

**Красюк Е. В.**

*Донбасский государственный технический университет*

*E-mail: krasuk-ev@yandex.ru*

## СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРИНЦИПОВ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

*В статье рассматривается понятие парадигмы менеджмента как системы взглядов, ценностей и принципов, определяющих подходы к управлению организациями. Выделены этапы развития теории менеджмента и управленческих процессов, которые можно охарактеризовать различными парадигмами. Даются принципы и признаки современного этапа развития менеджмента. Выдвигается гипотеза о причинах смены управленческих парадигм и направлениях развития концепций управления на современном этапе.*

**Ключевые слова:** парадигма менеджмента, бизнес-процесс, управление, смыслы, ценности, принципы управления.

**Проблема и её связь с научными и практическими задачами.** Постановка проблемы. Сегодня менеджеры-практики утверждают, что теория менеджмента перестала помогать в практической деятельности и стала тормозом в развитии бизнеса. Практики стали сами предлагать новые модели управления для достижения успехов компаниями.

Принципы управления, которые выдвигались в рамках традиционной парадигмы, советы по способам ведения управленческой деятельности стали приводить не к желаемому результату, а к негативным последствиям [1].

В случае, когда существующие методы решения проблем оказываются недостаточно эффективными или когда организация сталкивается с новыми вызовами, которые невозможно преодолеть с использованием традиционных подходов, ситуацию можно сравнить с кораблём, столкнувшимся с айсбергом на полном ходу. Сложность проблемы, недостаток знаний, опыта или технологий могут представлять угрозу для организации, подобно тому, как айсберг представляет опасность для корабля.

Традиционные методы управления не могут справиться с новыми вызовами. В таких случаях происходит смена парадиг-

мы, подобно тому, как ученые, столкнувшись с новыми данными, пересматривают свои теории и методы. Это похоже на переход от парусного корабля к пароходу, от аналоговых компьютеров к цифровым.

Причина кризиса — накопление массы задач, которые не имеют решения в рамках традиционной парадигмы. Руководить организацией в соответствии с жёсткими принципами научного менеджмента и классической школы уже невозможно, так как изменились общество, характер труда и степень ответственности [1].

Новой управленческой парадигме посвящены исследования таких авторов, как Р. Уотермен, Т. Питерс, И. Ансофф и др. [2, 3]. Попытку описать новую парадигму менеджмента делают российские ученые Д. В. Кузин, Л. А. Юнусов [4], А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов, А. Н. Цветков и др. С момента возникновения традиционной парадигмы менеджмента прошло более века. За этот период существенно изменились масштабы бизнеса, он стал социально ориентированным. Существенный прорыв наблюдается в развитии научно-технического прогресса, происходит объединение научного и производственного потенциала, стремительно развиваются новые отрасли экономики, ориентирован-

ные на удовлетворение потребностей людей, изменяется мышление и восприятие реальности, формируется новая система ценностей и идеологии, задающая изменение направления развития, активно развиваются такие науки, как социология, психология. Современная эпоха характеризуется как эпоха экономики знаний и диджитализации.

В современном менеджменте появилась новая реальность, которая бросает вызов будущему, полному неопределённости и новых перспектив. Важно осознать, понять и объяснить новые законы и принципы современного менеджмента, т. к. именно менеджмент является мощнейшим рычагом дальнейшего развития.

Социально-управленческие процессы представляют собой фундамент для формирования основополагающих принципов современной парадигмы менеджмента.

**Постановка задачи.** *Целью* данной статьи является исследование сущности смены парадигмы классического менеджмента, вызванной темпом, характером и содержанием перемен, связанных с переходом ведущих экономик мира к постиндустриальному этапу развития. Они затрагивают характер, содержание и темп изменения организационных процессов. В соответствии с целью были поставлены следующие *задачи*:

- дать определение понятия «парадигма»;
- выделить этапы развития теории менеджмента и управленческих процессов;
- выявить принципы и признаки современного этапа развития менеджмента.

