

DOI 10.31483/r-115507

Киселев Александр Александрович

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в настоящее время отечественная теория управления организациями переживает нелегкий период адаптации к новым условиям рыночной экономики, к научному переосмыслению и обоснованию включения в свой понятийный аппарат иностранных понятий и терминов, приданию актуальности современных научных положений отечественной теории управления организациями в их практической деятельности. Необходимо отметить, что сегодня важно убрать из употребления ряд иностранных терминов, которые не имеют научной целесообразности для их включения в понятийный аппарат отечественной теории управления и одновременно определить научную сущность и место в понятийном аппарате тех иностранных понятий, которые активно используются и исследователями, и практиками в своей профессиональной деятельности. И важным условием эффективности развития отечественной теории управления организациями в современных условиях является, во-первых, исключение «размывания» и «переписывания» исследователями содержания базового понятия «управление» под каждую конкретную ситуацию, а во-вторых, необходимость научного обоснования сущности и содержания понятия «менеджмент», введенного в понятийный аппарат отечественной теории управления организациями, а также его места в понятийном аппарате по отношению к понятию «управление».

Ключевые слова: отечественная теория управления организациями, условия рыночной экономики, иностранные понятия в отечественной теории управления, управление, менеджмент, соотношение понятий «управление» и «менеджмент».

Abstract: *at present, the domestic theory of organizational management is going through a difficult period of adaptation to the new conditions of the market economy, to the scientific rethinking and justification of the inclusion of foreign concepts and terms in its conceptual apparatus, giving relevance to modern scientific provisions of the domestic theory of organizational management in their practical activities. It should be noted that today it is important to remove from use a number of foreign terms that have no scientific feasibility for their inclusion in the conceptual apparatus of the domestic theory of management and at the same time to determine the scientific essence and place in the conceptual apparatus of those foreign concepts that are actively used by both researchers and practitioners in their professional activities. And an important condition for the effectiveness of the development of the domestic theory of organizational management in modern conditions is, firstly, the exclusion of «blurring» and «rewriting» by researchers the content of the basic concept of «management» for each specific situation, and secondly, the need for scientific justification of the essence and content of the concept of «management» introduced into the conceptual apparatus of the domestic theory of organizational management, as well as its place in the conceptual apparatus in relation to the concept of «management».*

Keywords: *domestic theory of management of organizations, conditions of market economy, foreign concepts in domestic theory of management, management, control, relationship between the concepts of «control» and «management».*

В настоящее время отечественная теория управления организациями переживает непростой этап своего развития. Это связано с тем, что сегодня исследователями используется много иностранных понятий, которые трактуются неоднозначно и не обоснованы для применения в качестве научных понятий и терминов, что приводит к тому, что многие проблемы «прячутся» под красивыми иностранными терминами и понятиями. Так, например, сотрудников отечественных организаций стало принято называть персоналом. Вследствие этого студенты в вузах изучают учебные дисциплины «Управление персоналом», а в организациях отделы (управления) кадров стали переименовывать в отделы

(управления) персонала. При этом наибольшую популярность в теории и практике управления организациями приобрело понятие «менеджмент». Но и его, как исследователи, так и практики рассматривают без необходимого научного обоснования и определения его места в понятийном аппарате отечественной теории управления организациями [8]. Вследствие этого, как отмечал еще в 2004 году отечественный специалист в области управления Б.Г. Литвак, «в многочисленной литературе по управлению нет единого понятийного аппарата» [10]. К сожалению, такая ситуация сохраняется в отечественной теории управления организациями и сегодня, что отражается на эффективности ее влияния на практику управления в динамично изменяющихся условиях экономической конкуренции. Но наибольшую проблему создает активное использование исследователями понятия менеджмент без достаточного для этого научного обоснования. При этом, например, отдельные российские исследователи даже в учебной литературе для студентов исторически сложившиеся школы управления начали автоматически переименовывать в школы менеджмента [9]. Другие исследователи, рассматривая школы менеджмента или школы в менеджменте, продолжают их называть школами управления [15; 18]. А чаще всего, как отмечают исследователи Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», «менеджмент и управление в специальной управленческой литературе рассматриваются практически с одних и тех же позиций», а «термины «менеджмент» и «управление» используются, как тождественные» [9].

