

риску в католической Италии: итальянцы не любят работать в системе иерархического подчинения, отдают предпочтение собственным либо связанным дружественно-родственными отношениями предпринимательским структурам. Национальные факторы менеджмента в странах Азии – особого рода коллективизм, базирующийся на конфуцианском учении, специфическая культура межличностных отношений, в которой младший почитает старшего и человек, а не закон управляет человеком; это пренебрежение количественными показателями работник оценивается по его личным качествам, характеру и духовности, а не по реальным умениям и результатам. Для России национальные факторы менеджмента – общинность и патернализм русского этноса и т.д. [5]. В поисках новых решений исследователи всё чаще переходят от концепции сравнительного менеджмента к таким перспективным научным направлениям, как этноэкономика и этноменеджмент [5]. При этом какого-либо единого подхода к тому, как именно следует эти факторы определять, у современных авторов не наблюдается.

Фактор, по определению – «движущая сила, обуславливающая или определяющая характер изменений состояния систем (процессов)» [6]. На протяжении всего прошлого столетия в прикладной математике разрабатывались методы т.н. факторного анализа. В его основе – постулат о том, что множество различных параметров и признаков любого процесса, полученных в результате непосредственных измерений, всегда можно представить как некую структуру, состоящую из нескольких факторов [6]. К настоящему времени факторный анализ стал для исследователей во многом рутинной процедурой компьютерной обработки информации – см., например, пакет программ Statistica. Однако существует довольно обширный класс систем и процессов, изменение состояния которых в принципе невозможно исследовать методами факторного анализа – и менеджмент относится к их числу. Поэтому практически в каждом исследовании национальных особенностей развития менеджмента и организационной культуры – в Ираке [7], Монголии [8], Китае [9], России [10] – обязательно есть раздел, посвящённый выявлению и описанию национальных факторов менеджмента; и каждый автор делает это по-своему

Цель статьи – обоснование авторского подхода к организации исследования, посвящённого оценке влияния национальных факторов на развитие менеджмента в Республике Казахстан.

Основные положения

1. Пожалуй, наиболее кратко и исчерпывающе современное состояние менеджмента описал И. Адизес: «Управление основано на культуре. Культура в свою очередь базируется на национальных особенностях. Конечно же, есть и универсальные, классические принципы менеджмента, но, похоже, они больше не работают – нам предстоит сменить парадигму» [11].

Парадигма – это те ценностные установки и оценки, которые большинством членов какого-либо профессионального сообщества принимаются на веру, как нечто очевидное, само собой разумеющееся. Парадигма определяет их приоритеты, «общепринятые» подходы к решению проблем, «единственно возможные» способы действий. Чтобы оставаться в профессиональном сообществе, его члены могут действовать только в рамках одной, общепринятой на данный момент парадигмы; для перехода сообщества к другой парадигме необходимо очень многое – в том числе смена поколений.

В своём развитии современный менеджмент находится на этапе смены парадигмы и характеризуется такими тенденциями, как:

- переход к описанию процедур и проблем управления бизнес-организациями на языке информационных технологий,

- рост недоверия менеджеров-практиков к рекомендациям учёных, обусловленных включением научного сообщества в индустрию консалтинговых услуг,

- отказ от управляемых из единого центра иерархических структур в пользу самоорганизующихся сетевых, что обуславливает отказ от использования процессного подхода,

- отказ от ретроспективного линейного анализа экономических в качестве информационной базы аналитического обеспечения системы управления,

- полный пересмотр концепции и процедур стратегического управления,

- ориентация на национальные особенности организационной культуры.