Необходимо выявить факторы, которые оказывают влияние на изменение подходов в менеджменте, а также проанализировать текущие трансформации в процессах организационного управления.

Главное в новой парадигме менеджмента — это фокус на человеке, стремление к высокому качеству продукции и удовлетворению потребностей клиентов, более демократичный стиль управления, развитие партнёрских отношений, увеличение

значимости знаний и управления ими, а также вопросы цифровизации.

В настоящее время структура управления любых организаций претерпевает значительные изменения. Это обусловлено прежде всего перестройкой рабочих административных процессов в связи с внедрением самых современных информационных и коммуникационных технологий.

**Методы исследования.** В процессе исследования использовались методы: логического обобщения — для анализа изменений в процессах организационного порядка; анализа и синтеза — для сопоставления подходов по пояснению проблем, препятствующих эффективному функционированию систем на основе классического менеджмента; дидактический метод — для исследования современных технологий менеджмента, необходимых для практического применения современными бизнес-системами.

**Изложение материала.** В начале нового тысячелетия в научных кругах возникла острая необходимость в пересмотре парадигмы менеджмента. Это привело к появлению множества новых концепций и инновационных подходов к управлению организациями. Эти изменения настолько значительны и радикальны, что их можно сравнить с революцией в сфере бизнеса и управления. Что же такое парадигма? Существуют различные трактовки этого понятия. Томас Кун ввёл понятие «парадигма» в 1962 году в своей книге «Структура научных революций». Под парадигмой он понимал концептуальные подходы или фундаментальные теории, которые играют важную роль в развитии науки [5]. Управленческая парадигма — это система взглядов на управление, которая основывается на идеях и результатах исследований выдающихся ученых. Она принимается большинством исследователей и практиков в области управления. Этот подход к управлению развивает и совершенствует Питер Друкер [6]. В данном случае под парадигмой понимается система общепри-

нятых законов и принципов, которая признается большинством ученых в определенной научной области. Это понятие, возникшее в физико-математических науках, со временем стало использоваться и в других сферах научного познания. Парадигма — это концепция, образец или модель, которая определяет ценности, идеологию и направление развития. Она представляет собой набор принципов, норм, правил и стандартов, которые служат руководством для достижения успеха по определенным критериям.

Парадигма подтверждается успешным решением крупных проблем. Она является основой для формирования и развития методологии, которая помогает нам понять, как достичь поставленных целей и задач.

Парадигма менеджмента — это ментальная основа определенного вида деятельности, совокупность достижений, принятых и разделяемых сообществами исследователей менеджмента и практикующих менеджеров (А. Н. Цветков).

В нее входят явные и неявные предположения о природе не только управляемых людей, но и самого управляющего, о природе отношений менеджера с подчиненными, о природе организации и общества в целом (Н. Н. Слонов).

В современной науке управления выделяют несколько типов управленческой парадигмы:

1. Классическая (веберовская) парадигма. Для неё характерны следующие особенности:

- централизованное принятие решений («сверху-вниз»);
- иерархические организационные структуры управления линейно-функционального типа;
- авторитарный стиль управления;
- преобладание материальной и принудительной системы мотивации;
- акцент на контрольных функциях управления.

2. Неоклассическая (либерально-демократическая). Одна из основных задач

менеджмента — развитие самоорганизационного потенциала. (И. Ш. Рысаев)

В публикациях ученых можно встретить понятие парадигмы менеджмента переходного периода. Характерными чертами являются принципы управления начала 60-х годов XX века.

В первой половине прошлого столетия сформировалась определённая парадигма управления, которая была обусловлена становлением индустриального общества. В то время организации рассматривались как закрытые системы с четко сформулированными целями и задачами, а условия их деятельности считались стабильными. Главным фактором успеха и конкурентоспособности в этот период считали масштабы производства товаров и оказания услуг.

Авторитарный стиль руководства был доминирующим, где руководитель принимал все решения самостоятельно, а сотрудники выполняли их без обсуждений. Это было связано с необходимостью быстрого и эффективного решения задач в условиях массового производства. Однако такой подход часто приводил к снижению мотивации и удовлетворенности сотрудников, что негативно сказывалось на их продуктивности и качестве работы.