Более подробное изучение определения сущности иностранного понятия «менеджмент» свидетельствует о противоречивой ситуации, связанной с использованием понятий «управление» и «менеджмент» от полного отрицания понятия управления, как научного понятия, до уравнивания этих понятий как синонимов. Так, например, В.В. Уваров использование иностранного понятия «менеджмент» отечественными исследователями объясняет тем, что управление не может претендовать на статус точной науки потому, что оно иллюзорно и протекает в условиях значительной неопределенности. А вот «менеджмент – это управление частным предприятием на основе использования научных до-

стижений по оптимизации труда в условиях рынка [8]. И.Н. Шапкин также пишет, что «основы всякой науки – это возможности объективно измерить изучаемые явления. Но руководители-практики видели, что можно рационально спланировать работу для наиболее эффективного ее выполнения, но не всегда удается заставить работника точно и неуклонно выполнять все предписанное». Следовательно, И.Н. Шапкин видит предназначение менеджмента в том, чтобы «заставить работника точно и неуклонно выполнять все предписанное» [19, с. 15]. Таким образом, получается, что понятие «менеджмент» у него ассоциируется с сущностью понятия «руководство». Однако это противоречит, например, положениям исследователей Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», которые руководство определяют в качестве функции менеджмента.

В то же время, например, О.Д. Волкогонова и А.Т. Зуб пишут, что «в самом общем смысле менеджмент (самый близкий эквивалент этого слова – «управление») означает правила или осуществление «хорошего» управления организацией» [4, с. 3]. Е.Л. Драчева отмечает, что в настоящее время понятия «менеджмент» и «управление» чаще всего используют, как понятия идентичные, взаимозаменяемые [5, с. 7]. По мнению А.В. Карпова, это связано тем, что «в настоящее время существует ряд частных подходов к раскрытию содержания управленческой деятельности. Каждый из них направлен преимущественно на описание какого-либо ее аспекта. Поэтому составить относительно полное представление о содержании этой деятельности можно лишь на основе синтеза частных способов ее описания» [7, с. 47–48]. Об этом говорит и О.С. Виханский, отмечает, что «менеджмент представляет собой многоплановое явление, охватывающее происходящие в организации процессы, связанные как с ее внутренней жизнью, так и с ее взаимодействием с окружающей средой, то его рассмотрение в зависимости от того, какие процессы ставятся во главу угла, может вестись с различных точек зрения» [3]. А, например, В.Д. Грибов пишет, что «менеджмент – это научная и практическая концепция экономического управления производством и эффективного управления экономикой в

условиях цивилизованного предпринимательства, то есть менеджмент выступает в качестве типа управления, вариантами которого могут быть управление административное, корпоративное, мотивационное, культурологическое, технократическое и др. [5]. Кроме того, отечественные исследователи, чтобы обосновать важность и необходимость применения иностранного понятия «менеджмент» в отечественной теории управления организациями наделяют его всевозможными качествами, делают его содержание «всеобъемлющим». Так, например, А.И. Орлов, рассматривая сущность понятия «менеджмент», пишет, что менеджмент – это: функция, вид деятельности по руководству людьми в организациях, это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей; область человеческих знаний, помогающих осуществлять функции руководства; определенная категория людей, осуществляющих работу по управлению; орган управления, например, совокупность подразделений аппарата управления, объединяющего менеджеров (другими словами, менеджментом называют организационную структуру, предназначенную для управления той или иной организацией); учебная дисциплина, посвященная вопросам управления и др. [17]. Другой исследователь А.А. Цыренова описывает менеджмент, как «непонятный феномен», который можно понимать всем по-разному, то есть когда и как кому выгодно. Она определяет менеджмент, как умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей; вид профессиональной деятельности, направленный на оптимизацию человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения целей организации; систему научных знаний, рекомендаций, основанных на практике управления; «науку плюс опыт, приумноженные управленческим искусством» [20, с. 114]. Все это звучит красиво, как лозунг, но не имеет научного обоснования. Несомненно, ряд исследователей делали попытки выделить особенности менеджмента, как научной категории. Так, например, В.А. Абчук считает, что «менеджмент в широком смысле – это управление организациями любой формы в условиях рынка и сопутствующего ему гражданского демократического общества» [1].

