

## МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ: СУЩНОСТЬ, ТИПЫ, КРИТЕРИИ

K.G. Erdyneeva, A.N. Yadrishensky

## MANAGEMENT MODELS: ESSENCE, TYPES, CRITERIA

*The article presents main characteristics of management models: basic types, the criteria, features. Comparative analysis of the basic types of management models in the context of management culture is represented in the article.*

Стабильное и эффективное развитие системы экономических связей обусловлено расширением деятельности транснациональных корпораций и международной производственной кооперации, интенсификацией обмена наукоемкой продукции и высоких технологий. Глобализация мировой экономики является объективным процессом, отражающим потребности транснационального производства. В условиях глобализации рост общеэкономического потенциала России, технического уровня эффективности производства предопределяет необходимость формирования новых моделей управления.

Модель управления понимается как теоретически выстроенная совокупность представлений о целевых особенностях воздействия системы управления на объект управления, ее адаптации к изменениям во внешней среде, устойчивом развитии и обеспечении жизнеспособности. Сравнительный анализ позволил выявить критерии и типы моделей (табл.1).

Таблица 1

## Основные модели управления

Критерии	Типы моделей
1	2
По виду преобладающей собственности на средства производства	Капиталистическая, социалистическая, корпоративная
По степени рыночного влияния на экономику	Рыночная (либеральная), рыночная с элементами государственного регулирования, социальная рыночная, модель государственного управления с развитыми рыночными отношениями, модель централизованного управления с элементами рынка (плановая)
По характеру реализации властных полномочий руководством	Авторитарная, демократическая
По критерию «встроенности» человека в систему	Доиндустриальная, индустриальная, постиндустриальная

производительных сил:	
По территориальному происхождению и месту адаптации	Российская, американская, японская, шведская, германская
По принадлежности к соответствующим школам менеджмента	Школа научного менеджмента, школа рациональной бюрократии, административная школа, «классическая школа», школа НОТ, школа «человеческих отношений», мотивационная школа, школа «организационного поведения»
По отдельным управленческим признакам	Модель 7С «Счастливый атом», модель управления по результатам, ситуационная модель
По отношению к изменениям во внешней и внутренней среде	Статическая (традиционная, консервативная, текущего состояния), адаптивная (опережающая, инновационная), динамическая (прогнозная, вероятности, развития).

Анализ особенностей социально-экономического развития и специфики менталитета России показывает, что создание модели, отвечающей российским традициям и культуре, требует сочетания национального опыта с современными управленческими теориями цивилизованных стран мира. В связи с этим интерес представляют модели, учитывающие человеческий потенциал и направленные на увеличение эффективности деятельности сотрудников.

Модель управления, предложенная Портером-Лоулером, известна как синтез теории ожидания и теории справедливости, поскольку включает такие параметры, как затраченные усилия, полученные результаты, внешнее вознаграждение, внутреннее вознаграждение, осознание своей роли в процессе труда, способности, особенности человека, его характер, степень удовлетворения, чувство компетентности, самоуважения. Согласно модели Портера-Лоулера, внешние и внутренние вознаграждения влияют на будущие затраченные усилия и получаемые результаты.

В формальной модели управления В.В. Рогозиной деятельность сотрудника представлена вектором  $x = (x_1, x_2, \dots, x_n) \in \mathcal{R}^n$ , где  $x_i \geq 0$  –  $i$ -й показатель деятельности, а  $i \in N = \{1, 2, \dots, n\}$  соответствует множеству показателей [5].

Показателями эффективной деятельности служат количество отработанных часов; объем произведенной продукции; время, затрачиваемое на выполнение того или иного задания, количество ошибок и т.д.

Целью организации В.В.Рогозина считает максимизацию средней эффективности деятельности сотрудника за период времени  $[0; T]$ :

$$K(x(\cdot)) = \frac{1}{T} \int_0^T F(x(t)) dt \rightarrow \max_{x(\cdot)}.$$

Возможным принципом выбора траектории адаптации является следующий – траектория должна удовлетворять семейству (параметр – функция  $\beta(t)$ ) дифференциальных уравнений  $\dot{x}(t) = \beta(t) \frac{\nabla F(x)}{\|\nabla F(x)\|}$  с начальным условием  $x(0) = x^0$ , где  $\|\cdot\|$  обозначает норму в  $\mathcal{R}^n$ .

