

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ СУБЪЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ

Т. В. Мусеева

*Самарский федеральный исследовательский центр РАН,
Институт проблем управления сложными системами РАН, Самара, Россия*

Статья посвящена исследованию современных подходов к управлению, которые могли бы лечь в основу инновационного развития социотехнических систем. Уточнен смысл понятия инновационного развития, связанного с применением новой парадигмы управления, отличной от применяемых ранее. Проведен анализ субъектно-ориентированных подходов к управлению в сфере государственного управления и управления социотехническими системами. Выявлены особенности, достоинства и недостатки каждого из описанных подходов. Особое внимание обращено на интересующий подход к управлению, направленный на разрешение проблемных ситуаций акторов, кардинально отличающийся не только от традиционного, но и от прочих современных субъектно-ориентированных подходов.

Ключевые слова: *субъектно-ориентированное управление, New Public Management, New Public Governance, Public Value Management, Good Governance, менеджмент 3.0, Agile-технология, гетерархия, интересующий подход к управлению.*

Социотехнические системы, состоящие из двух существенных составляющих — социально-антропологической и технико-технологической, действуют практически во всех сферах современной жизни. Однако многие специалисты отмечают, что наблюдаемый сегодня высокий уровень развития техники и технологий, которые являются продуктом человеческой деятельности, не соответствует уровню развития самого человека и общества в целом, а механизмы взаимодействия человека как части социальной системы с элементами технической системы устарели [5]. Теоретики и практики менеджмента, неудовлетворенные результатами применения современной науки об управлении, находятся в поиске путей выхода из назревающего кризиса, предлагая новые концепции управления. Для преодоления рассогласования между управлением технической и социальной составляющими социотехнических систем разрабатываются новые субъектно-ориентированные подходы к управлению, во многом опирающиеся на традиционно применяемые, но в большей степени, чем классические, ориентированные на раскрытие потенциала человека.

Интересно, что наиболее широко масштабный поиск ведется в сфере государственного управления, где в последнее время были предложены новые подходы к управлению, учитывающие человеческий фактор. Несмотря на то что большинство новых управленческих концепций зародилось в сфере государственного управления, философия

таких моделей принятия решений была перенесена и на организацию взаимоотношений в социуме и социотехнических системах, что можно объяснить фрактальным подобием общества, когда организация отношений основывается на типологическом сходстве, или подобии, сущностей [26].

Целью данной работы является исследование современных подходов к управлению, ориентированных на субъекты, с позиции возможности их применения в социотехнических системах (с тем, чтобы их развитие можно было признать инновационным). Актуальность проведенного исследования связана с тем, что новые подходы к управлению могут стать основой инновационного развития социотехнических систем (важность которого в последнее время не подвергается сомнению ни со стороны теоретиков, ни со стороны практиков менеджмента) [9]. Собственно развитие социотехнических систем связывается с качественным изменением их свойств и трансформацией внутренних и внешних связей на основе инноваций [2], а инновационное развитие определим как такое движение объекта во времени, которое происходит в результате применения новой парадигмы управления, отличной от применяемой ранее, что приводит к каким-либо улучшениям в жизни людей и служит общему благу. В связи с этим необходим анализ подходов к управлению, повышающих эффективность деятельности социотехнических систем, не только учитывающих роль субъектов, но и приносящих благо самим субъектам.

Среди инновационных субъектно-ориентированных подходов к государственному управлению отметим такие, как менеджеризм, новое государственное управление, менеджмент публичных ценностей и достойное управление [7].

Концепция менеджеризма (New Public Management) [14; 16; 23] появилась как отклик на то, что широко используемая модель госуправления оказалась неспособна реагировать на новую ситуацию в экономике, обнажившую несоответствие между развивающейся рыночной системой хозяйствования и традиционной бюрократией. Доминирование бюрократических начал, таких как конвергенция политических и административных процессов, социальные преференции (высокое материальное положение и элитарное положение) государственных чиновников, засилье бюрократических процедур, не только негативно влияло на рыночную экономическую среду, но и развивало коррупционные схемы и снижало (сводя к минимуму) ответственность чиновников за судьбу государства. Результатом стало снижение эффективности традиционной системы управления, продемонстрировавшей свою несостоятельность.

