

пенсионных фондов и других общественных фондов.

Здесь отметим две характерные особенности, связанные с ролью государства в функционировании такой пенсионной системы. Первая особенность (государство принимает непосредственное участие при формировании первых двух ступеней) формировании условий и объемов пенсионного обеспечения, в третьей ступени государство непосредственного участия не принимает, однако осуществляет функции надзора за выполнением договорных и правовых обязательств. Вторая особенность заключается в том, что формирование первых двух уровней будет базироваться на обязательном отчислении пенсионных взносов, а третий уровень — на добровольной основе.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. В сущности общий принцип перераспределения пенсионных накоплений существенно не будет меняться, только будет шире применяться принцип привязанности объема отчислений пенсионных взносов и размеров пенсий работников, которые будут особо контролироваться исходя из экономической ситу-

ации формирования законодательных требований государства.

Список источников

1. Далимов Р. Мировой опыт реформирования пенсионных систем и его использования в условиях переходной экономики : дисс. ... канд. экон. наук. Ташкент, 2003.
2. Демографическая политика в регионе. Проблемы и перспективы: сб. статей / Под ред. д. с. н. А. И. Кузьмина. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2010. 196 с.
3. Ерошников С. Г. Анализ закономерностей пенсионного обеспечения за рубежом и определение фактического состояния пенсионной системы России. М.: Юрист, 2007.
4. Научные основы инновационного развития территориальных социально-экономических систем / Под ред. д. э. н., проф. А. Г. Шеломенцева. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2009. 239 с.
5. Проблемы функционирования системы обязательного социального страхования. Российский и зарубежный опыт / Шеломенцев А. Г., Андреева Е. Л., Кузьмин А. И., Козлова О. А., Дрошнев В. В., Дрошнева М. Д., Нифантова Р. В., Полкова Т. В., Косьмин И. Ф.; отв. ред. акад. РАН А. И. Татаркин. Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2010. 202 с.

УДК:331.25

ключевые слова: пенсионное обеспечение, рыночная экономика, государственное регулирование, нетрудоспособное население

ПОИСК НОВОЙ ПАРАДИГМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Г. Батхурэл

Современные проблемы глобализации требуют от стран мира обновления концепций их менеджмента, правильного познания новых парадигм относительно основных элементов менеджмента и их реализации на практике. В данной работе предлагается методология сравнительного исследования содержания и сущности философии менеджмента стран, на основе которого выдвигается гипотеза относительно концепции и модели менеджмента Монголии XXI в.

Особенности XXI века, глобализация и глобальные проблемы

Глобализация — это процесс, имеющий всемирный характер. Ученые и исследователи выдвигают гипотезу о том, что эпоха, в которой мы живем, — это эпоха развития информационных технологий, информационно глобали-

зированной общества, развития науки, развития технологий, технологических революций, основанных на инновациях, эпоха глобализации, энергии, развития разума, эпоха бизнеса.

XXI в. называют новой вехой развития человечества. Эпоха глобализации выдвигает перед странами мира следующие глобальные вопросы:

- озоновая дыра, охватившая Антарктиду, Австралию и Южную Африку;
- глобальное потепление климата;
- опасные заболевания, влияющие на открытую внешнюю среду бизнеса. В частности, распространение вирусного гриппа SARS, СПИДа, туберкулеза и холеры, раненые и изувеченные в войнах, наркомания, региональные катаклизмы и другое;
- влияние научного и технического прогресс и развитие производства на экологию

(загрязнение воздуха, воды и почвы, аварии на атомных электростанциях (Чернобыль) и т. д.).

Совместная борьба с глобальными опасностями относится и к бизнес-организациям всех стран, которые внедряются на мировой и международный рынок.

Глобальные проблемы мирового характера XXI в. требуют от человечества объединения совместных усилий и невиданного ранее совместного сотрудничества в исследовании возможностей разума, человека и его труда и предотвращении возможных катаклизмов.

Национальные языки, культура, мировоззрение, исторические традиции и наследие, религия, общественные ценности данной страны — элементы, не охваченные глобализацией.

Необходимо предварительное исследование особенностей XXI в. и процесса глобализации, и развитие под их влиянием национальной конкурентоспособности, конкурентоспособности организаций и людей в условиях ускоренных преобразований в общественной жизни человечества.

Общая тенденция всемирного менеджмента эпохи глобализации требует совместного сотрудничества, взаимной поддержки, уважения и принятия мнения других, вынесения решений на основе консенсуса, умения преодолевать трудности.

