

Мисько Олег Борисович

аспирант

НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный

университет «Синергия»

г. Москва

DOI 10.21661/r-564742

РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО МЫШЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** статья посвящена исследованию роли современного мышления в контексте новой парадигмы управления, позволяя систематизировать качества, характерные для современного управления в контексте современной парадигмы управления. Автором рассмотрены преимущества современного мышления и недостатки, с которыми сталкиваются руководители в рамках данного процесса.*

***Ключевые слова:** современность, парадигма управления, менеджмент, принципы управления, современное мышление, поколение, креативность, инновационность.*

***Введение:** современный мир характеризуется динамичными изменениями, которые требуют от руководителей и менеджеров новых подходов к управлению. Традиционные методы и концепции, основанные на линейном мышлении и жесткой иерархии, уже не соответствуют требованиям времени. Появляются новые вызовы, связанные с глобализацией, цифровой трансформацией, изменением демографической структуры общества и ускорением темпов технологического прогресса. Все эти факторы заставляют пересмотреть привычные взгляды на управление и искать новые способы взаимодействия внутри организаций и за их пределами. Одним из ключевых элементов успешного управления в современных условиях является современное мышление. Оно предполагает открытость к новаторским идеям, готовность к постоянным изменениям, умение видеть систему в целом и принимать решения на основе анализа большого количества данных. Важно*

понимать, что современное мышление выходит за рамки простого следования инструкциям и алгоритмов; оно требует креативности, критического осмысления реальности и способности предвидеть будущие сценарии.

Понятие «современный» применимо относительно определенного периода времени, продолжительность которого может отличаться относительно конкретной сферы использования. Применительно к современной парадигме управления ее период может быть привязан к началу нового столетия, что встречается у многих исследователей: Бойко И.В.; Бургонов О. В., Голубецкая Н. П., Смешко О. Г.; Глазьев С.Ю.; Домовач З.В. Из зарубежных авторов, в первую очередь, необходимо выделить классиков, которые посвятили свое внимание данной теме: Друкер П., Минцберг Г., Гоулман Д., Портер М., Шейн Э., Хэмел Г.

Современное мышление в обобщённом варианте выражает собой совокупность подходов к восприятию мира, основанных на знаниях, соответствующих текущим научным представлениям, технологическим достижениям, социальным изменениям. В современном мышлении четко прослеживается междисциплинарный подход, способность адаптироваться к изменениям и учитывать глобальные процессы, такие как цифровизация, экологические вызовы, социальные трансформации. Перечисленные категории характерны для представителей поколения Z, которое в текущий момент вступает в фазу активной социальной и профессиональной жизни. Согласно теории поколений Хау Н. и Штрауса У., представители поколения Z, рождённые в период 1997-конец 2000-х гг., отличаются высокой степенью цифровой грамотности, открытостью к новым технологиям и склонностью к быстрому усвоению информации. Представители поколения Z также демонстрируют повышенную осознанность в вопросах экологии, социального равенства и устойчивого развития, что отражается в современном мышлении [8].

Категория «парадигма» в свою очередь представляет собой концептуальную основу для понимания и интерпретации реальности. Парадигма определяет правила, нормы, ценности и методы, которыми руководствуются менеджеры и сотрудники при решении задач и принятии решений. В таблице 1 представлены основные аспекты парадигмы управления.

Таблица 1

Основные аспекты парадигмы управления [1;4] (составлено автором)

Аспект	Характеристика
Принципы управления	Базовые убеждения, которые определяют подходы к распределению ресурсов, контролю за выполнением задач и оценке эффективности
Ценности	Ориентиры того, что считается важным в управлении для данного субъекта
Методы	Способы и инструменты, используемые для анализа ситуаций, принятия решений и внедрения изменений
Культура	Нормы и правила, которые диктуют поведение сотрудников, их отношение и проявление себя в коллективе
Инфраструктура	Компоненты, которые необходимы для осуществления управленческого процесса: информация, базы данных, трудовые ресурсы, финансовые ресурсы и т. д.

Ориентируясь на набор аспектов парадигмы управления, под ней следует понимать совокупность убеждений, принципов, методов, инструментов и практик, которые направляют действия руководителей и сотрудников в процессе принятия решений, распределения ресурсов, мониторинга процессов и обеспечения эффективности функционирования организации.

Парадигма управления включает в себя подходы к организации деятельности, мотивации сотрудников, распределению ресурсов и достижению целей. Современная парадигма управления отличается от традиционных моделей тем, что она основывается на гибкости и адаптивности с учетом динамичности условий внешней среды, предлагая новые методы и инструменты для эффективного руководства.