А.Г. Ивасенко пишет, что «содержание понятия «менеджмент» раскрывается широко и многосторонне: менеджмент как способ управления, руководства, направления или контроля; это искусство управления и руководства; это люди, контролирующие и направляющие работу организаций, а также управленческий персонал» [6]. З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин и ряд других отечественных авторов считают, что «менеджмент определяется, как интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими путем постановки целей и разработки способов их достижения» [13]. О.Д. Волкогонова и А.Т. Зуб преподносят менеджмент, как «управленческий процесс». По их мнению, этот процесс сводится к «одному из трех подходов или их комбинаций: подход, акцентирующий внимание на параметрах организационного окружения (анализ окружения); подход, основывающийся на определении долгосрочных целей организации и путей их достижения (цели и средства); подход, ставящий во главу угла деятельность организации (деятельностный подход) [4, с. 15]. В.Е. Ланкин и его коллеги вообще полагают, что «в современном представлении менеджмент, как наука отражает деятельность общества по генерированию и систематизации управленческой мысли, ее организации и актуализации для применения в деятельности, регулированию содержания теории в образовательной деятельности субъектов управленческих отношений, систематизации предметной области менеджмента, самопознания в управленческой практике» [12]. А.С. Лифшиц определяет менеджмент, как тип управления организациями в рыночной экономике. Для него менеджмент – это, прежде всего, управление экономическое (в том числе, и при управлении социальными процессами) [11, с. 13]. Но и в настоящее время такие подходы к определению понятия «менеджмент» остаются у исследователей такими же, а само определение «менеджмента» – «размытым» и научно не обоснованным. Так, например, группа исследователей Уральского федерального университета им. Б.Н. Ельцина отмечают, что «менеджмент – прикладное управление, управление в организации. Менеджмент – это только часть большой области деятельности под названием

«управление», ведь управлять можно механизмами, процессами. Мы же будем с вами говорить об управлении в организации и зачастую об управлении в коммерческой организации» [16, с. 15]. А.Л. Гапоненко и его коллеги в учебнике «Менеджмент» также не дают четкого научно-обоснованного содержания понятия «менеджмент» с позиции отечественной теории управления организациями, но отмечают, что ими «показаны особенности управления эффективностью, представлены новые информационные технологии управления. Традиционные функции менеджмента дополнены такими функциями, как коммуникация и обучение» [14].

Таким образом, в отечественной науке управления отечественными организациями до сих пор нет четко сформулированного на научной основе понимания сущности и содержания иностранного понятия «менеджмент», введенного в понятийный аппарат отечественной теории управления.

В данном случае, нужно исходить из понимания того, что, во-первых, с позиции науки нельзя заменять базовое ее понятие на аналогичное иностранное, одновременно рассматривая их и как синонимы, и как разные по содержанию понятия. Это приводит к тому, что менеджмент, как научную теорию в отечественной науке можно рассматривать «лжетеорией». Во-вторых, можно считать, что сам подход многих современных отечественных исследователей к использованию понятия «менеджмент», как «всеобъемлющего» и непонятно какого-то «наиболее эффективного управления», не требующего научного обоснования с позиции отечественной теории управления, В-третьих, использование понятия «управление» во взаимосвязи с другими понятиями, как вспомогательного термина, например, управление рисками, управление финансами, управление знаниями и всем подряд, в том числе даже управления недвижимостью в угоду непонятной для науки «моды на менеджмент» «уничтожает» научную сущность и содержание базового понятия отечественной теории управления организациями – «управление», так как исследователи начинают по-разному раскрывать смысл данных словосочетаний. При этом они «приписывают» им и разные функции. Так, например, В.Р. Веснин выделяет такие функ-

ции менеджмента, как целеполагание, организация, координация, контроль, распорядительство и др. [2, с. 3].

