великий почин" и "О кооперации" (В. Ленин) ими обоснована необходимость закрепления в сознании людей нравственного принципа "все за одного и один за всех" как важнейшего условия совершенствования их индивидуальной и общественной природы.
- Они всячески подчеркивали, что коллективизм противостоит частному эгоизму, а не личностной индивидуальности, в развитии которой они видели смысл существования человеческой цивилизации.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ «МЕНЕДЖМЕНТА 2.0»

- независимый аналитический центр The Management Lab при поддержке McKinsey&Company собрал 35 ведущих теоретиков и практиков менеджмента. Эти ученые должны были попробовать ответить на вопрос: **«Как изменить принципы и методы управления, чтобы организации соответствовали требованиям будущего?»**
- По итогам двухдневной конференции были выработаны направления обновления управления — так называемая новая версия подхода к управлению **«Менеджмент 2.0»**

1. Отказаться от традиционной иерархии.

Иерархия присуща любому человеческому сообществу, но жизнеспособность организаций часто подтачивается вертикальным устройством власти. Слишком большое значение придается прошлому опыту — в ущерб новому:

- люди лишены возможности выбирать себе начальников;
- место человека в служебной иерархии не определяется его профессионализмом;
- руководителей поощряют за то, что они берут власть в свои руки, хотя многие полномочия им следовало отдавать подчиненным;
- люди, властью не обладающие, обрекаются на низкую самооценку.

Для того чтобы изжить все это, надо заменить традиционную организационную пирамиду «естественной» иерархией. При таком новом подходе *статус и степень влияния зависят не от должности, а от вклада в работу.*

Эта иерархия не должна быть застывшей, тогда власть будет переходить от людей бесполезных к тем, на ком действительно держится дело. И таких иерархий может быть много.

2. Изжить страх и укрепить доверие.

- Директивное управление замешано на глубоком недоверии к сотрудникам, их преданности делу и профессионализму. Единственный способ заставить лентяев и халтурщиков работать с полной отдачей — стоять возле них с палкой. Вот почему в организациях работают «затюканные» люди, предпочитающие лишний раз не высовываться.
- Способность организации идти в ногу со временем возможна только при одном условии: если люди доверяют друг другу и не боятся, что за малейший промах их пригвоздят к позорному столбу.
- Для этого надо изменить принципы контроля. Чтобы не подорвать дисциплину и не задушить новаторство, системы контроля должны строиться не по вертикальному принципу, согласно которому вышестоящий присматривает за нижестоящим, а по горизонтальному, когда важнее всего становится оценка коллег. *Надо, чтобы эти системы держались на общих ценностях и интересах, а не на жестких правилах и запретах.*

3. Сделать ставку на многообразиие.

- Многообразиие — это не только залог выживания видов в природе, но и неременное условие жизнеспособности организации.
- Системы управления должны дорожить многообразиием, инакомыслием и индивидуализмом не меньше, чем готовностью людей «наступить на горло собственной песне», единодушием и сплоченностью.

4. Изменить оргструктуру организаций.

- Сейчас новые возможности появляются и исчезают очень быстро, и, чтобы не упустить самые интересные, организациям надо уметь оперативно перегруппировывать свои силы и средства.
- Не многие организации могут быстро «перетасовать» своих сотрудников — мешают жесткие границы между подразделениями и руководители, охраняющие «свой бюджет».
- Организациям будет легче подстраиваться под новые условия, если они уменьшат свои структурные единицы и создадут что-то вроде летучих отрядов, которые можно перебрасывать с проекта на проект.

5. Изменить принципы стимулирования и отбора сотрудников.

- Как правило, все управленческие процессы устроены таким образом, что привычное, давно опробованное всегда оказывается предпочтительнее нового.
- Принципы стимулирования сотрудников во главу угла ставят хранителей устоявшегося уклада, а не людей с инновационной жилкой. Необходимо создать **новую систему оплаты труда и премирования, благодаря которой руководители станут уделять самое пристальное внимание проектам, нацеленным на будущее.**

Задача — «очеловечить» организации

- Задача версии «Менеджмент 2.0» — «очеловечить» организации, чтобы они стали под стать работающим в них людям.
- Когда организации ищут новых сотрудников, то делают ставку на аналитические способности, недооценивая умение придумывать концепции.

6. Утвердить информационную демократию.

- Власть всегда у того, кто обладает информацией. Но чаще всего новые идеи возникают у рядовых сотрудников, которые ближе «к народу», чем руководители, и эта тенденция будет усиливаться.
- Значит, непосредственных исполнителей нужно обеспечивать информацией и предоставлять им возможность делать то, что они считают нужным, не спрашивая разрешения у начальства.

7. Искать разумные компромиссы.

В обозримой перспективе благополучие организаций будет зависеть от умения всех сотрудников примирять непримиримые вроде бы вещи:

- краткосрочные задачи и долговременный рост,
- конкуренцию и сотрудничество,
- формализованные процедуры и умение импровизировать в непредвиденных обстоятельствах,
- дисциплину и свободу, личный и общий успех.

Нынешние управленческие системы построены на принципах, при которых одни цели достигаются за счет других.

Задача — создать организации, в которых стремление исследовать новое и способность обмениваться знаниями уживались бы со способностью четко принимать решения и фокусироваться на цели.