Становится невозможно объяснить экономические и бизнес-явления и процессы при помощи теорий и моделей классического менеджмента. Возникла необходимость определе-

ния парадигм менеджмента XXI в. Определение путей решения многих важнейших проблем менеджмента нового столетия, разработка концепции развития менеджмента, философии менеджмента и модели нового столетия являются насущными проблемами.

Новая парадигма менеджмента и модель менеджмента

Деятельность в области менеджмента расширяется и становится безграничной. Мы будем жить и трудиться во времена, когда действия в менеджменте будут диктоваться не политическими интересами, а экономическими интересами организации. Это также является следствием глобализации и важным качеством парадигмы менеджмента нового столетия.

На новую парадигму менеджмента будут влиять следующие факторы:

- вопросы нового восприятия, интерпретации и измерения менеджмента;
- тенденция отрицания прошлого и обязательной опоры на новое;
- проблема неповторимости, уникальности и отличия любых систем организаций;
- постоянное столкновение резко отличающихся проблем;
- тенденция избегания стереотипов, стандартных моделей системы;
- решение проблем с точки зрения теории и методологии менеджмента знаний;
- менеджмент как метод взаимной деятельности человека и средств труда;

Таблица

Основные возможности парадигм менеджмента

Традиционная парадигма (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо, А. Маслоу)	Новая парадигма (П. Друкер, И. Ансофф, Р. Уотерман, Т. Питерс, П. Сенге, Э. Шо)
Предприятие в сущности является закрытой системой, поэтому его цели, задачи и условия деятельности стабильны	Организация является открытой системой, находящейся под влиянием внешних и внутренних факторов
Рост объемов производства продукции и услуг является главным фактором успеха и конкуренции	Необходимо ориентироваться на качество продукции и услуг и спрос потребителей
Основной целью менеджмента является оптимальная организация производства, повышение производительности за счет оптимального использования всех видов ресурсов	Необходимо зорко чувствовать изменения во внешней и внутренней среде, меняться и развиваться, оказывая им ответное действие
Источниками доходов и прибыли являются работники предприятий и их производительность	Источниками доходов и прибыли являются знания и умения человека; необходимо создать условия для их открытия и полноценного использования
Система управления опирается на распределение, нормы, стандарты, правила и распорядок труда и полномочий. Данная система должна контролировать все	Система управления направлена на культуру организации, инновацию, мотивации работников, совершенствование методов управления. В организации главную роль играют знания, взаимное доверие, системное мышление, общие ценности, групповое сотрудничество, интеллектуальные модели

— опора на баланс доверия при управлении человеком и группой;

— ведение бизнеса и производства, основанное на развитии человека и его интеллектуальных способностей;

— опора на особенности национальной культуры в многокультурной среде при развитии менеджмента.

Сравним концепции новой парадигмы менеджмента XXI в. П. Друкера, И. Ансоффа, О. Уотермана, Т. Питерса, П. Сенге и Э. Шо с идеями парадигмы менеджмента XX в. (табл.).

Философия менеджмента

Для социального строительства и проведения рыночных преобразований необходимо определить философию управления, которая будет лежать в основе моделей развития.

Развитие любой системы является проявлением оптимального сочетания мнений о преобразовании, убеждений и интересов людей, групп людей и общества в целом.

Различия и особенности концепций философии менеджмента в различных странах связаны с тем, что они напрямую зависят от соответствия интересов и потребностей нации, организации и личности, от оптимальности их определения, путей и механизма реализации их взаимозависимости.

Для решения насущных проблем управления организации путем регулирования интересов и потребностей национальных организаций и личности принципиально выделение одного из них как приоритетного, рассмотрение их во взаимной зависимости, правильное обеспечение. На теоретическом уровне философию менеджмента организации рассматривают на следующих уровнях:

- системы организации;
- менеджмента организации;
- руководителя.

Выбор концепции философии менеджмента любой организации или системы должен быть таким вариантом, чтобы его принимала общественность, поддерживало государство могло бы реализовать правительство. Иначе говоря, основы философии политики государства в отношении организации должны соответствовать образу мысли народа.