Идеологи New Public Management выступили за трансформацию общества чиновников в менеджериальное общество [9], положив в основу новой модели управления государством модель бизнеса.

Трансформация традиционной бюрократии в новую модель бизнеса, ориентированного на удовлетворение запросов потребителей, приносящее финансовую выгоду, усиливает роль гражданина-клиента, потребляющего государственные услуги, и ослабляет роль правительства, на которое возлагается функция не руководителя (правителя), а производителя общественных благ, необходимых народу. Недостаток такого подхода связан с несоответствием ожиданий граждан той действительности, в которой они оказываются. К ожиданиям можно отнести их желание активно участвовать в формировании политической повестки дня, однако идеология, ориентированная на клиента, не предполагает сотрудничества людей из повседневности, участвующих в решении социальных проблем, и государственных служащих, основная задача которых — самосохранение на государственной службе [25]. Гражданам традиционно отводится патерналистская роль участников социальных, экономических и политических процессов, которые должны доверить чиновничье-бюрократическому аппарату принятие ключевых решений. Требуя предоставления услуг высокого качества, люди

удивляются, что результат не всегда соответствует ожиданиям, не понимая, что чиновник может только познать проблемную ситуацию со стороны. Несмотря на желание помочь в ее разрешении, он не может осознать смысл проблемной ситуации, то есть почувствовать ее так, как находящийся в ней субъект. Поэтому и решение, предлагаемое чиновником (или руководителем), больше подошло бы ему самому, окажись он в подобной ситуации.

Появление идеологии New Public Management существенно продвинуло теорию управления в сторону ориентации на субъекта, однако «первоначальные успехи реформ привели к фактической абсолютизации менеджериальной идеологии, менеджериальных ценностей, но оказалось, что отложенные последствия изменения ценностных приоритетов в государственном управлении слишком серьезны» [4].

Стремительное развитие сетевых технологий внесло свою лепту и в развитие теории управления, породив новую идею управления — New Public Governance (новое государственное управление), впитавшую в себя ключевые элементы идеальной бюрократии и New Public Management [19; 20]. Предметом нового государственного управления является предоставление услуг гражданам в сетевой среде [24]. При этом люди становятся не просто потребителями общественных услуг, но и их организаторами [Там же]. Однако в [12] отмечается, что правительство при таком подходе становится проблемой, с которой сталкивается общественность и которая препятствует экономическому и социальному прогрессу, а не решением.

Новая функция государства, направленная на создание «представлений о приоритетности решения тех или иных задач общественного развития путем активного вовлечения самих граждан в обсуждение значимости этих задач» [10], предполагающая разрешение проблемы, была предложена еще одной новой идеей управления — развивающимся менеджментом публичных ценностей (Public Value Management). Следует отметить, что одной из революционных в этой области стала статья М. Мура *Creating public value: Strategic management in government* [21]. Демократизация общества и повышение уровня активности граждан выдвинули на первый план не экономический подход к управлению, а социально-политический, учитывающий использование потенциала людей и признающий коллективные ценности [22].

Концепция Public Value Management ориентирована на консенсус в принятии решений обществом, когда

необязательно все должны быть за принимаемое решение, но никто не должен быть против. С этой точки зрения концепция имеет «потенциал, чтобы побудить различные способы мышления» [13; 18].

Некоторое рассогласование основных идей Public Value Management видится в том, что выявляют коллективные ценности чиновники-управленцы, они же должны разрешать противоречия, непременно возникающие при конкуренции разных публичных ценностей. Очевидно, что при таком способе принятия решений потенциал граждан — людей из повседневности — не может быть использован. В результате подход Public Value Management не предполагает эффективного способа разрешения противоречий при признании (или непризнании) ценности какого-либо публичного блага.

Поэтому большинство исследователей приходят к выводу, что методология Public Value Management может применяться при решении локальных проблем субъектов, действующих в социотехнических системах, когда они демонстрируют и отстаивают собственные интересы [15].

Программа ООН определяет еще одну новую парадигму управления — достойное управление (Good Governance) — как «механизмы, процессы и институты, через которые граждане и группы выражают свои интересы, реализуют свои законные права, выполняют обязанности и балансируют между различиями» [28]. Генезис данной модели управления связан с необходимостью разрешения остро встающих социальных конфликтов, достигающих критического уровня. Желание максимально привлечь общество (а не только правящую элиту) к управлению обусловило предложение модели управления Good Governance.