Проведенный анализ ситуации с использованием в отечественной теории управления организациями понятий «управление» и «менеджмент» позволяет считать, что для обеспечения научного подхода к определению сущности, содержания и места внедренного в нее иностранного понятия «менеджмент», от которого уже стало невозможно избавиться, нужно исходить из понимания того, что оно не может произвольно заменить базовое понятие теории управления организациями – «управление». А использование иностранного понятия «менеджмент» не должно служить основанием для «уничтожения» научного понимания сущности и содержания понятия «управления» в отечественной теории управления организациями.

Наша позиция заключается в том, что, во-первых, управление отечественными организациями (предприятиями) – это наука, которая имеет богатые национальные традиции, имеет свои фундаментальные основы, которые были и должны оставаться основой для проведения всех исследований в этой сфере.

Во-вторых, понятие «менеджмент» уже вошло в отечественную науку управления организациями (предприятиями), и это требует определения его места в ней на сложившейся методологической базе отечественных, а не иностранных научных подходов для обеспечения единых подходов к решению существующих проблем в управлении отечественными организациями. И в первую очередь, необходимо обратить внимание на то, что является объектом управления, а что – объектом менеджмента. Нужно отметить, что как справедливо отметил отечественный исследователь А.В. Карпов, «управление – это деятельность по соорганизации деятельности других людей» [7]. Таким образом, в теории управления организациями объектом управления будут служить сотрудники, то есть люди. Отсюда под содержанием управления нужно считать подготовку подчиненных к решению профессиональных задач организации, то есть ее обеспечение кадрами необходимой квалификации и специализации; подготовку сотрудников организации к решению новых задач, то есть обеспе-

чение карьерного роста сотрудников, их обучение и др. и руководство подчиненными (командование), когда сотрудникам ставятся или уточняются задачи в интересах профессиональной деятельности организации.

К сожалению, под объектом менеджмента отечественные исследователи рассматривают все, что им нужно. Так, например, В.Р. Веснин определяет менеджмент, как «совокупность научных знаний и практического опыта управления», как «управление самостоятельным видом деятельности», как «управление рыночной организацией», как «группу высших руководителей», как «учебную дисциплину» и др. [2, с. 3].

Изучение иностранных источников показывает, что иностранные исследователи под понятием менеджмента рассматривают «организацию производства», то есть, как лучшим образом использовать ресурсы организации в обеспечении ее конкурентоспособности. Так, например, в «Международном справочнике по менеджменту», изданном в Англии, приводится такое определение менеджмента: «Менеджмент – это эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал, здания, материалы и труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью» [8]. Следовательно, объектом менеджмента будут выступать все ресурсы организации. Отсюда и содержание менеджмента будет связано с бережным хранением ресурсов, их рациональным распределением и эффективным использованием. Вследствие этого менеджером в организации можно называть сотрудника организации, который не имеет подчиненных, но в силу своих должностных обязанностей распоряжается ресурсами организации с содержательной составляющей менеджмента: бережно хранит доверенные ему ресурсы организации, рационально их распределяет и эффективно использует в интересах повышения эффективности деятельности всей организации.

В-третьих, нужно отметить, что сегодня в условиях накопления организациями необходимых им капиталов и ресурсов, важнейшим источником обеспечения их конкурентоспособности начинают рассматриваться сотрудники, то есть люди, обладающие нужными профессиональными знаниями и опытом,

позволяющие более эффективно использовать все остальные материальные и нематериальные ресурсы организации. Вследствие этого возникли концепции «Управления персоналом» и «Управления человеческими ресурсами», как новый подход в управлении, который может дополнять классическое управление в определенных условиях. В данном случае, сотрудники организации, например, могут выступать в качестве ресурса при реализации каких-либо проектов, позволяющих организации повысить свой уровень конкурентоспособности. При этом само управление, как управленческая деятельность не меняет своей сущности, содержания и значимости, так как без организующей роли руководителя, как управленца, ни один проект в организации не сможет быть реализован. Это позволяет считать, что руководитель любого уровня управления в организации в силу своих должностных полномочий – это всегда управленец, так как в его подчинении есть сотрудники организации.