На этом этапе управление было ориентировано на внутренний рынок и внутренние ресурсы компании. Инновации и изменения внедрялись медленно, а конкуренция ограничивалась рамками национальной экономики. Внешняя среда воспринималась как стабильная и предсказуемая, что позволяло организациям строить долгосрочные планы и стратегии.

В условиях индустриального общества управление было направлено на оптимизацию производственных процессов и снижение затрат. Внедрение принципов научного управления, разработанных Фредериком Тейлором, позволило значительно повысить производительность труда.

Таким образом, парадигма управления первой половины XX века была ориентирована на стабильность, предсказуемость и

рост масштабов производства, что обеспечивало успех в условиях индустриального общества. Однако с развитием технологий и изменением экономической среды эти подходы стали устаревать и требовать пересмотра.

Парадигма управления второй половины XX века учитывает реалии рыночной экономики и особенности маркетинга. Организация определяется как открытая система, управление учитывает взаимодействие факторов внутренней и внешней среды. Ключевым условием успеха является не количество производимой продукции, а ее качество и качество предоставляемых услуг, а также удовлетворение потребностей клиентов.

В основу классической парадигмы менеджмента заложены школы менеджмента Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера. Парадигма задает определенное видение мира, созданные производственные системы на основе классической школы получили развитие во всем мире. Парадигма гарантирует решение проблем, определяет допустимые методы и средства разрешения проблемных ситуаций, то есть, применяя конкретные методы, упорядочивая процессы, устанавливая четкие правила их выполнения, строго контролируя их соблюдение и наказывая за несоблюдение, можно успешно справиться с любой задачей в области управления. Классический менеджмент, разработанный в начале XX века, основывается на таких принципах, как иерархическая структура, четкие роли и обязанности, контроль и стандартизация процессов.

Однако на современном этапе развития общественного сознания, социально-экономических отношений, масштабов бизнеса и нового организационного порядка эта методология сталкивается с рядом ограничений и недостатков:

1. Однообразное видение мира. Классическая парадигма предлагает определенное видение мира, которое может не учитывать разнообразие ситуаций и особенностей конкретных организаций.

2. Жесткие производственные системы. Созданные на основе классической школы производственные системы могут быть слишком жесткими и неспособными адаптироваться к изменениям.

3. Ограниченные методы решения проблем. Действуя определенным образом, можно решить некоторые проблемы, но не все. Могут возникать новые проблемы, которые не укладываются в рамки классической парадигмы.

4. Жесткий контроль и наказание. Жесткий контроль и наказание за ненадлежащее исполнение могут привести к сопротивлению со стороны сотрудников и снижению мотивации.

5. Не учитывают разнообразие ситуаций. Классическая парадигма не учитывает разнообразие ситуаций и особенностей конкретных организаций, что может привести к неэффективности и проблемам в управлении.

6. Иерархическая структура и бюрократия. Классические модели управления часто предполагают жесткую иерархическую структуру, что может замедлять принятие решений и ограничивать гибкость организации. В современных условиях, где информация распространяется быстро, а рынок требует более адаптивных и инновационных решений, такая структура становится менее эффективной.

7. Контроль и стандартизация. Классический менеджмент акцентирует внимание на контроле и стандартизации процессов, что может снижать креативность и инициативность сотрудников. В условиях высокой неопределенности и быстро меняющихся условий рынка такой подход может ограничивать способность организации адаптироваться к новым вызовам.

8. Недостаток гибкости. Классические модели предполагают стабильные и предсказуемые условия, что не всегда соответствует реальности современного бизнеса. В условиях глобализации, цифровизации и высокой конкуренции организациям необходимо быть более гибкими и способными быстро реагировать на изменения.

9. Отсутствие учета человеческого фактора. Классические модели управления сосредоточены на рациональных аспектах управления, часто игнорируя эмоциональные и социальные аспекты. В современных условиях, где человеческие ресурсы становятся ключевым фактором успеха, необходимо уделять больше внимания мотивации, вовлеченности и развитию сотрудников.