Новые методики планирования и управления бизнес-организациями разрабатывались в последние десятилетия отнюдь не кабинетными учёными-теоретиками, а успешными менеджерами-практиками. Лучшими из них торговали компании индустрии консалтинга. Когда было более невозможно их продать – тогда и только тогда – они попадали в учебники и приобретали

статус общепризнанных «научных основ», которые в результате стали всё сильнее и сильнее отставать от инновационных методов управления бизнес-организациями, используемых на практике. Зачастую к тому моменту, когда эффективные концепции и методы управления становились доступны широкому кругу пользователей, они уже утрачивали свою актуальность и практическое значение. Превращение менеджмента из научной дисциплины в отрасль индустрии услуг привело к тому, что многие новации, появившиеся в последние годы «в открытом доступе», имели своей главной целью ... рекламу и формирование бренда их авторов, основное занятие которых – не научные исследования и поиск решения проблем управления, а консалтинг. В результате всего этого научный уровень эмпирических исследований менеджмента весьма ощутимо снизился.

Как установил Ф. Розенцвейг в 2007 г., доказательства эффективности новых методов менеджмента, разработанных за последнее десятилетие, «весьма сомнительны», поскольку достигались путём «грубого нарушения основных принципов научных исследований, фальсификации результатов, их «подгонки» под демонстрируемые успешными компаниями рыночные показатели» [12].

Не удивительно, что своего рода обыденной рутинной для топ-менеджеров стала публичная демонстрация уверенности в том, что соблюдение разработанных на протяжении прошлого века научных основ менеджмента более не гарантирует компаниям успеха в конкурентной борьбе: лидерство в бизнес-организации требует от них построения собственной модели менеджмента и уникальной корпоративной культуры.

«Кейсы», на изучении которых основано обучение в западных бизнес-школах, как правило, посвящены разбору «историй успеха» компаний, лидеры которых публично и демонстративно игнорировали базовые положения теории менеджмента.

2. Казахстанские специалисты весьма жёстко критикуют менеджмент:

– «наука об управлении в бизнесе находится у нас на стадии становления» [13];

– «практика управления в казахстанских компаниях является тормозом для развития предприятий и экономики в РК» [14];

– «менеджмент современного Казахстана – это даже не командно-административная система, это гораздо хуже и ретрограднее» [15];

– «казахстанский менеджмент отличается

тем, что предприниматели хотят получить «все и сразу», стремятся к максимизации прибыли, используя агрессивную и навязчивую рекламу, пренебрегая качеством своих товаров и услуг» [16];

– «негативными качествами казахстанского менеджмента можно считать нарушение норм трудового законодательства, слабую заинтересованность сотрудников в конечных результатах, задержки выплат, несовершенную систему управления персоналом, невысокую оплату труда» [13].

«Преподаватели университетов преподают менеджмент, воспроизводя западных теоретиков без элементарной, экстраполяции на казахскую почву – отсюда берет начало неэффективность и малограмотность многих управленческих решений» [15].

«Некритическое копирование западных подходов» и «бездумное внедрение международных стандартов» привели к формированию в Казахстане систем менеджмента, основанных на «эkleктическом сочетании германского варианта англосаксонского менеджмента, командно-административной системы эпохи перехода к капитализму, остатков большевистского менеджмента с существенными вкраплениями «менеджмента» времён империи Чингисхана» [15].

«Актуальными проблемами являются отсутствие стратегического мышления и несовершенная система управления человеческими ресурсами» [16]. «Топ-менеджмент вынужден посвящать всё своё время вопросам текущей операционной деятельности и просто не в состоянии управлять стратегически; текущая операционная деятельность ведётся бессистемно, бюрократично, на низком качественном уровне; уровень развития управления опаздывает на вызовы времени» [14].

Представленный нами «коллаж» из высказываний казахстанских авторов (мы процитировали здесь отнюдь не всех – и привели не самые острые оценки) является своего рода иллюстрацией положения о том, что менеджмент действительно находится на этапе смены парадигмы.