Под менеджерами в отечественной теории и практике, во-первых, часто понимаются особо «эффективные руководители». Так, например, В.А. Абчук пишет, что «менеджер – это специально отобранный и подготовленный руководитель-профессионал, работающий по найму у собственника, обеспечивающий решение уставных задач организации и нацеленный на умножение прибыли. Короче, руководитель организации в условиях рыночной экономики». При этом он наделяет менеджера, как руководителя всеми возможными достоинствами, считая его чуть ли не «благодетелем» для отечественных организаций в современных условиях: «Менеджер представляет новый для нашей страны тип управляющего, обладающий рядом характерных отличительных черт. Первая черта – кардинально новая цель деятельности... Это ведет к принципиально иной системе управления организацией: меняются функции, структура и методы работы органов управления. Второе отличие – переход к экономическим методам управления организацией. Вместо жесткого администрирования, культивировавшего страх и безропотное подчинение, – пробуждение внутренних интересов работающих, учет мотивов трудовой деятельности, использование действенных стимулов к производительному качественному труду. Экономические

методы способствовали развитию еще одного мощного источника повышения эффективности управления – рациональному распределению ресурсов организации: денег, рабочей силы, сырья, топлива, материалов, рабочего времени, интеллектуальных возможностей и организаторских способностей персонала. Еще одна, третья отличительная черта менеджера – способность к новациям, прогнозированию и риску. Менеджер – новатор по природе, ведь рынок – это, прежде всего, новшества: без новых товаров и услуг на него просто не пробиться. То же самое можно сказать и об умении менеджера прогнозировать экономическую ситуацию и идти на разумный риск. Важнейшими профессиональными чертами менеджера являются умение принимать обоснованные решения и брать на себя за них ответственность» [1]. Но возникает много вопросов»: «Разве руководитель не должен быть эффективным в своей работе? Как оценить эффективность деятельности руководителя, чтобы считать его менеджером? Как понять, например, руководитель «новатор по природе» или нет?» и др. Ведь назначают сотрудников на управленческие должности, как правило, по их профессиональным способностям, с учетом полученных ими знаний и профессионального опыта. Как гласит русская поговорка, «руководителями не рождаются, ими становятся». Несомненно, что любого руководителя можно считать менеджером, так как он уже априори является распорядителем ресурсов, хотя бы не материальных, определяемых его должностными полномочиями. Вопрос в том, как он распоряжается этими ресурсами с позиции повышения эффективности ресурсов организации, особенно по отношению к сотрудникам, считая их ресурсом организации.

Но именно здесь и появляется некоторое формальное сходство понятий управление и менеджмент, которое не всегда учитывается исследователями. На самом деле, понятие менеджмент в данном случае не исключает необходимость управления, а корректирует подход руководителя к сотрудникам с позиции управления персоналом или человеческими ресурсами в интересах получения нужного ему результата в работе подчиненных. При этом сотрудник в организациях может выступать в качестве ресурса организации для руководителя не

постоянно, а только в условиях, когда нужно разрешить какую-то проблемную ситуацию, например, срочно подготовить документы для приехавшей на проверку комиссии. Тогда руководитель будет создавать необходимые условия для работы такому сотруднику, обеспечивать его всем необходимым и др. Например, для проверки работы казначейства приехала комиссия, которой руководителю организации нужно было представить документы, требующие доработки. Он попросил нужных ему сотрудников задержаться на работе, выделил им компьютеры из своего кабинета и кабинетов замов и представил свой служебный автомобиль, чтобы сотрудники в позднее время после выполнения работ были развезены по домам. Но комиссия уехала, и все вернулось на свои места.