Дополнительно к идеям уже существующих подходов к управлению Good Governance предложило идею использования возможностей гетерогенных членов общества для разрешения социальных проблемных ситуаций.

Основные составляющие концепции Good Governance, согласно [28], следующие:

- легитимное участие и консенсус граждан при принятии государственных решений;
- стратегическое видение ситуации;
- обратная связь и эффективность;
- ответственность всех участников процесса и его прозрачность;
- равноправие и справедливость, а также верховенство закона.

По сравнению с иными подходами Good Governance выделяется легитимизацией права

голоса и широким участием граждан в принятии государственных решений.

Тяготение современного общества к сетевой организации горизонтальных связей (более, чем к вертикальным) явилось определяющим в признании концепцией Good Governance значимости гетерархического взаимодействия между гражданскими сообществами, бизнесом и правительственными органами.

Теоретическое начало концепции Good Governance сегодня проработано достаточно хорошо. Сложно реализовать на практике ее основные идеи. В какой-то степени это связано с тем, что без зрелого гражданского общества, владеющего навыками совместного принятия решений, реализация Good Governance оказывается невозможна.

Обозначенные недостатки не умаляют роли данной концепции в плане включения человека в процессы управления. Ее основное достоинство заключается в признании важности коллективных обсуждений всей группой вовлеченных в проблемную ситуацию людей и ее разрешения путем консенсуса.

Начало формирования новой теории и практики государственного управления, появление факторов новой культуры управления не могли не наложить свой отпечаток на принятые в современных системах управления в социуме и, в частности, в социотехнических системах, модели управления.

Среди новых подходов к управлению социотехническими системами следует выделить три направления. Во-первых, это менеджмент 3.0, идущий рука об руку с Agile-технологиями¹, описанный в книге Юргена Аппело «Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами» [1]; в фокусе этого подхода лежит самоорганизованность и ответственность персонала, развитие компетенций и лидерских качеств. Во-вторых, это управление на основе гетерархий, то есть горизонтальных разветвленных структур, а не более традиционных, иерархических; предложено Дэвидом Старком в работе *The Sense of Dissonance: Accounts of Worth in Economic Life* [27]. И, наконец, это интересующий подход к управлению, предложенный В. А. Виттихом в статье *Introduction to the theory of intersubjective management* [30] и разрабатываемый в Самарском Институте

¹ Agile (англ.) — гибкий, agile — методы. Обобщающий термин для целого ряда подходов и практик, основанных на ценностях «Манифеста гибкой разработки программного обеспечения» и 12 принципах, лежащих в его основе.

проблем управления сложными системами РАН (ИПУСС РАН — СамНЦ РАН); ключевое отличие этого подхода к управлению от прочих заключается в том, что он ориентирован на разрешение проблемных ситуаций акторов в социуме в соответствии с решениями, принятыми самими акторами, а не руководителями.

Появление Agile-технологии можно считать реакцией на бюрократический характер формальных подходов, доминировавших в управлении. Лидеры нового движения стремились найти средний путь между структурированностью и отсутствием структуры, между упорядоченностью и хаосом.

Менеджмент 3.0 — это модель Agile-менеджмента, изначально созданного для управления проектами в сфере разработки программных продуктов, а в дальнейшем перенесенного и в другие сферы, использующего подходы теории сложности к управлению командами с применением гибких методологий. Управление социотехническими системами с помощью негибких моделей или жестких планов продемонстрировало свою неэффективность, поэтому в Agile-менеджменте ставки были сделаны на повышение продуктивности, возникающее благодаря самоорганизации и эволюции команд. Причем команды (небольшие группы, выполняющие однородную творческую работу) должны формироваться и развиваться не по приказу руководителя, который неспособен конструировать самоорганизующиеся команды и управлять ими, а на основе инициативы «снизу». Управленческие функции руководителя сохраняются, но принимают либерально-демократический характер. Гибкие технологии нацелены в основном на снижение рисков посредством организации работ в виде серии коротких итерационных циклов, по окончании каждого из которых команда заново оценивает приоритеты.