3. Обсуждая перспективы развития менеджмента, некоторые казахстанские авторы отмечают, что «качества американского менеджмента и казахстанских управленческих традиций тесно переплелись» [13] – в том смысле, что в казахстанском социокультурном пространстве уже очень давно и весьма органично интегри-

рованы обе ментальности – как «западная» (экстравертная), так и «восточная» (интровертная) [17]. Однако современное казахстанское общество просто органически не способно отказаться от результата этого синтеза культур и разнообразия выбора социальных практик, согласившись на примитивизацию всех сторон общественной жизни – цены, которую нашему обществу непременно придётся уплатить за соблюдение принципов «американского проекта менеджмента» – «эффективность, просчитываемость, прогнозируемость, контроль» (подробнее об этом см. [18]).

Поэтому возможность прямого копирования глобальных моделей менеджмента отторгает подавляющее большинство западных и казахстанских специалистов: «Казахстанский менеджмент отличается от западного, но близок к российскому, так как долгие годы эти страны объединяла общая история и культура», утверждает И. Адизес [11]; «казахская культура сильно отличается от западной, соответственно методики, разработанные с расчетом на другую культуру, не будут иметь такого же успеха в Казахстане», полагает А. Тулембаева [19].

Ещё категоричнее высказывается по этому вопросу С. Жунусов: «Менеджмент строится в соответствии с национальными особенностями этноса. Смысл менеджмента англосаксов в искусстве соединения индивидуумов. Смысл японского менеджмента в искусстве соединения кланов. Смысл казахского менеджмента в искусстве соединения казахских родов. Казахский менеджмент – это способ эффективного использования особенностей казахского этноса в условиях глобального рынка по опыту русских и японцев» [15].

По мнению автора, первый принцип в казахском менеджменте – «этнической обусловленности теории и практики менеджмента». Сформулированы им и другие принципы: «трех уровней, рода, коллективизма, индивидуализма, трудообязанности и чести номадов» [15]. Заметим, автором ни слова не сказано об основополагающих универсальных базовых принципах западного менеджмента, которые в концепции сравнительного менеджмента были поставлены на вершину иерархической структуры.

Результаты и обсуждение

1. Планируя исследование влияния национальных факторов на развитие казахстанского менеджмента, мы сталкиваемся, прежде всего,

с отсутствием единства, эклектичностью систем менеджмента в казахстанских компаниях [15].

Единой модели менеджмента в Казахстане нет. (Впрочем, и «российская модель менеджмента» до сих пор отсутствует, а типичная российская система управления представляет собой конгломерат из различных осколков и слепков отдельных зарубежных методов на базе сохранившихся старых административно-бюрократических систем. Поэтому в российских компаниях типичным является, например, соседство новых логистических и маркетинговых систем, финансовых аналитиков с практически полным отсутствием научной организации труда, систем инвестиционного менеджмента, стратегического планирования и прогнозирования и многих других обязательных компонентов современного менеджмента», пишет Ю. А. Маленков [20].)

В большинстве случаев центры управления крупным и средним казахстанским бизнесом (а именно они определяют требования к системе менеджмента) находятся за рубежом. Поэтому можно предположить, что сформировались, как минимум, три различных варианта казахстанской модели менеджмента. Среди казахстанских компаний можно выделить три группы предприятий, весьма специфические с точки зрения выбора подходов к организации менеджмента:

- имеющие только казахстанских собственников;
- собственниками которых являются зарубежные фирмы и иностранные граждане, а также оффшорные компании, размещённых в льготных налоговых юрисдикциях;
- совладельцами которых являются западные частные и казахстанские государственные компании.

На самом деле их не три, а ещё больше, если принять во внимание влияние отраслевой специфики, а также относительно новую для Казахстана тенденцию формирования моноэтнических трудовых коллективов и сфер занятости.

Т.е. оценку влияния национальных факторов на развитие менеджмента мы можем осуществить только для определённой группы компаний, обладающих схожими структурами собственности и управления, отраслевой спецификой, этническим составом трудовых коллективов.

Результаты оценки влияния национальных факторов на развитие менеджмента в этих группах компаний могут весьма сильно различаться. Попытка же выявить некие «общие тенденции» – как и измерение средней

температуры больных в больнице – сделает результаты исследования фактически бесполезными, неприменимыми для выработки каких-либо практических рекомендаций.

