

Вестник Самарского государственного экономического университета. 2021. № 10 (204). С. 29–34.
Vestnik of Samara State University of Economics. 2021. No. 10 (204). Pp. 29–34.

Научная статья

УДК 338.24

doi:10.46554/1993-0453-2021-10-204-29-34

Менеджмент в постковидную эпоху

Александр Петрович Жабин¹, Елена Александровна Кандрашина²

^{1,2} Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

¹ apzhabin@yandex.ru

² el.ka2003@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются изменения в сфере менеджмента, наблюдаемые в проживаемый сейчас период пандемии коронавируса COVID-19 и прогнозируемые на перспективу – в постковидное время. Показывается, что постковидное время не является временным отрезком, характеризующимся процессами возвращения к доковидным практикам предпринимательства и менеджмента. Постковидное время – это принципиально иной и необратимый по вектору протекания событийно-временной континуум.

Ключевые слова: постковидная эпоха, современные тренды менеджмента, цифровая революция, дегуманизация управления, новая нормальность

Основные положения:

- ◆ рассматривается влияние пандемии коронавируса на изменения в менеджменте и делается вывод, что пандемия явилась не причиной, а триггером изменений;
- ◆ анализируются новые тенденции развития менеджмента и его признаки, характерные для постковидной эпохи;
- ◆ делается вывод о стремительной актуализации проблематики обогащения труда управленческим содержанием и разработки обеспечивающих это механизмов.

Для цитирования: Жабин А.П., Кандрашина Е.А. Менеджмент в постковидную эпоху // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2021. № 10 (204). С. 29–34. doi:10.46554/1993-0453-2021-10-204-29-34.

Original article

Management in the post-Covid era

Alexander P. Zhabin¹, Elena A. Kandrashina²

^{1,2} Samara State University of Economics, Samara, Russia

¹ apzhabin@yandex.ru

² el.ka2003@mail.ru

Abstract. The article discusses changes in the field of management observed during the current period of the COVID-19 coronavirus pandemic and predicted for the future in the post-covid period. It is shown that the post-Covid time is not a time interval characterized by the processes of returning to the docovid practices

© Жабин А.П., Кандрашина Е.А., 2021

of entrepreneurship and management. Post-Covid time is a fundamentally different and irreversible event-time continuum according to the vector of flow.

Keywords: post-Covid era, modern management trends, digital revolution, dehumanization of management, new normality

Highlights:

- ◆ the impact of the coronavirus pandemic on changes in management is considered and it is concluded that the pandemic was not the cause, but the trigger of changes;
- ◆ new trends in management development and its features characteristic of the kidney-shaped era are analyzed;
- ◆ the conclusion is made about the rapid actualization of the problems of enriching labor with managerial content and the development of mechanisms to ensure this.

For citation: Zhabin A.P., Kandrashina E.A. Management in the post-Covid era // Vestnik of Samara State University of Economics. 2021. No. 10 (204). Pp. 29–34. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2021-10-204-29-34.

Введение

Актуальность определения изменений в менеджменте, порождаемых условиями пандемии, обусловлена ролью систем управления в жизни людей и в функционировании организаций и необходимостью строить эти системы с учетом условий времени. Поскольку нынешний период характеризуется доминантой пандемических факторов, логично было бы спрогнозировать влияние этих факторов на постковидное будущее и определить либо траекторию возвращения систем менеджмента в доковидное время, либо перспективы закрепления менеджериальных новелл и придания им статуса новой нормальности.

Рассматривая эти альтернативы, нужно исходить из целостности исторического процесса и сохранения в основных чертах логики его развертывания. Прежде всего, нужно вспомнить последствия ранее имевших место пандемий. Все они так или иначе были связаны с процессами глобализации, каждая пандемия влекла за собой необратимые последствия. По существу, пандемии приводили к смене цивилизаций. Так, одна из первых документально подтвержденных пандемий – «Афинская чума» (430–429 гг. до н.э.) – обусловила поражение Афин в войне со Спартой и стала началом конца эллинской цивилизации. «Антонинова чума» (165–180 гг. н.э.) опустошила Рим, резко сократила налоговые поступления в его казну и лишила его большей части армии. Золотой век Римской империи на этом

закончился. Пандемия чумы в середине XIV в., в ходе которой умерло 50% населения Европы, подорвала влияние церкви, радикальным образом изменила характер производства, дав мощный толчок развитию технологий и, соответственно, экономическому росту (подробнее см.: [1]).