10. Масштабы бизнеса. Классические методы управления были разработаны для небольших и средних предприятий, что может ограничивать их применимость в крупных корпорациях. В таких организациях необходимо учитывать специфические потребности и особенности управления, что требует разработки новых подходов и методологий.

11. Новый организационный порядок. Современные организации все чаще переходят к сетевым и гибким структурам, что требует новых подходов к управлению. Классические методы управления могут быть недостаточно эффективными в таких условиях, требуя разработки новых моделей и стратегий.

В целом, критика классической парадигмы менеджмента указывает на необходимость более гибкого и адаптивного подхода к управлению, который будет учитывать разнообразие ситуаций и особенностей организаций.

В настоящее время кризис традиционных ценностей управления становится все более очевидным. Жесткое авторитарное управление утрачивает свою эффективность и становится неприемлемым для сотрудников. Это приводит к нарастанию неэффективности менеджмента. Современные работники все чаще готовы менять работодателей и создавать комфортные условия труда, не привязываясь к экономическим факторам.

Ценность труда для современного поколения выходит на первый план, при этом опыт предыдущих поколений не всегда воспринимается как ценный и осознается как устаревший. Это требует нового осмысления иерархии, модели функционирования, мотивации и власти.

Важно создать условия, в которых сотрудники будут чувствовать себя ценными и важными для компании. Это можно сделать, предоставив им возможность участвовать в принятии решений, проявлять инициативу и вносить свой вклад в развитие организации.

Для мотивации сотрудников необходимо предложить им не только материальное вознаграждение, но и возможность профессионального и личностного роста, а также признание их заслуг. Важно создать атмосферу, в которой каждый сотрудник будет чувствовать свою ценность и важность для компании.

Вместо жесткой иерархии можно перейти к более плоской структуре управления, в которой каждый сотрудник будет иметь возможность влиять на принятие решений. Это позволит создать более гибкую и адаптивную организацию, способную быстро реагировать на изменения внешней среды.

Важно также учитывать опыт предыдущих поколений, но не воспринимать его как единственно верный. Необходимо адаптировать старые методы управления к современным реалиям и учитывать новые ценности и потребности сотрудников.

Таким образом, современный кризис традиционных ценностей управления требует глубокого пересмотра подходов к управлению организациями, чтобы соответствовать новым реалиям и потребностям работников. В таблице 1 представлены факторы смены классической парадигмы менеджмента.

Авторы Д. В. Кузин, Л. А. Юнусов характеризуют современное направление развития менеджмента как постмодернистское [4]. Это направление отвергает господство каких-либо определенных структур или авторитетов. В основе модернизма лежит убеждение, что все социальные проблемы можно решить с помощью разума и научных методов. Это прогрессивный подход, который опирается на достижения науки и социологии.

**МЕНЕДЖМЕНТ**

Таблица 1

Факторы смены парадигмы классического менеджмента

Фактор смены парадигмы	Следствие влияния фактора
Скорость технологических и продуктовых инноваций	Требует организационных инноваций
Динамичность внешней среды	Диктует требования к гибкости стратегий развития. Определение вектора развития. Самоорганизация
Развитие информационных технологий	Требует максимальной информационной прозрачности систем управления
Постоянные изменения, усиливающаяся тотальная конкуренция	Необходимость быстрой генерации новых знаний диктуют новые требования к менеджменту
Изменение смысла и идеологии управления	Переосмысление системы ценностей, понятий бюрократия, иерархия, контроль, работник, эффективность. Элемент культуры менеджмента

Постмодернизм предлагает развивать науку через внедрение инноваций. Наука становится главной целью, а общество и потребление — источниками задач, которые стимулируют развитие науки [6]. Т. е. не наука предлагает новые формы управления и затем внедрения их в практику, а общественное развитие предлагает свои новые формы инновационного управления.