Для определения роли современного мышления в контексте современной парадигмы управления необходимо осуществить анализ того, как изменившиеся условия повлияли на подход к управлению организациями и процессами, а также какие навыки и качества необходимы современным руководителям для успешного функционирования в новой среде.

Глобализация, научно-техническая революция, цифровизация, ускорение темпов изменений во всех сферах жизни общества предопределили трансформацию традиционных подходов к управлению. Одним из ключевых факторов данного процесса выступает трансформация мышления руководителей и менеджеров.

Принципиальное отличие современного мышления от традиционного проявляется в его многомерности, в противоположность линейному подходу традиционного мышления, которое основывалось на строгих иерархических структурах и четком разграничении функций. До наступления эпохи цифровизации, руководители принимали решения на основе накопленного опыта и проверенных временем методов. С учетом динамичности внешней среды, современные руководители должны обладать способностью предвидеть изменения на рынке, учитывать новые тенденции и адаптироваться к ним, обеспечивая устойчивость компании в долгосрочной перспективе. Прогнозирование помогает оценить возможные риски и выгоды от различных сценариев развития событий, а также выбрать оптимальный путь для достижения поставленных целей.

В таблице 2 перечислены качества, характерные для современного управления в контексте современной парадигмы управления.

Таблица 2

Качества, характерные для современного управления
в контексте современной парадигмы управления (составлено автором)

Качество современного мышления	Описание
Гибкость и адаптивность	Проявляет себя в способности оперативно реагировать на изменения и адаптироваться к новым условиям, что позволяет находить нестандартные решения и преодолевать трудности, возникающие в процессе управления
Креативность и инновационность	В условиях жесткой конкуренции креативные идеи и инновации превращаются в важнейший ресурс для лидерских позиций в конкурентной борьбе. При этом важно не только генерировать креативные идеи, но и внедрять их в практическую деятельность
Многомерное мышление	Способность видеть организацию как целостную систему, с разных точек зрения одновременно,
Стратегическое видение	Способность предвидеть будущее и планировать долгосрочные стратегии с учетом возможных отклонений от текущего курса путем адаптации в том проявлении, которое будет наилучшим исходом относительно текущего момента
Цифровое восприятие	Повсеместная цифровизация требует наличия навыков, включающих в себя быстрое усвоение больших объемов данных, в т.ч в цифровом формате, способности к их оперативной обработке
Социальная ответственность	Современное мышление, с учетом требований времени, подразумевает наличия социальной ответственности не только перед коллективом, компанией, но и обществом в целом

Преимущества современного мышления в контексте современной парадигмы управления проявляют себя в:

- повышении эффективности функционирования организации, т. к. способность адаптироваться к изменениям внешней среды и использование инновационных идей обеспечит организации достижение поставленных целей и, как результат, повышения конкурентоспособности;

- повышении качества принимаемых решений: способность к многомерному восприятию и навыки работы с большим потоком информации помогают руководителю принимать более обоснованные решения;

- рост мотивации персонала: гибкость организационной структуры, когда все звенья подключены к решению вопросов, повышает участие каждого сотрудника в принятии решений, тем самым симулируя персонал к дальнейшей активности и развитию в рамках компании;

- инновационное лидерство: креативные и инновационные решения позволяют компаниям занимать лидирующие позиции на рынке и создавать уникальные продукты и услуги.

Несмотря на ряд преимуществ, характерных для современного мышления в контексте современной парадигмы управления необходимо обратить внимание и на недостатки, присущие ей.

1. Сопротивление изменениям: персонал, как определенная группа людей, состоит из разносторонних личностей. Обращаясь вновь к теории поколений, следует отметить, что сотрудники более старшего возраста, как правило, не приветствуют изменения, предпочитая традиционный подход, что обязательно проявит себя как сопротивление нововведениям с их стороны.

2. Недостаток необходимых навыков: для эффективного функционирования компании переход от традиционного к современному типу мышления руководителя является обязательным условием, но не каждый управленец способен обладать всем перечнем необходимых для этого навыков.

3. Риск ошибок: отсутствие линейности и строгой иерархии в процессе управления может проявляться и в риске ошибок, т. к. отсутствие четких гра-

ниц в понимании ситуации может привести к хаосу. Руководители должны быть готовы к тому, что некоторые инициативы могут оказаться неудачными.