4 варианта философии менеджмента

Вариант «А». При решении любых вопросов менеджмента организации западных развитых

стран во главу угла ставят права и интересы личности и основываются на принципе увязывания и координации личных и групповых, а затем уже групповых, государственных и национальных прав и интересов. Концепция этой философии соответствует правовым документам, утверждаемым государством данной страны. Главным представителем этого варианта философии менеджмента является США, где в основе философии менеджмента — уважение к правам личности.

Вариант «В». Философия менеджмента организации азиатских стран при интересах и потребностях организации учитывает прежде всего права и интересы личности, а затем уже государственные и общественные, а эти два интереса потом уже сочетаются с правами и интересами организации, и этого принципа придерживаются при решении насущных вопросов менеджмента организации. Классическим представителем философии менеджмента варианта «В» является Япония, философия менеджмента этой страны базируется на уважении прав группы.

Вариант «С» является философией менеджмента, опирающейся на уважение прав и интересов общества. При этом варианте путем увязывания и сочетания общественных прав и интересов с групповыми, групповых прав и интересов с личными, личных прав и интересов с общественными решаются насущные вопросы менеджмента. Классическими представителями варианта «С» являются страны с планово-централизованной экономикой, в частности КНР. Философия менеджмента Китая опирается на уважении общественных прав и интересов.

Вариант «D» является своеобразным вариантом философии менеджмента, основанной на принципе уважения общественных прав и интересов. Этот вариант путем увязывания и сочетания общественных прав и интересов с национальными и групповыми правами и интересами, групповых — с личными, личных — с групповыми правами и интересами решает насущные вопросы менеджмента. Главными представителями этого варианта являются североскандинавские страны, придерживающиеся «демократического социализма». Шведская философия менеджмента также входит в этот вариант и является смешанной моделью, основывающейся на уважении общественных прав (рис. 1.)