В современном мире становится очевидным, что традиционные концепции и школы менеджмента, которые преобладали в XX веке, больше не являются эффективными. Основным принцип этих подходов заключается в поиске способов воздействия на сотрудников с целью максимально использовать их физический, психологический и интеллектуальный потенциал для достижения коммерческих целей компании. Однако на сегодняшний день такой подход себя исчерпал. Не появляются новые методы нормирования труда, организации рабочих мест, не создаются новые принципы и теории административного управления и т. д. Возникает необходимость в переосмыслении роли менеджмента и поиске новых подходов к управлению организациями.

В последнее время всё чаще можно услышать от практиков о концепции управления, которая базируется на вектор-

ном подходе. Этот подход не предполагает жестких рамок и правил, которые определяют, что и когда нужно делать.

В современном мире концепция самоорганизации начинает вытеснять традиционный подход, где есть «субъект управления» и «объект управления». Это означает, что на смену кибернетическому подходу приходит синергетический. Причина в том, что кибернетическая модель уже не может обеспечить эффективное управление.

В рамках кибернетического подхода система управления рассматривается как совокупность двух подсистем: управляющей и управляемой. Такой подход дает возможность осознать информационную сущность управления, обнаружить универсальные законы, которые работают в разнообразных системах, а также исследовать принципы обратной связи в системах управления.

Система функционирует и развивается, опираясь на принцип обратных связей и выбранные цели управления. Такой подход к управлению предполагает иерархическую регламентацию действий.

Синергетический подход признает важность естественных факторов в развитии и саморазвитии организации. В самоорганизующихся системах меняется роль субъекта управления, то есть менеджера. Он

больше не определяет алгоритм действий для достижения цели, а задает вектор развития. Важным становится не конкретный результат, а путь развития.

Появление нового подхода в менеджменте ознаменовалось гуманистическим сдвигом в теории управления. В результате возникли такие понятия, как «качество жизни», «участие в управлении», «человеческий» и «социальный капитал», «этика менеджмента», «корпоративная социальная ответственность» и другие.

Тот факт, что текущий этап развития экономики характеризуется как этап экономики знаний, не вызывает сомнений. Знания становятся не только ценностью для организаций, но и для государства.

Сегодня знания и организационное поведение играют важную роль в обеспечении конкурентных преимуществ. Это признается многими бизнес-сообществами.

Стоит отметить, что в эпоху зарождения классического менеджмента человеческий капитал не рассматривался как ключевой фактор успеха. В то время для определения конкурентоспособности организации в первую очередь оценивались качественные характеристики продукции, экономические и финансовые показатели деятельности, рыночная стоимость имущества и т. д.

Также наблюдается кризис в понимании организации как инструмента для достижения предпринимательских целей. Организации исчерпали возможности для своего развития, особенно в структурном плане.

В прошлом веке организации прошли путь от линейных к матричным и сетевым структурам, и это стало пределом их эволюции. Наступает эпоха виртуализации и цифровизации бизнес-процессов, и традиционные типы структур становятся неактуальными. Организационная структура — ключевой компонент организации как системы. С течением времени она уступает ведущую роль в бизнесе новой концепции, известной как бизнес-система.

Организация — это искусственно созданная система, сформированная для до-

стижения определенных целей, а бизнес-система возникает естественным путем и обладает характеристиками проблемно-ориентированной системы.

Организация, созданная как альтернатива внешней среде, функционирует в условиях конкурентной борьбы за выживание. В отличие от нее, бизнес-система гармонично развивается вместе со средой и является её естественной частью.

Проблемы становления бизнес-систем тесно связаны с проблемами виртуализации бизнес-процессов. Виртуализация бизнес-процессов представляет собой перенос части бизнес-процессов в виртуальное пространство, где они выполняются с использованием информационных технологий. Это позволяет компаниям оптимизировать свои операционные расходы, повысить эффективность и доступность услуг для клиентов, а также расширить географию присутствия.

Однако виртуализация бизнес-процессов также создаёт новые вызовы и проблемы, связанные с необходимостью обеспечения безопасности данных, управления рисками и соответствия нормативным требованиям.