Переживаемая человечеством в настоящее время пандемия COVID-19 в силу своего планетарного масштаба также может быть поставлена в ряд исторических событий, изменяющих цивилизации. Характер этого изменения пока еще не до конца ясен, но некоторые признаки позволяют высказать предположение, что постковидное время окажется не временем выздоровления человеческой популяции и возвращения ее в прежнее доковидное состояние, а новой цивилизационной эпохой, иными словами, новой нормальностью.

Методы

В работе использовались ключевые теоретические методы исследования: анализ и синтез, сравнение, индукция и дедукция. Анализировались научные и литературные источники, относящиеся к теме исследования.

Результаты

Основные черты новой нормальности, прорисовывающиеся достаточно ясно уже в наше время, видятся в следующем.

Во-первых, и это исходный пункт перемен, навязываемые реалиями пандемии и закреп-

ляемые в законодательстве и в культурных кодах ограничения в непосредственном общении между людьми. Совместная работа в офисах и в коворкинг-центрах заменяется «удаленкой». Образование и воспитание детей в учебных заведениях все более переходит в онлайн-режим. И даже бытовое общение, живое и непосредственное по своей природе, заменяется виртуальным, опосредуемым электронными средствами связи. При этом ни для кого не является секретом, что контент такого рода общения в той или иной степени контролируется крупными IT-компаниями – новыми, держащимися официально пока еще в полутени, институтами власти. Очевидным следствием такой виртуализации производственного и бытового общения является атомизация общества со всеми вытекающими из нее последствиями.

Среди этих последствий немаловажным является ухудшение психологического состояния людей и, соответственно, снижение качества их жизни. Масштабы и социальная значимость этого явления в некоторых странах вызывают даже необходимость в специальных государственных институциях. Так, в Японии, где под влиянием обусловленной коронавирусом изоляции у большого числа людей появились ощущения отчаяния, безнадежности и одиночества и, как результат, существенно возрос уровень суицида среди женщин и молодежи, пришлось даже учредить в составе правительства специальное министерство – министерство по делам одиночества [2, с. 1, 8]. Аналогичное министерство немногим ранее было создано в Великобритании. В России пока такого министерства нет, хотя не исключено, что оно будет учреждено. По данным Института психологии РАН, в России от одиночества страдает одна треть населения страны [2, с. 8].

И это далеко не единственное последствие атомизации общества. Не менее значимо с позиций менеджмента изменение трудовых установок людей и их потребительского поведения. Функции управления персоналом и маркетинга окажутся, вероятно, измененными до неузнаваемости. Хотя значительной трансформации неизбежно подвергнутся и все другие функции менеджмента.

Во-вторых, в качестве значимой черты постковидной нормальности следует назвать оцифровку всех процессов жизнедеятельности людей. Режим вынужденной самоизоляции стал мощным рычагом, заставившим все организации и все слои населения осваивать компьютерные технологии. Одновременно идет интенсивное развитие этих технологий. Результатом становится цифровая трансформация бизнеса и повседневного быта людей. Происходит стремительное переформатирование целых отраслей: финтех-компании предлагают онлайн-сервисы электронных платежей, телеком-операторы начинают предоставлять услуги клининга, а банки создают цифровые платформы для предоставления медицинских услуг. В повседневную жизнь людей вклиниваются искусственный интеллект, блокчейн и машинное обучение. Накапливаются большие базы данных. Накапливается опыт их использования. Объемы содержащейся в этих базах информации уже сейчас позволяют решать задачи контроля индивидуального и массового поведения людей. Понимание этого вызывает у них опасения за сохранность персональных данных и тайны частной жизни.

И это не просто источник психологического дискомфорта. По мнению декана экономического факультета Московского университета А.А. Аузана, большие массивы персональных данных – это главное, что породила форсированная цифровизация. «За неполный год эпидемии мы пережили примерно 10 лет, которые пришлось бы потратить на развитие цифровой революции. Произошла массивная цифровизация... Вследствие этого оказалось, что главный элемент, из чего все складывается – это наши с вами персональные данные. Это примерно такого же значения вещь, как земельный ресурс в 14-м веке: из земли все может вырасти. Из персональных данных тоже: из них складываются большие данные и личный профиль, который позволяет делать невиданный маркетинг и предлагать то, что вы еще не заказывали, но, оказывается, уже хотите. Из этого можно складывать политическую манипуляцию, доказательную медицину, доказательную экономическую политику – все из персональных данных» [3].