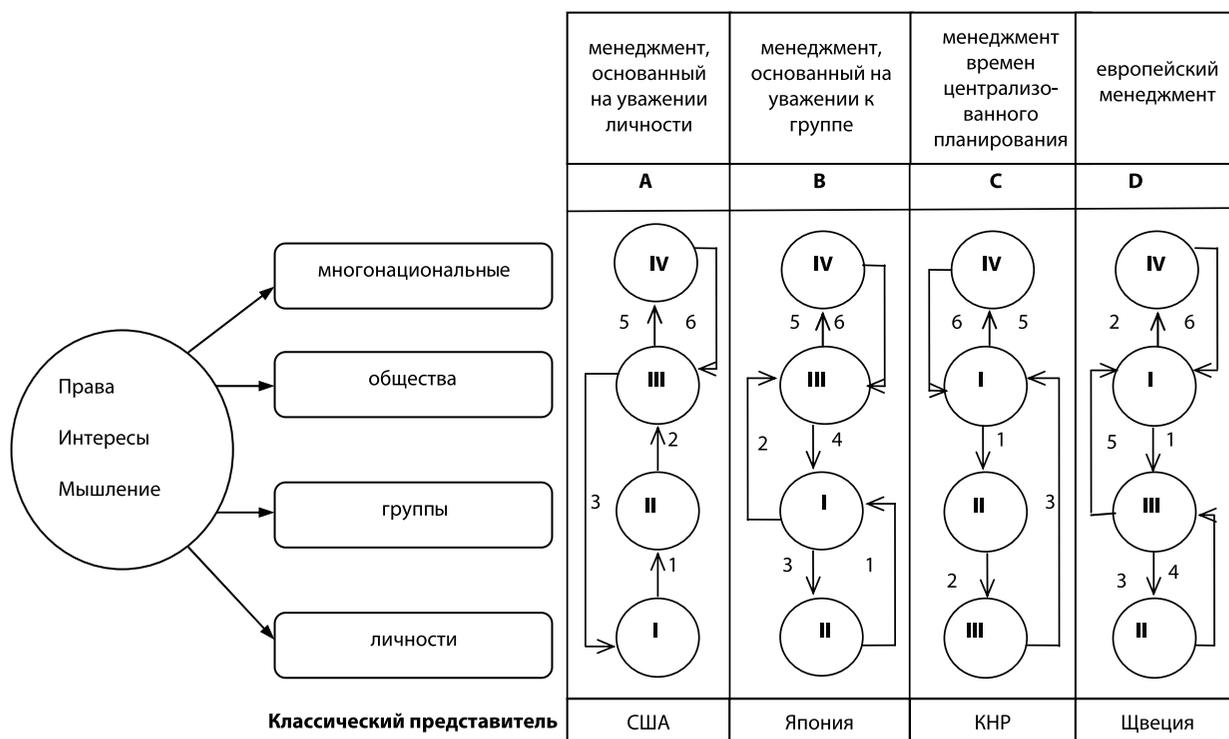


Рис. 1. Модель философии менеджмента нового столетия

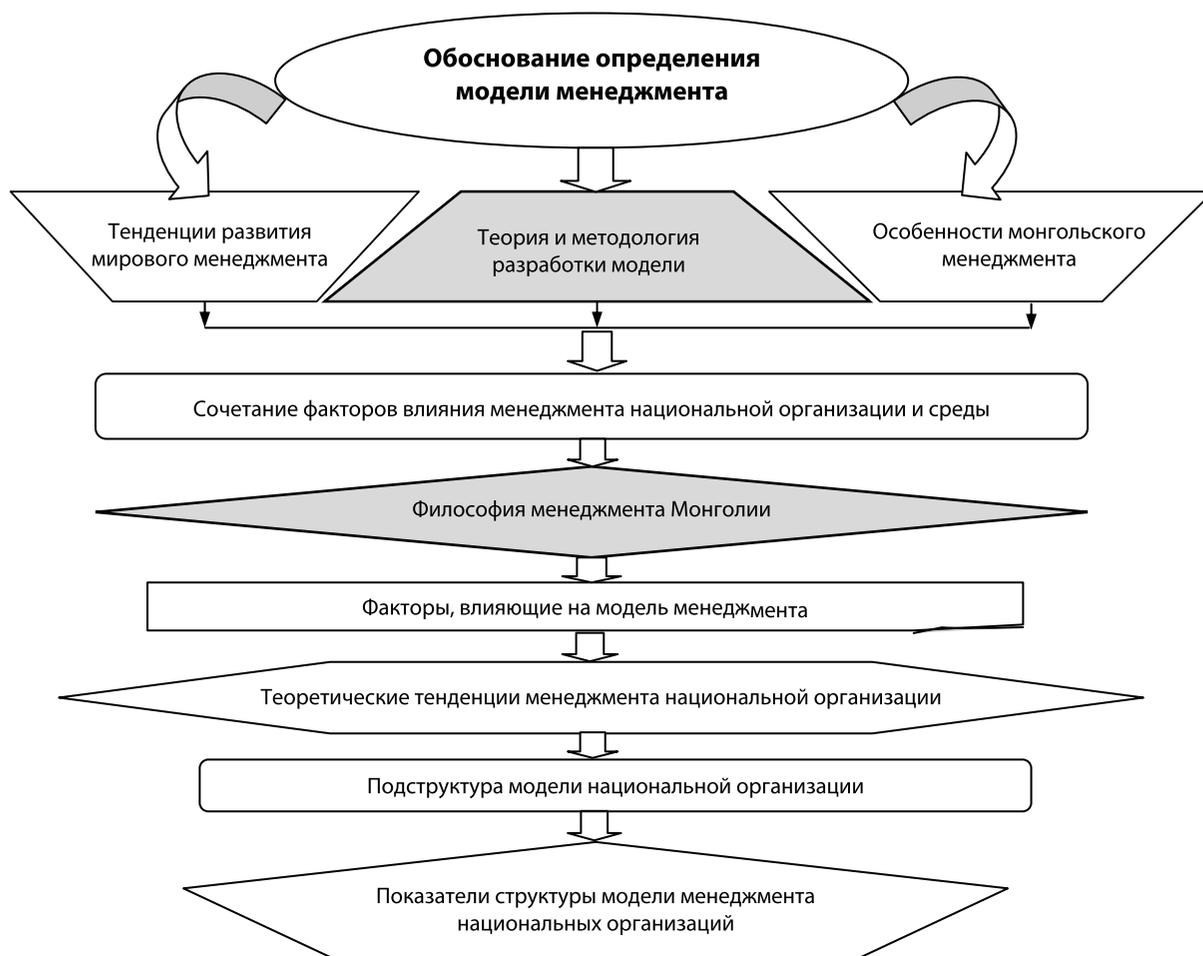


Рис. 2. Концепция и модель менеджмента Монголии XXI в.