2. На практике система менеджмента любой компании включает некий специально подобранный набор технологий (моделей) менеджмента. Таких, например, как «управление по целям» (management by objectives – MBO); «управление по результатам» (management by results – MBR); «система сбалансированных показателей» (balanced scorecard – BSC); «управление эффективностью» (performance management – PM); «система ключевых показателей результативности» (KPI); «всеобщее управление качеством» (total quality management – TQM); «управление человеческими ресурсами» (human resources management – HRM) – перечень, разумеется, далеко не исчерпывающий.

Каждая из технологий (моделей) менеджмента – это, по сути, самостоятельный объект исследования: у каждой есть преимущества и недостатки, сторонники и критики. И, разумеется, влияния на них национальных факторов может весьма сильно различаться. Так, например, известно, что внедрение технологии HRM в разных странах повлекло за собой формирование существенно различающихся между собой моделей управления человеческими ресурсами – в отличие от многих других технологий, во всём мире внедряемых в практику управления практически без изменений.

Заключение

1. Для оценки влияния национальных факторов на развитие менеджмента мы должны, прежде всего, определить границы исследования, выбрав:

а) группу компаний, имеющих схожие структуры собственности и управления, а так же схожий этнический состав менеджеров и работников,

б) отрасль экономики,

в) одну из технологий (моделей) менеджмента.

Национальными факторами, влияющими на развитие казахстанского менеджмента, мы будем считать особенности реализации отдельных технологий (моделей) менеджмента в специфических группах компаний.

По нашему мнению, к национальным факторам можно отнести, например, особенности стратегического менеджмента в предприятиях среднего бизнеса, особенности менеджмента в малом бизнесе, специфику применения технологий HR-менеджмента в крупных казахстанских компаниях.

Конкретный перечень технологий (моделей) менеджмента для отдельных специфических групп компаний мы определим с помощью экспертного опроса менеджеров, работающих в них.

2. По нашему мнению, устранить эту фрагментарность оценки национальных факторов менеджмента в принципе возможно только в рамках новой парадигмы менеджмента. В основе действующей парадигмы – постулирование иерархической структуры системы менеджмента, так или иначе упорядоченной на каждом из уровней. В новой парадигме национальная модель менеджмента трактуется как сложная самоорганизующаяся социокультурная система, текущее состояние которой непрерывно изменяется в результате синергетического взаимодействия

– национальных факторов, как система социализации, стереотипы базовых ценностей и обыденного сознания и, в особенности, национальная идеология,

– и внешних вызовов со стороны других национальных моделей (американского проекта, концепций азиатского менеджмента, а также не сформировавшейся до конца российской модели).

Однако при такой трактовке нужна уже не оценка, а непрерывный мониторинг национальных факторов (темпы происходящих изменений и смены трендов весьма высоки). Такой мониторинг возможен только с применением современных информационно-компьютерных технологий путём разработки специальной информационной системы.

