
УДК 316.35

РАРЕНКО А.А.* РЕЦЕНЗИЯ НА КН.: ЗУБ А.Т. ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. – СПб. : Питер, 2020. – 672 с.
DOI: 10.31249/rsoc/2021.01.10

Аннотация. В книге А.Т. Зуба представлено всестороннее описание менеджмента как теоретической дисциплины и практической деятельности. В работе представлены ключевые теории менеджмента, методы и подходы к решению практических проблем менеджмента на современном этапе; детально излагаются вопросы структуры и функционирования организаций в разных сферах деятельности; анализируются проблемы и задачи, которые решают менеджеры разного уровня в современных организациях. Многочисленные примеры направлены на визуализацию теоретических положений.

Ключевые слова: менеджмент; организации; управление; организационное поведение; мотивация; демотивация; организационные коммуникации.

RARENKO A.A. Book review: Zub A.T. Management theory.

Abstract. The book by A.T. Zub provides a comprehensive description of management as a theoretical discipline and practical activity. The paper presents key management theories, methods and approaches to solving practical management issues at the present stage; describes in detail the structure and functioning of organizations in different fields of activity; analyzes problems and tasks that managers of

* Раренко Андрей Алексеевич – младший научный сотрудник отдела социологии и социальной психологии Института научной информации по общественным наукам РАН. E-mail: andrejj97@rambler.ru

different levels solve in modern organizations. Numerous examples are aimed at visualizing theoretical provisions.

Keywords: management; organizations; organizational behavior; motivation; demotivation; organizational communications.

Для цитирования: Раренко А.А. Рецензия на кн.: Зуб А.Т. Теория менеджмента. – СПб., 2020 // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 2021. – № 1. – С. 158–163. DOI: 10.31249/rsoc/2021.01.10

В новой книге Анатолия Тимофеевича Зуба, доктора философских наук, профессора кафедры экономики инновационного развития факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова, автора 80 книг по проблемам управления, предложено всестороннее исследование менеджмента в теоретическом и практическом осмыслении [Зуб, 2020]. В работе представлены ключевые теории менеджмента, методы и подходы к решению практических проблем менеджмента на современном этапе. Автор детально рассматривает вопросы структуры и функционирования организаций в разных сферах деятельности, анализирует проблемы и задачи, которые решают менеджеры разного уровня в современных организациях. Заслуживают особого внимания исследования автора, посвященные управлению организационным поведением людей, в том числе в условиях кризиса, а также особенностям проектного и стратегического управления, разработке проектов организационных изменений, специфике управления в организациях государственного и некоммерческого профиля.

В главе «Организации и управление» А.Т. Зуб рассматривает разные виды организаций: естественные и искусственные, формальные и неформальные, простые и сложные, организации, различающиеся по формам собственности и отношению к прибыли, по организационно-правовым формам и пр., анализируя как их преимущества перед другими типами организаций (например, возможности разделения труда и специализации, создания бережливого производства, управления параметрами внешней среды и пр.), так и недостатки. В качестве общих характеристик современных организаций в работе рассматриваются общеорганизационные цели, потребность в ресурсах, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда, жизненный цикл

организации. Особенное внимание уделяется исследованию организаций и их характеристикам в государственном управлении, в связи с чем А.Т. Зуб обращается к сущности управления как социального взаимодействия, а также рассматривает управленческий процесс как науку и как искусство.

Поскольку управление представляет собой разновидность социального взаимодействия, предметом отдельной главы становится фигура менеджера, т.е. «человека, решающего проблемы» [Зуб, 2020, с. 4], и его функционал (принятие решений, планирование, организация, управление поведением людей, осуществление контроля и пр.). Среди необходимых навыков менеджера автор выделяет технические, коммуникативные и аналитические. Принятие управленческих решений – непосредственная обязанность менеджера. А.Т. Зуб выделяет индивидуальный, групповой, организационный и социальный уровни принятия решений, отмечая, что по своей природе решения могут носить как запрограммированный, так и незапрограммированный характер. При рациональном принятии решений менеджер должен осознать и идентифицировать проблему, продумать и разработать альтернативы ее решения, оценить их, при необходимости рассмотреть иные решения, устранить проблему и проверить результат, в том числе методом контроля и обратной связи. Отдельные главы работы посвящены этапам работы менеджера.

В главе «Мотивация персонала организации» рассматриваются основные теории мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, ERG-теория мотивации К. Альдерфера), процессные теории мотивации (среди которых – теория подкрепления, теория справедливости, теория ожидания), возможность использования теорий мотиваций на практике, их ограничения, а также причины возникновения демотивации.