По мнению В.В. Рогозиной, с точки зрения организации в каждый момент времени изменение вектора показателей деятельности сотрудника должно совпадать с направлением максимально быстрого роста эффективности (5).

Новая философия управления основана на системном, ситуационном подходе. Организация является открытой и целеустремленной системой, поскольку характеризуется разделением труда между ее индивидами, целеустремленность которых связана с выбором целей, средств, моделированием условий, прогнозированием результатов. Открытая система предусматривает использование определенных ресурсов для производства товаров и предоставления услуг, которые для потребителя имеют большую ценность, чем используемые ресурсы. В свою очередь, потребляемые ресурсы включают в себя рабочую силу, материалы, энергию, производственные мощности и денежные средства. Ситуационный подход к управлению означает, что все внутреннее построение системы управления есть ответ на воздействия внешней среды.

Стратегическое управление предполагает качественное изменение функциональных звеньев управления, например, планирование осуществляется не только посредством анализа потенциала фирмы, но и на основе прогноза будущего состояния внутренней и внешней среды организации. Согласно модели стратегического поведения, наиболее эффективна активная систематическая модель, которая предполагает долгосрочное планирование, планирование исследований и разработок, стратегическое планирование. Для данной модели свойственны периодическая и систематическая экстраполяция в масштабе фирмы логики будущего развития фирмы (стратегическое планирование, стратегический менеджмент).

Выбор модели управления обусловлен типом условий, к которым относятся внешняя среда и деловые способности, управленческая культура. Внешняя среда включает в себя скорость изменения, объем изменений, прерывность изменения.

Результаты проведенного контент-анализа наглядно показывают, что не существует единой идеальной модели управления, поскольку каждая организация уникальна. Отсюда следует, что поиск адекватной модели управления обусловлен размером организации или фирмы; ее целевыми установками, характером продукции или услуг; особенностями среды, в которой она действует.

С точки зрения характера среды выделяют следующие модели управления:

- модель рационального внутрифирменного управления в спокойной внешней среде;
- модель управления в условиях достаточно динамичного и разнообразного рынка;
- модель в условиях динамичного научно-технического прогресса;
- модель приспособления к спонтанно, неожиданно возникающим под воздействием внешней среды фирмы проблемам.

Анализ основных моделей управления позволил У. Оучи выделить три основных типа управления: организация типа «А» (американская модель), организация типа «j» (японская модель), организация типа «Z» (маркетинговая модель) (4).

В американской модели господствует конкурентный тип культуры, а в японской – культура сотрудничества или коллективистская культура. Суть организации типа «А» заключается в изначальном убеждении, что успех фирмы зависит, прежде всего, от факторов, связанных с рациональной организацией производства продукции, снижением издержек за счет выявления внутрипроизводственных резервов, роста производительности труда и эффективности использования всех ресурсов. Японская модель менеджмента оценивается специалистами как обеспечивающая наибольшую гармоничность и мобильность организации. Особенности японской системы проявляются в управлении персоналом и трудовыми ресурсами, производством, сбытом, финансами.

Если сторонники современной японской системы управления доказывают, что в японских фирмах организацию приспособляют под человека, то в системе управления американской фирмы людей приспособляют к системе.

Маркетинговая модель предусматривает коллективное принятие решений, индивидуальную ответственность, медленное развитие и продвижение, косвенный неформальный контроль с точными, формализованными критериями, умеренно специализированную карьеру работников. Таким образом, организация типа «Z» ориентирована на холистический подход.

Сравнительные исследования в сфере управления свидетельствуют о том, что национальная культура является детерминантом возникновения различных способов организации компаний и управления ими. Тем не менее она не обязательно является доминирующим фактором, влияющим на стиль управления.

Модель управления имеет непосредственное отношение к адаптивным свойствам организации и адаптивному поведению трудового коллектива как универсальному механизму. С точки зрения управления персоналом адаптация рассматривается как приспособление сотрудника или коллектива к требованиям, предъявляемым организацией, но возможен и обратный процесс, когда организация или ее часть адаптируется под требования отдельного сотрудника или их группы.