Литература

- 1 Нысанбаев А., Дунаев В. Об инновационных технологиях социально-политического риск-менеджмента в Казахстане // Аль-Фараби. – 2012. – 4(40). – С. 75-85.
- 2 Пустовойт К.С. Энтропийный подход к управлению производством с учетом стратегических целей предприятия / К.С. Пустовойт, Н.Ю. Бухвалов, М.Б. Гитман, В.Ю. Столбов // Проблемы управления. – 2012. – №6. – С. 32-39.
- 3 Бухвалов Н.Ю. Синергетический подход в управлении промышленным холдингом в системе ОПК // Сборник научных статей и материалов научно-практической конференции «Системы государственного и корпоративного управления в ОПК» – М., 2013. – С. 20-24.
- 4 Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
- 5 Павлов К. В. Этноменеджмент как перспективное научное направление [Электрон. ресурс] // Современные технологии управления. 2016. – №1 (61).: URL:<http://sovman.ru/article/6102/> (дата обращения 03.02.2016)
- 6 Brown, T. A. (2006) *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press. 368 p
- 7 Дахй Дж. К. Национальные особенности развития систем управления предпринимательскими структурами: дис... к.э.н. – М., 2013. – 138 с.
- 8 Бор А. Формирование национальной модели корпоративного управления в условиях становления и развития организационной культуры (на примере корпораций Монголии): автореф. ... к.э.н. – СПб, 2015.
- 9 Бай К. Влияние национальной культуры на развитие менеджмента (на примере КНР): автореф.. ... к.э.н. – СПб., 2010. – 24 с.
- 10 Шумейко М. В. Влияние социокультурных факторов на формирование российского корпоративного управления: автореф. ... д. соц. н – М., 2011.
- 11 Архипов Д. Интервью с Ицхаком Адизесом. [Электрон. ресурс] URL: <http://arkhipovd.com/intervyu-s-icxakom-adizesom/>(дата обращения 03.02.2016)
- 12 Rosenzweig Ph. *The Halo Effect... And the Eight other Business Delusions that Deceive Managers*. New York: Free Press, 2007. – 340 p.
- 13 Әбдірасылова Ә. Е., Билолова А. М., Таспенова Г.А. Особенности казахстанского менеджмента [Электрон. ресурс] // Publishing house Education and Science s.r.o., 2014. URL: http://www.rusnauka.com/40_OINBG_2014/Economics/6_182992.doc.htm (дата обращения 03.02.2016)
- 14 Ташенова С.Д. Шаги по дальнейшему развитию контроллинга в Казахстане [Электрон. ресурс] // Центр научно-исследовательской работы «Контроллинг в бизнесе», 2013 URL: http://www.slideshare.net/IAB_CRD/ss-17985295(дата обращения 03.02.2016)
- 15 Жунусов С. Казахский менеджмент. Мешают «ордынство» и «клановость» [Электрон. ресурс] // ИА ЦентрАзия, 18.09.2007 URL: <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1190100060> (дата обращения 03.02.2016)
- 16 Ауелбеков Е. А. Особенности казахстанского менеджмента [Электрон. ресурс] // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов, 16.04.2014. URL: <http://jurnal.org/articles/2014/ekon47.html> (дата обращения 03.02.2016)
- 17 Калишевский М. Казахстан: национальные особенности идеологического строительства [Электрон. ресурс] // ИАП Altyr-or-da.kz: сетевое издание, 13.11.2013 URL: <http://www.altyn-or-da.kz/kazaxstan-nacionalnye-osobennosti-ideologicheskogo-stroitelstva-m-kalishhevskij/>
- 18 Ritzer G. *The McDonaldization of Society* 6 SAGE Publications. 2011. 307 p.
- 19 Тулембаева А. Особенности национального менеджмента [Электрон. ресурс] // Московский Центр Карнеги, 21 октября 2013 URL: <http://carnegie.ru/experts/?fa=888> (дата обращения 03.02.2016)
- 20 Маленков Ю.А. Современный менеджмент. – СПб.: Экономика Серия: Учебники экономического факультета СПбГУ, 2010. – 440 с.