Во-вторых, сегодня многие сотрудники организации, особенно специальности которых не всегда будут считаться «презентабельными» на русском языке, именуются менеджерами. Так, например, сегодня в некоторых отечественных организациях уборщицу «позиционируют», как «менеджера по экологии офиса» и др. Или в туристических агентствах в руководстве по оформлению документов для выезда за границу часто можно встретить рекомендацию: «Если вы не знаете, как написать свою профессию на иностранном языке, пишите – менеджер». Тем не менее, продавца в магазине или кладовщика в организации, который не имеет подчиненных, можно считать менеджером, если они реализуют сущностное содержание менеджмента – обеспечивают эффективность использования доверенных им ресурсов в интересах повышения (обеспечения) эффективности деятельности организации.

В-третьих, учитывая такой подход в определении сущности понятий «управление» и «менеджмент» в отечественной теории управления, нужно всегда исходить из положения, что понятие «управления» является базовым и его содержание исследователям нельзя «перестраивать» и «подгонять» под себя, как удобно им в каждом конкретном случае. Учитывая тот факт, что понятие «менеджмент» уже вошло в понятийный аппарат отечественной теории управления организациями, его нужно считать подчиненным понятию управления, имеющим свою сущность и содержание, и дополняющим теории управления

организациями новыми подходами с учетом современных условий конкуренции.

В-четвертых, путаница в понимании научной сущности приводит к тому, что нет единства у исследователей и выявлении функций менеджмента и управления. Так, например, исследователи Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в качестве одной из функций менеджмента выделяют «руководство» [9]. Профессор С.Н. Буликов в качестве первой и основной функции управления организациями выделял маркетинг. Здесь нужно уточнить, а что же нужно понимать под функцией управления и менеджмента. Так, например, Б.Г. Литвак считает, что управленческой функцией называются действия, составляющие процесс управления» [10, с. 25]. А.В. Карпов под функцией управления понимает «согласованную систему качественно сходных задач, направленных на обеспечение какого-либо важнейшего аспекта управленческой деятельности» [7, с. 563]. В результате такого подхода, можно считать, что маркетинг не может быть функцией управления и менеджмента, так как наряду с ними является разновидностью профессиональной деятельности, а руководство выступает в управлении частью его содержания. Нужно отметить, что большинство авторов все же полагают, что в управлении организациями, как разновидности профессиональной деятельности выделяются четыре функции: организация работ, планирование, мотивация и контроль. Но здесь тоже есть у отечественных исследователей различия в их понимании. Так, не всегда четко исследователями понимается содержание функции организации работ. Например, Б.Г. Литвака полагает, что термин «организация» приходится использовать в двух смыслах. «Первый смысл этого термина соответствует предприятию, фирме, банку и т. д., то есть определенному социальному институту, а второй – процессу (например, организации производственного совещания, деловой встречи, выполнения принятых решений)». И далее он отмечает, что надеется, что читатель его книги сам «сможет разобраться, в каком случае какой смысл термина «организация» используется» [10, с. 26–27]. Но проведение совещания нельзя считать функцией организации

работ. Это лишь форма доведения задач до подчиненных. Но их можно довести подчиненным и в другой форме, например, по электронной почте и др. Изучение проблемы показывает, что прежде, чем что-то планировать, нужно принять управленческое решение. Следовательно, на наш взгляд, первую функцию управления целесообразнее было бы обозначить, как принятие управленческого решения, что избавит различных исследователей по-разному ее раскрывать с учетом своего понимания. Несомненно, что важнейшей функцией управления можно считать и мотивацию, так как объектом управления выступают люди. А вот в менеджменте, функция мотивации не является основной, так как его объектом являются ресурсы. Принимать решение на их использование, планировать их использование, контролировать их использование нужно. Но нельзя, например, мотивировать финансовые ресурсы, какие-то материальные или нематериальные ресурсы. Однако мотивации будет возникать в менеджменте, когда сотрудники организации будут рассматриваться в качестве ресурса, а не «винтика производственного процесса. В данном случае мотивация будет являться определенным подходом в реализации специфического ресурса – человеческого.