Адаптивная модель управления состоит из двух взаимосвязанных частей: адаптивной системы планирования и адаптивной системы регулирования, которые, в свою очередь, состоят из следующих взаимосвязанных частей: модели планирования (регулирования); имитационной модели формирования процесса; внутреннего (имитационного) адаптера; внешнего (объектного) адаптера. Одним из определяющих факторов, обуславливающих применение адаптивных моделей, является неустойчивость и изменчивость внешней среды.

А.А. Жигулин справедливо считает, что эффективность адаптации состоит в способности трудового коллектива к самообучению и быстрому реагированию на изменения (2). В модели управления адаптацией предприятия заложены механизмы организации и мотивации его персонала. В рассматриваемой модели использован процессный подход к управлению, выраженный в построении плана развития предприятия и в организации выработки адаптационных решений. Все участники адаптационного процесса владеют полной информацией о предприятии, и их решения носят системный, взаимообуславливающий характер (3). Модель управления адаптацией может быть представлена в виде формулы:

$$F = C + f(ДС, A_1, A_2, A_3, A_4, A), \text{ где}$$

F – состояние предприятия с учетом воздействия внешней и внутренней среды; C – исходная формула (план развития) предприятия;

ДС – несоответствие плана и факта, вызванное изменением во внешней и (или) внутренней среде предприятия;

A<sub>1</sub> – адаптирующее решение маркетолога;

$A_2$  – адаптирующее решение операционного менеджера;

$A_3$  – адаптирующее решение кадрового менеджера;

$A_4$  – адаптирующее решение финансового менеджера;

$A$  – координация (приоритетный выбор) решений.

Теоретическое обоснование моделей управления определяет стратегию устойчивого развития России, однако практическая их реализация – сложная задача, решение которой требует учета особенностей систем управления, национальной культуры и российского менталитета.

#### Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ. – 2002. – Режим доступа: [www.cpt21.ru](http://www.cpt21.ru)
2. Жданов А.А. Метод автономного адаптивного управления / А.А. Жданов // Известия Академии наук. Теория и системы управления. – М. – 1999. – № 5. – С. 127-134.
3. Жигулин А.А. Конкурентоспособность в условиях глобализации / А.А. Жигулин, Хаджинова Е.В. – Донецк: Юго-Восток, Лтд, 2002. – Вып.9. – С.208 – 215.
4. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подходы / У. Оучи; сокр. пер. с англ. – М., 1999. – С.41-43.
5. Рогозина В.В. Модель управления профессиональной адаптацией / В.В. Рогозина // Образование, наука, производство: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (г. Белгород, 20-22 сентября 2006 г.) – Белгород, 2006. – С. 93-98.
6. Ansoff I. H. Managing Strategic Surprise by Response to Weak Signals // California Management Review, 1975, 18(2).

#### Literature

1. Bazarov T.Yu. Management the personnel / T.Yu. Bazarov, B.L.Eremin. – Moscow: Yunity, 2002. – An access Mode: [www.cpt21.ru](http://www.cpt21.ru)
2. Zhdanov A.A. Method of independent adaptive management / A.A. Zhdanov//News of Academy of sciences. The theory and control systems. – Moscow – 1999. № 5. – P. 127-134.
3. Zhigulin A.A. Competitiveness in the conditions of globalisation / A.A. Zhigulin, E.V. Khadzhinova. – Donetsk: – The Southeast, Ltd, 2002. – Fasc.9. – P.208 – 215.
4. Ouchi U. Metods of the manufacture organisation. The Japanese and American approaches / U. Ouchi; abbr. trans.from English – Moscow, 1999. – P.41-43.
5. Rogozin V.V. Model of management of professional adaptation / V.V. Rogozin//Formation, a science, manufacture: materials III international scientific-practical. conf. ( Belgorod, on September, 20-22th, 2006). – Belgorod, 2006. – P. 93-98.
6. Ansoff I. H. Managing Strategic Surprise by Response to Weak Signals. // California Management Review, 1975, 18(2).

Эрдынеева Клавдия Гомбожаповна – д-р пед. наук, профессор, зам. директора по науке Института социально-политических систем ГОУ ВПО «Читинский государственный университет», почетный работник высшего профессионального образования РФ.  
e-mail: [eridan58@mail.ru](mailto:eridan58@mail.ru).

Ядрищенский Андрей Николаевич – генеральный директор ОАО «Водоканал», г. Чита