References

- 1 Nysanbaev A., Dunaev V. Ob innovacionykh tehnologijah social'no-politicheskogo risk-menedzhmenta v Kazahstane // Al'-Farabi. – 2012. – 4(40). – S. 75-85.
- 2 Pustovojt K.S. Jentropijnyj podhod k upravleniju proizvodstvom s uchetom strategicheskix celej predpriyatija / K.S. Pustovojt, N.Ju. Buhvalov, M.B. Gitman, V.Ju. Stolbov // Problemy upravlenija. – 2012. – №6. – S. 32-39.
- 3 Buhvalov N.Ju. Sinergeticheskij podhod v upravlenii promyshlennym holdingom v sisteme OPK //Sbornik nauchnyh statej i materialov nauchno-prakticheskoj konferencii «Sistemy gosudarstvennogo i korporativnogo upravlenija v OPK» – M., 2013. – S. 20-24.
- 4 Pivovarov S.Je., Maksimcev I.A. Sravnitel'nyj menedzhment. – 2-e izd. – SPb.: Piter, 2008. – 480 s.
- 5 Pavlov K. V. Jetnomenedzhment kak perspektivnoe nauchnoe napravlenie [Jelektron. resurs] // Sovremennye tehnologii upravlenija. 2016. – №1 (61).: URL:<http://sovman.ru/article/6102/> (data obrashhenija 03.02.2016)
- 6 Brown, T. A. (2006) *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press. 368 r
- 7 Dahj Dzh. K. Nacional'nye osobennosti razvitija sistem upravlenija predprinimatel'skimi strukturami: dis... k.je.n. – M., 2013. – 138 s.
- 8 Bor A. Formirovanie nacional'noj modeli korporativnogo upravlenija v uslovijah stanovlenija i razvitija organizacionnoj kul'tury (na primere korporacij Mongolii): avtoref. ... k.je.n. – SPb, 2015.
- 9 Baj K. Vlijanie nacional'noj kul'tury na razvitie menedzhmenta (na primere KNR): avtoref.. ... k.je.n. – SPb., 2010. – 24 s.

- 10 Shumejko M. V. vlijanie sociokul'turnyh faktorov na formirovanie rossijskogo korporativnogo upravlenija: avtoref. ...d. soc. n – M., 2011.
- 11 Arhipov D. Interv'ju s Ichakom Adizesom. [Jelektron. resurs] URL: <http://arkhipovd.com/intervyu-s-icxakom-adizesom/> (data obrashhenija 03.02.2016)
- 12 Rosenzweig Ph. The Halo Effect... And the Eight other Business Delusions that Deceive Managers. New York: Free Press, 2007. – 340 r.
- 13 Əbdirasylova Ə. E., Bilolova A. M., Taspenova G.A. Osobennosti kazahstanskogo menedzhmenta [Jelektron. resurs] // Publishing house Education and Science s.r.o., 2014. URL: http://www.rusnauka.com/40_OINBG_2014/Economics/6_182992.doc.htm (data obrashhenija 03.02.2016)
- 14 Tashenova S.D. Shagi po dal'nejshemu razvitiyu kontrollinga v Kazahstane [Jelektron. resurs] // Centr nauchno-issledovatel'skoj raboty «Kontrolling v biznese», 2013 URL: http://www.slideshare.net/IAB_CRD/ss-17985295(data obrashhenija 03.02.2016)
- 15 Zhunusov C. Kazahskij menedzhment. Meshajut «ordynstvo» i «klanovost'» [Jelektron. resurs] // IA CentrAzija, 18.09.2007 URL: <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1190100060> (data obrashhenija 03.02.2016)
- 16 Auelbekov E. A. Osobennosti kazahstanskogo menedzhmenta [Jelektron. resurs] // Zhurnal nauchnyh publikacij aspirantov i doktorantov, 16.04.2014. URL: <http://jurnal.org/articles/2014/ekon47.html> (data obrashhenija 03.02.2016)
- 17 Kalishevskij M. Kazahstan: nacional'nye osobennosti ideologicheskogo stroitel'stva [Jelektron. resurs] // IAP Altyn-orda. kz: setevoe izdanie, 13.11.2013 URL: <http://www.altyn-orda.kz/kazaxstan-nacionalnye-osobennosti-ideologicheskogo-stroitelstva-m-kalishevskij/>
- 18 Ritzer G. The McDonaldization of Society 6 SAGE Publications. 2011. 307 r.
- 19 Tulembaeva A. Osobennosti nacional'nogo menedzhmenta [Jelektron. resurs] // Moskovskij Centr Karnegi, 21 oktjabrja 2013 URL: <http://carnegie.ru/experts/?fa=888> (data obrashhenija 03.02.2016)
- 20 Malenkov Ju.A. Sovremennyy menedzhment. – SPb.: Jekonomika Serija: Uchebniki jekonomicheskogo fakul'teta SPbGU, 2010. – 440 s.