Интерес представляет глава «Организационное лидерство», в которой помимо традиционных вопросов (что такое лидерство, чем лидер отличается от менеджера, какие черты и качества следует считать лидерскими и пр.) рассматриваются модели взаимодействия лидера и исполнителя, феномен трансформационного лидерства, ситуационная модель лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон, ситуационная модель лидерского поведения Ф. Фидлера, теория

ситуационного руководства П. Херси и К. Бланшара, а также обсуждается проблема различий в лидерском поведении в разных культурах.

Среди других вопросов, затрагиваемых в работе: организационные коммуникации (вербальное и невербальное общение, индивидуальные различия в общении, формальное и неформальное общение и пр.); управление командами и групповыми процессами (типы групп в организациях и их основные характеристики, ресурсы группы, различие между группой и командой, принципы управления командой, лидерство в команде, динамика развития команды); власть и политика в организации, организационная структура; организационная культура, социальная ответственность и этика управления (подробным образом рассматриваются модели организационной культуры, такие как: культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности, национальные особенности организационной культуры).

Отдельная глава посвящена проблемам стратегического менеджмента, в которой А.Т. Зуб рассматривает вопрос об оценке конкурентного окружения организации, анализирует организационные ресурсы, описывает стратегии корпоративного роста и международного развития, а также стратегии слияний и поглощений (присоединений).

Также в работе освещаются вопросы организационного кризиса, приводятся его основные причины и последствия, в связи с чем детально рассматриваются задачи, функции и навыки кризисного менеджмента.

Завершают работу главы, посвященные проектному менеджменту (рассматриваются основные характеристики, жизненный цикл и типология проектов, принципы планирования и составления бюджета проекта, контроля и аудита проекта и пр.) и менеджменту организационных изменений (анализируются принципы и задачи мониторинга организационной среды; описываются модели проведения изменений, в частности модель изменений К. Левина, модель организационных изменений Р. Баллока и Д. Баттена, модель согласования организационных подсистем Д. Надлера и М. Ташмена; приводятся принципы управления изменениями и стратегии осуществления организационных изменений).

Несмотря на то что в теории менеджмента разработана рациональная модель принятия решений, на практике эта модель претерпевает значительные отклонения. В связи с этим несомненный интерес, на наш взгляд, представляют исследования роли личности менеджера при принятии решений, в частности тип его восприятия: «Одни люди педантичны и пунктуальны. При принятии решений они будут скрупулезно собирать информацию и все тщательно взвешивать. Другие – импульсивны и не склонны к длительной и углубленной аналитической работе. Третьи рассматривают процесс принятия решений как удобную возможность еще раз показать, “кто тут главный”, а четвертые панически боятся принимать решения, стремясь переложить такую неприятную для них процедуру на плечи коллег» [Зуб, 2020, с. 122]. Важными составляющими восприятия являются стереотипы и явления ореола. Стереотипичность восприятия, как и восприятие через призму ореола (руководитель видит в сотруднике только положительные или только отрицательные качества), может приводить к вредным или неэффективным решениям («стереотипность мышления может повлиять на выбор курса действий, выработку альтернатив и даже на идентификацию проблемы» [там же]), но могут «упростить чей-либо взгляд на мир, что может оказаться полезным для быстрого выбора удовлетворительного решения» [там же]. Личностные факторы, связанные с индивидуальным восприятием проблемы, как отмечает автор, проявляются на всех ключевых этапах принятия решений: при оценке вероятности случайных событий, оценке альтернатив, общей оценке эффективности принятого решения.

Безусловно, заслуживает внимания описанный в работе феномен иллюзии контроля, который выражается в следующем: субъективная оценка вероятности случайного события зависит от того, насколько сам человек верит, что своими действиями он может повлиять на исход данного события, т.е. оценка субъектом вероятности того или иного события зависит от его веры в контролируемость данного события [там же, с. 127].

Стоит сказать, что для современных обществ характерна потребность в высококвалифицированных менеджерах; особенно эта необходимость возрастает в кризисные периоды [см., например: Adizes, 2010]. Профессиональная подготовка менеджеров в разных сферах человеческой деятельности ведется во многих вузах РФ,

однако освоение образовательных программ при отсутствии определенных личностных данных у будущих руководителей не позволяет сформировать у них эффективные профессиональные компетенции. На наш взгляд, в книге, подобной этой, уместно было бы рассмотреть личностные качества менеджеров ведущих отечественных и зарубежных организаций, позволившие им добиться высоких показателей в работе, в том числе и в ситуациях кризисного менеджмента.

В заключение следует отметить, что книга А.Т. Зуба «Теория менеджмента» представляет собой энциклопедическое издание, в котором отражены все современные представления об управлении, и будет полезна не только специалистам в этой области, но и всем интересующимся данной проблематикой.

Список литературы

- Зуб А.Т.* Теория менеджмента. – СПб. : Питер, 2020. – 672 с.
Adizes I. How to manage in times of crisis : and how to avoid a crisis in the first place. – Carpinteria : Adizes institute publishing, 2010. – 80 p.