Таким образом, нужно отметить, что в отечественной теории управления есть проблемы, которые не позволяют ей давать научно-обоснованные рекомендации по совершенствованию управления организациями в динамично изменяющихся условиях их деятельности в современной экономической обстановке. И главная проблема, порождающая уже другие вопросы, связана с необходимостью приведения в порядок понятийного аппарата отечественной теории управления в связи с внедрением в него иностранных понятий и, в первую очередь, понятия «менеджмент». Научный подход к раскрытию сущности, содержания и места понятия «менеджмент» в понятийном аппарате отечественной теории управления организациями и его взаимосвязи с понятием «управление», как «подчиненным» ему, позволит избежать многих «недопониманий» у исследователей и практиков в изучении и разрешении проблем управления, которые появились в отечественной теории управления организациями на этапе перехо-

да российской экономики от плановой к рыночной и до сих пор не преодолены. В результате этого отечественная теория управления организациями должна вновь стать реальной научной базой для отечественных организаций в обеспечении необходимой эффективности их деятельности с учетом менталитета россиян, опыта управления отечественными организациями и новыми условиями хозяйственной деятельности отечественных организаций в современных условиях рыночной экономики.

Список литературы

1. Абчук В.А. Менеджмент: учебник / В.А. Абчук. – СПб.: Союз, 2002. – 463 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент в схемах и определениях: учеб. пособ. / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 120 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник / О.С. Виханский. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарика, 2009.
4. Волкогонова О.Д. Стратегический менеджмент: учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. – М.: Форум; Инфра-М, 2010.
5. Драчева Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. учреждений ср. проф. образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. – 14-е изд., стер. – М.: Академия, 2012.
6. Ивасенко А.Г. Менеджмент: учебное пособие / А.Г. Ивасенко. – Новосибирск, 2001. – 97 с.
7. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007. – 584 с. EDN QXQZIV
8. Киселев А.А. Современные проблемы управления и менеджмента в отечественной науке и практике: монография / А.А. Киселев. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2014. – 228 с.
9. Краткий анализ известных школ менеджмента (группы, направления, цели, ученые): Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/9192695/page:2/> (дата обращения: 17.12.2024).

10. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения / Б.Г. Литвак. – М.: Дело, 2004. – 416 с. EDN QOCVAL
11. Лифшиц А.С. Управленческие решения: учеб. пособ. / А.С. Лифшиц. – М.: КНОРУС, 2013. – 244 с.
12. Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В.Е. Ланкина. – Таганрог: ТРТУ, 2006.
13. Менеджмент организации: учебное пособие / З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 432 с.
14. Менеджмент: учебник для вузов / А.Л. Гапоненко [и др.]; под общ. ред. А.Л. Гапоненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 379 с
15. Мурашов А. Школы и модели менеджмента / А. Мурашов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zaochnik-com.com/spravochnik/menedzhment/teorija-upravlenija/shkoly-menedzhmenta/> (дата обращения: 17.12.2024).
16. Общий менеджмент: учебное пособие / Л.С. Ружанская [и др.]; под общ. ред. Л.С. Ружанской, И.В. Котляревской. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 116 с. EDN ZVIWRL
17. Орлов А.И. Менеджмент: учебник для вузов / А.И. Орлов. – М.: Изумруд, 2003.
18. Тесленко И.В. История менеджмента: учебное пособие / И.В. Тесленко. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. – 140 с. EDN TITIWN
19. Шапкин И.Н. Менеджмент: учебник для бакалавров / под общ. ред. И.Н. Шапкина. – М.: Юрайт, 2013. – 690 с.
20. Цыренова А.А. Менеджмент: учебно-методическое пособие / А.А. Цыренова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006.

Киселев Александр Александрович – канд. пед. наук, профессор, зав. кафедрой «Управление предприятием» ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет»; профессор кафедры «Менеджмент и гу-

манитарные науки», ФГБОУ ВО «Ярославский филиал Финансового университета при Правительстве РФ», Ярославль, Россия.