Обсуждение этой темы и в целом изменений в поведении людей и, соответственно, управления ими в условиях пандемии и в постковидную эпоху на площадках Петербургского международного экономического форума 2021 г. [4] и в других форматах [5] показало, что в мире уже сейчас появилось огромное количество рекомендаций по трансформации процессов и структур управления, обусловливаемой коронавирусной пандемией. Эти рекомендации основываются на быстро накапливаемом практическом опыте и особенно ценны именно сейчас, когда не только люди, но и бизнес и некоммерческие организации находятся в поиске средств выживания.

В то же время наука должна идти дальше по пути обобщения практического опыта трансформации систем управления в условиях пандемии и в постковидную эпоху и раскрывать более глубокие проблемы новой нормальности.

Обсуждение

Отмеченные выше черты новой, постковидной нормальности весьма значимы. Порождаемые ими проблемы требуют неотложных решений. Решения вряд ли могут быть простыми, но пути их поиска более или менее понятны.

Имеется, однако, и еще одна проблема, более глубокая и, можно сказать, фундаментальная. Это проблема выхолащивания человеческой деятельности, освобождения ее от управленческого содержания. Суть ее в том, что человек – это уникальное творение природы (или Всевышнего – кому как нравится). Эта уникальность определяется чаще всего формулой «человек – существо мыслящее» и достаточно полно и глубоко исследована в трудах ученых-философов. Менее исследована, хотя не менее важна, другая сторона человеческой уникальности – «человек – существо управляющее». И вот именно этого качества человек может лишиться в постковидную эпоху, характеризующуюся, как было показано выше, атомизацией общества и «переводом в цифру» всех общественных отношений.

Проблема начинается с того, что роль управления в жизни человека практически никогда не оценивалась во всей ее полноте. В об-

щественном сознании управление сводилось к одному из видов трудовой деятельности. В действительности же, если правильно понимать сущность управления, то следует признать, что оно есть субстрат всякой человеческой активности (обстоятельный анализ сущности управления см.: [6, с. 11–49]). Все, что ни делает человек, есть управление, поскольку относительно небольшими усилиями мозга, души и мускулов он пробуждает и приводит в действие ради достижения своих целей мощные сущности. Жокей управляет лошадью, водитель – автомобилем, токарь управляет работой токарного станка, дирижер – оркестром, президент – государством. Управление есть именно человеческое и самое достойное для человека занятие, выделяющее его из природы и делающее его властелином всего сущего.

Но история показывает нам, что распределение управленческих полномочий никогда не было равномерным. Управление всегда концентрировалось в деятельности определенного слоя людей – управляющих – за счет обеднения труда остальных слоев – исполнительских. Яркая словесная формула этого явления – фраза из заявления Ассоциации американских профсоюзов в Конгресс США, в котором содержалось обвинение Тейлора в том, что его система разделения управленческого и исполнительского труда – это «дьявольский замысел низвести человека до положения машины» [7, с. 763]. До полного изъятия из человеческого функционала управленческой компоненты во времена Тейлора было еще довольно далеко. Но время ускоряет свой бег. И в постковидную эпоху эта опасность становится все более реальной. Всеобщая цифровизация и перевод значительной части персонала на удаленный режим работы ускоряют процесс дегуманизации управления. И в свете этих перспектив описываемая в романе-антиутопии Виктора Пелевина «Transhumanism Ink.» [8] стратификация общества кажется уже не фантастикой, а всего лишь проекцией наличествующих трендов на рабочий сценарий ближайшего планового периода.

В данной связи стремительно актуализируется проблематика обогащения труда управленческим содержанием и разработки обеспечивающих это механизмов. В практической

плоскости такие разработки ведутся уже давно. Широкою известность получила практика «народных предприятий», децентрализованных компаний, организаций с «плоскими» структурами управления, компаний без единоначальника с комитетской организацией менеджмента и компаний, работающих на принципах «производственного самоуправления» [9]. Однако теоретическое обоснование и научное обобщение заметно отстают от движения практической мысли и практических действий в этом направлении.

Заключение

На все это накладывается изменение характера динамики цивилизационных процессов, выражающееся в экспоненциально растущей изменчивости условий жизни. В предыдущих публикациях мы уже отмечали, что мир становится все более нестабильным, неопределенным, сложным, расплывчатым. Для обозначения его качества специалистами по прогнозированию в научный оборот был даже введен специальный термин «VUCA-мир» – акроним из первых букв английских слов: volatil-

ity (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность), ambiguity (неоднозначность). В нашу жизнь, уже сейчас характеризующуюся возрастающей нестабильностью, все чаще и чаще залетают «черные лебеди» – непредвиденные факторы существенных и масштабных изменений [10, с. 40].