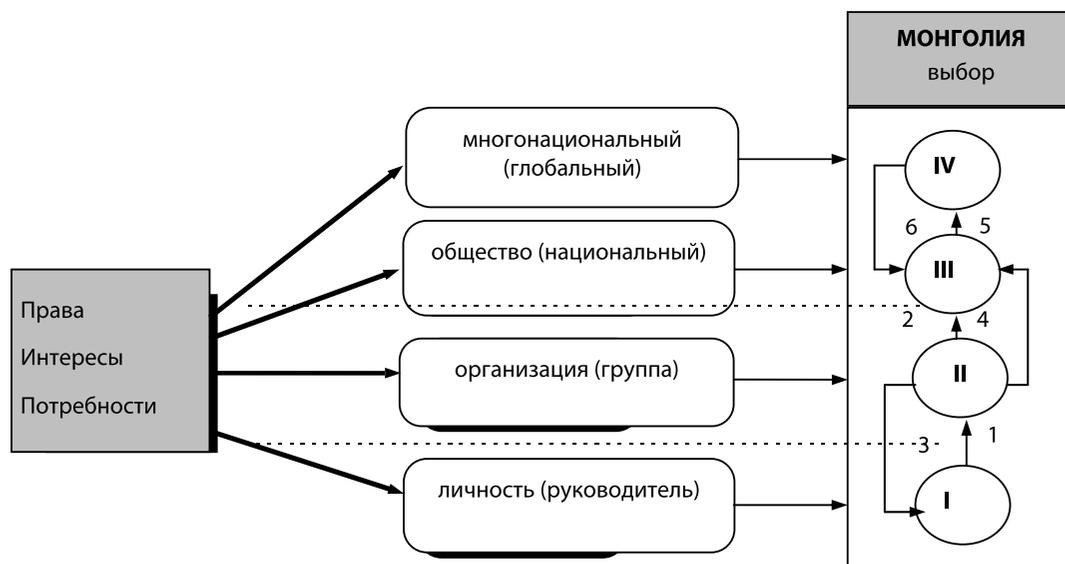


Рис. 3. Философия менеджмента Монголии XXI в.



Рис. 4. Модель менеджмента организаций Монголии XXI в.

Представление о философии и модели менеджмента нового столетия

К рубежу XXI в. Монголия подошла с глубоким кризисом в экономике и на всех уровнях системы управления. В начале века возникла необходимость решения вопросов развития страны новой армией руководителей, с новым мышлением и новыми методами. В нынешних условиях, когда в Монголии менеджмент как наука утратил ведущую роль, разработка концепции и модели менеджмента нового столетия является одной из насущных проблем.

Предлагаем следующую методологию разработки концепции и модели менеджмента нового столетия (рис. 2.)

Философия менеджмента Монголии

Философия менеджмента Монголии входит в вариант «А» и основывается на модели с приоритетом прав личности. Особенностью монгольской философии менеджмента является концепция сочетания прав и интересов личности с групповыми, групповых — с обще-

ственными, общественных прав и интересов — с многонациональными (рис. 3.)

Основываясь на вышеназванной концепции философии менеджмента, предлагаем разработать модель менеджмента организации и систему его показателей (рис. 4.)

Заключение

1. В эпоху глобализации основой создания системы менеджмента для вывода любой страны из кризиса и развития является исследование новых мировых концепций, тенденций и парадигм.

2. Несмотря на то что в разных странах приняты разные философские концепции менеджмента (связанные с различиями сочетаний прав и интересов личности, группы и общества), способы реализации менеджмента (в зависимости от того, чьим правам и интересам отдается приоритет) подразделяются на 4 основные модели. Сюда входят философии менеджмента варианта «А» с приоритетом прав личности, «В» с приоритетом прав группы, «С» — с приоритетом прав общества и вариант «D».

3. В условиях нового столетия и глобализации для Монголии для развития в ногу с мировой общественностью при разработке концепции развития менеджмента успеха можно достигнуть только при условии учета 25-векового исторического наследия и традиций и разработки философии и модели менеджмента, основанных на особенностях монгольского мышления.

Список источников

1. Моримото М. Менеджмент японского типа и адаптация в среде // Менеджмент производственных монголо-японских предприятий на пороге XXI века. Улан-Батор, 2001. С. 83-92.
2. Сенге П. М. Искусство и практика самообучающейся организации : пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2001.
3. Шуурав Я. Новая парадигма обучения менеджменту // Менеджмент. 2004. №1(03). С. 4-12.

УДК 338.24

ключевые слова: глобализация, глобальные проблемы, модель, парадигма, философия менеджмента, методология менеджмента