Развитие бизнес-систем, а вместе с ними и виртуализация бизнес-процессов приводит к тому, что управление отказывается от иерархических структур, где сотрудники закреплены за определенными участками производства. Вместо этого людям дается возможность проявить свой творческий потенциал в сетевых структурах.

Так формируются виртуальные коллективы, которые объединяют людей для создания определенной ценности. При этом физически эти люди могут не встречаться, объединяются лишь их отличительные особенности, необходимые для создания ценности.

В виртуальном коллективе каждый сотрудник обладает уникальными знаниями и навыками, которые могут внести ценный вклад в проект или продукт. Это делает интеллектуальную работу и коммуникации ключевыми факторами успеха.

Сложившаяся ситуация подтверждает мнение теоретиков и практиков менеджмента о том, что бюрократические структуры управления уходят в прошлое. Вместо жесткой иерархии и централизованного контроля появляется новый тип руководства, где менеджер выступает в роли координатора и фасилитатора.

Такой подход позволяет более эффективно использовать человеческие ресурсы, мотивировать сотрудников и обеспечивать непрерывный процесс создания стоимости. Менеджер, играющий роль координатора, подготавливает команду, дает профессиональные советы и решает возникающие проблемы, тем самым обеспечивая бесперебойную работу коллектива.

Старая парадигма управления в индустриальную эпоху базировалась на реактивном подходе. В отличие от нее, современная парадигма управления акцентирует внимание на проактивном управлении.

Вместо того чтобы просто реагировать на изменения во внешней среде, субъект управления должен быть ориентирован на внешнее окружение и улавливать возникающие в нем тенденции. Анализируя эти тенденции, можно спроектировать эффективное управляющее воздействие.

Цель проактивного управления — действовать на опережение и вносить изменения в исходные условия функционирования объекта. Это позволяет предотвратить возможные проблемы и использовать появляющиеся возможности.

Таким образом, проактивное управление помогает организациям быть более гибкими, адаптивными и успешными в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

Современный социокультурный подход в управлении объединяет достижения различных научных направлений и подходов. Он делает упор на организационную культуру и систему ценностей как на движущую силу успеха.

Многие успешные компании ориентируются на принципы и ценности, которые пропагандируют. Это позволяет им выстра-

ивать свою деятельность в соответствии с этими ценностями и достигать успеха.

В современном мире все большее значение приобретают внутренние факторы, влияющие на поведение человека, такие как мотивы, интересы, ценности, стимулы, опасения и установки. Это приводит к изменениям в подходах к управлению и созданию организаций, ориентированных на человека.

Одним из важных аспектов, определяющих успешность и эффективность деятельности организаций, становится культура организации. Она рассматривается как ключевой фактор успеха как в коммерческом, так и в некоммерческом секторе.

Организации, ориентированные на человека, стремятся создать условия, в которых сотрудники могут полностью реализовать свой потенциал. Они предоставляют возможности для развития навыков, поддерживают разнообразие мнений и идей, поощряют сотрудничество и творчество.

В современном менеджменте происходит переосмысление роли культуры в организации и ее влияния на эффективность работы. «Культурная революция» подразумевает глубокие изменения в подходах к управлению, которые связаны с учетом культурных особенностей, ценностей и норм в организации.

Такие изменения могут быть вызваны различными факторами, такими как глобализация, миграция, разнообразие культур и ценностей в обществе. Они требуют от менеджеров новых знаний, навыков и подходов, чтобы успешно управлять разнообразными коллективами и создавать условия для эффективной работы всех сотрудников.

В современном менеджменте применяются как классические инструменты управления, так и новые подходы, направленные на вовлечение сотрудников, формирование команд, повышение лояльности, внедрение инноваций и управление знаниями.

**Выводы.** Результаты исследований позволяют сформулировать некоторые принципы новой концепции управления.



Человек рассматривается как ключевой и неисчерпаемый ресурс организации. Новая концепция подчеркивает ценность личности и ее знаний. Она направлена на создание условий для раскрытия потенциала и развития навыков совместной эффективной работы.