Одним из таких «черных лебедей» как раз и стала переживаемая нами пандемия COVID-19. При этом важно отметить, что коронавирус скорее всего не уйдет из нашей жизни, а будет продолжать присутствовать в ней, мутируя и приспосабливаясь к изобретаемым людьми средствам защиты. Порождаемая этим повышенная изменчивость будет, естественно, усиливать у людей психологический дискомфорт. Но не менее важной темой становится профессиональная подготовка кадров для производства, менеджмента и бизнеса. Возникает сложный вопрос: чему учить в колледжах и вузах, имея в виду неизбежный временной лаг между обучением и реальной работой в организации-работодателе, а также быстрое устаревание профессиональных компетенций в период трудовой деятельности.

Список источников

1. Макнил У. Эпидемии и народы : пер. с англ. Москва : Изд-во Ун-та Дмитрия Пожарского, 2021.
2. Японский министр по делам одиночества поделился секретами // Российская газета. 2021. 16 сент.
3. Александр Аузан: «Сейчас главное слагаемое — персональные данные. Как земля в 14-м веке». URL: <https://ekb.dk.ru/news/237144433> (дата обращения: 10.10.2021).
4. Петербургский международный экономический форум – 2021. Корпорации и сотрудник: как управлять человеческим капиталом в постковидном мире? URL: <https://roscongress.org/sessions/spief-2021-korporatsii-i-sotrudnik-kak-upravlyat-chelovecheskim-kapitalom-v-postkovidnom-mire/discussion/#> (дата обращения: 10.10.2021).
5. Дэвис Д. Пять моделей для организации работы в постковидном мире. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/873956> (дата обращения: 10.10.2021).
6. Жабин А.П. Управление социалистическим производством в условиях усиления его демократических начал. Вопросы теории и методологии. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987.
7. Классики менеджмента : пер. с англ. / под ред. М. Уорнера. Санкт-Петербург : Питер, 2001.
8. Пелевин В. Transgumanism Inc. Москва : Эксмо, 2021.
9. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. Санкт-Петербург : Питер, 2003.
10. Жабин А.П., Волкодавова Е.В., Кандрашина Е.А. Управление предпринимательскими рисками, или «Черный лебедь» COVID-19 как тест на антихрупкость // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2020. № 3.

References

1. McNeil W. Epidemics and peoples : translated from English. Moscow : Dmitry Pozharsky University Publishing House, 2021.

2. Japanese Minister for Loneliness shared secrets // Rossiyskaya Gazeta. 2021. Sept. 16.
3. Alexander Auzan: "Now the main component is personal data. Like the earth in the 14th century". URL: <https://ekb.dk.ru/news/237144433> (date of access: 10.10.2021).
4. St. Petersburg International Economic Forum - 2021. Corporations and employees: How to manage human capital in a post-bubble world? URL: <https://roscongress.org/sessions/spief-2021-korporatsii-i-sotrudnik-kak-upravlyat-chelovecheskim-kapitalom-v-postkovidnom-mire/discussion/#> (date of access: 10.10.2021).
5. Davies D. Five models for organizing work in the postcovid world. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/873956> (date of access: 10.10.2021).
6. Zhabin A.P. Management of socialist production in conditions of strengthening of its democratic principles. Questions of theory and methodology. Saratov : Saratov University Press, 1987.
7. Classics of Management: translated from English / ed. by M. Warner. St. Petersburg : Peter, 2001.
8. Pelevin V. Transgumanism Inc. Moscow : Eksmo, 2021.
9. Klok K., Goldsmith J. The end of management and the formation of organizational democracy. St. Petersburg : Peter, 2003.
10. Zhabin A.P., Volkodavova E.V., Kandrashina E.A. Business risk management, or the "Black Swan" COVID-19 as an antifragility test // Vestnik of Samara State University of Economics. 2020. No. 3.

Информация об авторах

А.П. Жабин – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента Самарского государственного экономического университета;

Е.А. Кандрашина – доктор экономических наук, профессор, проректор по административной работе Самарского государственного экономического университета.

Information about the authors

A.P. Zhabin – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Management of Samara State University of Economics;

E.A. Kandrashina – Doctor of Economics, Professor, Vice-Rector for Administrative Work of Samara State University of Economics.

Статья поступила в редакцию 14.10.2021; одобрена после рецензирования 15.10.2021; принята к публикации 30.11.2021.

The article was submitted 14.10.2021; approved after reviewing 15.10.2021; accepted for publication 30.11.2021.