4. Высокая скорость изменений. постоянные изменения в технологиях и рыночной среде требуют постоянного обновления знаний и навыков, что может быть сложно поддерживать на протяжении длительного времени, в связи с различиями в темпераменте сотрудников, финансовыми возможностями компании и др.

Тем не менее, переход к современному мышлению неизбежен, и чтобы минимизировать негативные проявления, свойственные для данной категории необходимо внедрять и развивать следующие процессы.

1. Обучение и развитие персонала, которое позволит не только повышать компетенции работников, но и обеспечит их информативность восприятия нововведений.

2. Развитие инновационной культуры: стимулирование креативности и инициативности среди персонала будет способствовать развитию инновационного мышления и созданию новых идей.

3. Внедрение цифровых технологий: внедрение информационных систем и аналитических инструментов в некоторой степени нейтрализует влияние человеческого фактора, тем самым снижая вероятность ошибок и повышая точность принимаемых решений

4. Партнерские отношения: сотрудничество с другими компаниями и организациями, обмен опытом и знаниями помогут ускорить процесс адаптации к новым условиям.

Регулярный анализ и оценка результатов внедрения новых подходов позволят выявить слабые места и внести необходимые коррективы.

Таким образом, с учетом современных тенденций переход от традиционного мышления к его новому типу неизбежен и является необходимым шагом для обеспечения эффективного развития компаний. Поэтому современное мышление в контексте современной парадигмы управления выступает не просто трендом, а важным условием успеха бизнеса в конкурентной среде.

Список литературы

1. Бикеева М.В. Оценка цифровой активности населения в контексте теории поколений / М.В. Бикеева // Статистика и экономика. – 2022. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-tsifrovoy-aktivnosti-naseleniya-v-kontekste-teorii-pokoleniy> (дата обращения: 05.02.2025). DOI 10.21686/2500-3925-2022-5-25-34. EDN QPCTAW
2. Бойко И.В. Глобализация или локализация: новая управленческая парадигма XXI ВЕКА / И.В. Бойко // Управленческое консультирование. – 2022. – №1 (157) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/globalizatsiya-ili-lokalizatsiya-novaya-upravlencheskaya-paradigma-xxi-veka> (дата обращения: 04.02.2025).
3. Бургонов О.В. Влияние цифровых технологий на развитие системы управления предпринимательскими структурами / О.В. Бургонов, Н.П. Голубецкая, О.Г. Смешко // Проблемы современной экономики. – 2020. – №. 1. – С. 65–70. EDN XIDGLL
4. Глазьев С.Ю. Ноономика как парадигма управления нового мирохозяйственного уклада / С.Ю. Глазьев // Ноономика и ноообщество. Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте. – 2022. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/noonomika-kak-paradigma-upravleniya-novogo-mirohozyaystvennogo-uklada> (дата обращения: 05.02.2025). DOI 10.37930/2782-618X-2022-1-3-48-58. EDN YXJHLU
5. Домовач З.В. Современная управленческая парадигма / З.В. Домовач // Прикладные экономические исследования. – 2021. – №1 (41) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-upravlencheskaya-paradigma> (дата обращения: 05.02.2025).
6. Кадомцева М.Е. Концептуальные аспекты устойчивого развития экономических систем: эволюция подходов и современная парадигма / М.Е. Кадомцева // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2021. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-aspekty-ustoychivogo-razvitiya-ekonomicheskikh-sistem-evolyutsiya>

podhodov-i-sovremennaya-paradigma (дата обращения: 04.02.2025). DOI 10.18500/1994-2540-2021-21-3-263-270. EDN MXYCRJ

7. Козлов А.Н. Техничко-экономические отношения как парадигма системного экономического мышления / А.Н. Козлов // Экономический журнал. Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – №.6А. – С. 7–14 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publishing-vak.ru/file/archive-economy-2022-6/a1-kozlov.pdf> (дата обращения: 04.02.2025).

8. Кулакова А.Б. Поколение Z: теоретический аспект / А.Б. Кулакова // Вопросы территориального развития. – 2020. – №2 (42) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-teoreticheskiy-aspekt> (дата обращения: 05.02.2025).

9. Ронжина Н.В. Роль универсальной компетенции «системное и критическое мышление» в формировании профессионального мышления / Н.В. Ронжина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – №2 (41) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-universalnoy-kompetentsii-sistemnoe-i-kriticheskoe-myshlenie-v-formirovanii-professionalnogo-myshleniya> (дата обращения: 05.02.2025).