Организации, представляющие бизнес-системы, должны иметь эволюционную цель. Это миссия, которая определяет, какую пользу компания приносит людям и миру в целом. Важно, чтобы каждый сотрудник разделял эту миссию и действовал в соответствии с общей целью, а не только с личными интересами.

Новая концепция управления основана на саморазвитии и самоорганизации бизнес-системы. Она подразумевает отказ от традиционной иерархии и приветствует децентрализацию власти и векторное управление.

Создание комфортных условий, системы поощрений и мотиваций для реализации потенциала сотрудников. Формирование человекоцентричных организаций.

Навыки адаптации формируются не за счет иерархии управления, а за счет гибкости всех ресурсов.

Проактивное управление. Субъект управления активно взаимодействует с внешней средой, анализирует тенденции и на основе этого анализа разрабатывает стратегии и планы действий.

Повышение роли организационной корпоративной культуры и инноваций. Система ценностей может стать мощным мотиватором для достижения успеха. Многие компании стремятся выстраивать свою деятельность в соответствии с принципами и ценностями, которые они пропагандируют.

Это позволяет не только создать уникальный имидж бренда, но и привлечь к нему лояльных клиентов, сотрудников и партнеров.

Можно сказать, что в современном мире необходимо создавать не просто группы людей для выполнения определенных задач, а именно команды. Это непростая задача для менеджера, требующая профессиональных знаний и навыков.

Для координации работы групп необходимо владеть современными технологиями менеджмента. В рамках данного исследования мы не ставили целью выявить наиболее эффективные технологии управления командами, но можно выделить несколько широко используемых практиками методов. Это Scrum — метод предполагает работу короткими циклами (спринтами) длительностью в одну-две недели, помогает командам придерживаться бизнес-цели и эффективно выполнять работу; Kanban — основная идея — визуализация задач; искусственный интеллект (ИИ) — технологии ИИ помогают руководителю анализировать загрузку команды и т. д.; бизнес-инжиниринг — технологии управления, основанные на применении информационных моделей структур процессов предприятия, моделей внешней среды, а также специального программного обеспечения.

Выбор наиболее эффективной технологии менеджмента зависит от конкретных ситуационных факторов и масштаба деятельности организации.

В настоящее время мы являемся свидетелями формирования нового вектора развития — информационно-интеллектуального. Его основой является «интеллектуальный класс» и новая модель личности — управленец-менеджер XXI века.

Основой их деятельности становятся современные знания в области управления и организации, а также стратегическое мышление. Появляются концепции, связанные с управлением интеллектуальным капиталом и знаниями.

Ученые отмечают переход к новой парадигме развития — ноономике. Она предполагает неэкономический способ организации хозяйственной деятельности, ориентированный на удовлетворение конкретных потребностей потребителей на основе критериев разумности, определяемых развитием знания и культуры.

Современный этап развития науки характеризуется появлением новой научно-технологической области знаний на основе

НБИК-конвергенции. Это объединение и синергетическое усиление nano-, био-, информационных и когнитивных технологий.

Изменения в обществе требуют новых подходов в управлении, формирования инновационной парадигмы менеджмента. Это

связано с тем, что нестабильность, неопределенность и разнообразие процессов являются признаками жизнеспособности системы. Благодаря разнообразию компонентов система способна адаптироваться к различным сценариям развития событий в будущем.

#### **Список источников**

1. Цветков А. Н. *Парадигмы современного менеджмента: проявление в организациях // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление.* 2016. № 6 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmy-sovremennogo-menedzhmenta-proyavlenie-v-organizatsiyah>.
2. Ансофф И. *Стратегическое управление.* М. : Экономика, 1989. 519 с. URL: [http://library.lgaki.info:404/2020/Ансофф\\_Стратегическое.pdf](http://library.lgaki.info:404/2020/Ансофф_Стратегическое.pdf).
3. Уотермен Р., Питерс Т. *В поисках эффективного управления.* М. : Прогресс, 1986. 418 с. URL: [https://www.universalinternetlibrary.ru/book/53321/chitat\\_knigu.shtml](https://www.universalinternetlibrary.ru/book/53321/chitat_knigu.shtml).
4. Кузин Д. В., Юнусов Л. А. *Обоснование инноваций в современном менеджменте // Наукоедение.* 2016. Т. 8. № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/03EVN216.pdf>.
5. *Paradigm [Electronic resource] // Wikipedia : [website]. [2025].* URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Paradigm>.
6. Друкер П. *Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества.* М. : ООО «И.Д.Вильямс», 2007. 336 с. URL: [https://rusneb.ru/catalog/000199\\_000009\\_003360677/](https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_003360677/).

© Красюк Е. В.

*Рекомендована к печати к.э.н., доц. каф. менеджмента Кобзевой Е. В.,  
начальником отдела молодежи и спорта  
Администрации городского округа муниципальное образование  
городской округ город Брянка ЛНР Гриценко А. Л.*

Статья поступила в редакцию 13.01.2025.

#### **СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ**

**Красюк Елена Викторовна**, старший преподаватель каф. менеджмента  
Донбасский государственный технический университет,  
г. Алчевск, Россия, e-mail: [krasuk-ev@yandex.ru](mailto:krasuk-ev@yandex.ru)

**Krasiuk E. V.** (*Donbass State Technical University, Alchevsk, Russia, e-mail: [krasuk-ev@yandex.ru](mailto:krasuk-ev@yandex.ru)*)  
**SOCIAL MANAGEMENT PROCESSES AS A BASIS FORMATION OF PRINCIPLES OF  
MODERN MANAGEMENT PARADIGM**

*The article discusses the concept of management paradigm as a system of views, values, and principles that define approaches to managing organizations. The stages of development management theory and managerial processes, which can be characterized by different paradigms, have been identified. Principles and attributes of the modern stage of management development are given. The hypothesis about the reasons for the change of managerial paradigms and directions for development management concepts at the present stage is put forward.*

**Key words:** *management paradigm, business process, management, values, principles of management.*

#### **References**

1. Tsvetkov A. N. *Modern management paradigm: manifestation in organizations [Paradigmy sovremennogo menedzhmenta: proyavlenie v organizatsiyah]. Strategii biznesa: analiz, prognoz,*

*upravlenie*. 2016. No. 6 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmy-sovremennogo-menedzhmenta-proyavlenie-v-organizatsiyah>.

2. Ansoff I. *Strategic Management [Strategicheskoe upravlenie]*. M. : Ekonomika, 1982. 519 p. URL: [http://library.lgaki.info:404/2020/Ансофф\\_Стратегическое.pdf](http://library.lgaki.info:404/2020/Ансофф_Стратегическое.pdf).

3. Uotermen R., Piters T. *In search of effective management [V poiskah effektivnogo upravleniya]*. M. : Progress, 1986. 418 p. URL: [https://www.universalinternetlibrary.ru/book/53321/chitat\\_knigu.shtml](https://www.universalinternetlibrary.ru/book/53321/chitat_knigu.shtml).

4. Kuzin D. V., Yunusov L. A. *Rationale for innovation in modern management [Obosnovanie innovacij v sovremennom menedzhmente]*. *Naukovedenie*. 2016. Vol. 8. No. 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/03EVN216.pdf>.

5. *Paradigm*. Wikipedia. 2025. URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Paradigm>.

6. Druker P. *The age of rupture: benchmarks for our changing society [Epoha razryva: orientiry dlya nashego menyayushchegosya obshchestva]*. M. : ООО "I.D.Vil'yams", 2007. 336 p. URL: [https://rusneb.ru/catalog/000199\\_000009\\_003360677/](https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_003360677/).

#### **INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

**Krasiuk Elena Viktorovna**, Senior lecturer of the Department of Management  
Donbass State Technical University  
Alchevsk, Russia,  
e-mail: [krasuk-ev@yandex.ru](mailto:krasuk-ev@yandex.ru)