Среди несомненных положительных отличий Agile-менеджмента от традиционного можно выделить такой фактор, как сокращение объема письменной документации (на фоне роста формальной составляющей организации работ практически в любой отрасли, что особенно заметно в современной России). Это оказалось возможным благодаря общению лицом к лицу не только членов Agile-команд, но и заказчиков продукта, с которыми можно согласовывать различные вопросы, касающиеся исполняемого проекта, в интерактивном режиме. Такой подход является нехарактерным для европейских стран, культура которых более тяготеет к так называемому низкому контексту, когда дого-

воренности обязательно закрепляются на бумаге. Он более логичен для восточных стран с высоким контекстом, где нет необходимости в заключении договоров, скрепленных подписями и печатями, достаточно устной договоренности.

Очевидно, что Agile определяет ценности и принципы, которыми должны руководствоваться команды, но не содержит конкретных рекомендаций по управлению.

Следующий подход, заслуживающий особого внимания как наиболее приближенный к тому, чтобы максимально учитывать возможности человека, — это построение организационной структуры социотехнических систем на основе гетерархий.

Главное отличие гетерархии от прочих организационных структур следует из ее названия. Гетерархия — это горизонтальная разветвленная структура, представляющая собой «форму организации распределенного интеллекта, части которой могут быть оцениваемы в соответствии с разными принципами анализа (оценки)» [27], когда отдельные индивиды или иерархизированные образования опосредуют работу других акторов или включают их в свою систему отношений [6]. Это значит, что такая структура использует нестандартные правила, нормы и модели управления.

К достоинствам гетерархического способа принятия управленческих решений следует отнести формирование самоорганизующейся структуры, участвующей в принятии решений, по принципу «снизу вверх», когда характер взаимоотношений между участниками процесса управления не зависит от структуры организации, а определяется только характером решаемой проблемы. В гетерархических организациях важное значение имеют общая организационная культура и разделение всеми общей системы ценностей, а совместная деятельность базируется на переговорах, диалоге и обмене знаниями [11; 17].

Отдельные элементы гетерархической структуры, обладая самостоятельностью, владеют общей стратегией, но не ждут готовой программы действий от руководства, что позволяет им найти нетривиальные решения.

Главным свойством подобных гибких структур является то, что они способны быстро отвечать вызову со стороны меняющейся окружающей среды, выживание в которой невозможно без адекватной адаптации к ней, вписываясь в систему управления, меняя форму, создавая и существуя только в период решения проблемы и распадаясь при достижении поставленных целей [14].

Как и прочие системы управления, принятые или обсуждаемые сегодня специалистами, гетерархия также ориентирована на решение задач, которые ставит руководство, а не субъекты, участвующие в процессах управления, однако шагом вперед по сравнению с традиционным управлением является возможность самоорганизации людей и отдельных структур, создание временных коллективов для разрешения конкретной проблемной ситуации, отсутствие сложившейся раз и навсегда иерархии, мешающей согласованию решений в реальном масштабе времени, повышение ответственности людей, обладающих полномочиями, за принимаемые решения, использование современных телекоммуникационных средств.

Все описанные выше современные подходы к управлению в той или иной мере ориентированы на использование потенциала людей в процессах управления, однако не нацелены на то, чтобы максимально учитывать индивидуальные особенности и возможности субъектов. Именно этим отличается новая парадигма управления — интересубъективное управление разрешением проблемных ситуаций, предложенное В. А. Виттихом [29; 30], и развиваемое автором данной статьи. Главное отличие нового подхода заключается в том, что он направлен на управление принятием решений по поводу выхода из проблемных ситуаций, которые складываются у акторов (людей, занимающих активную познавательную-деятельностную позицию), причем управляют этим процессом сами акторы, оказавшиеся в затруднительном положении, а не руководители, которые несмотря на желание помочь в разрешении проблемы, не могут в полной мере осознать, что чувствуют люди, вовлеченные в проблему.

Это кардинальное отличие теории интересубъективного управления от традиционного менеджмента и практически всех современных подходов к управлению, в том числе перечисленных выше. Разрешение проблемной ситуации с помощью интересубъективного подхода означает реальное включение людей в процессы управления, с отведением им роли не объектов, а субъектов управления (что соответствует концепции постнеклассической рациональности).

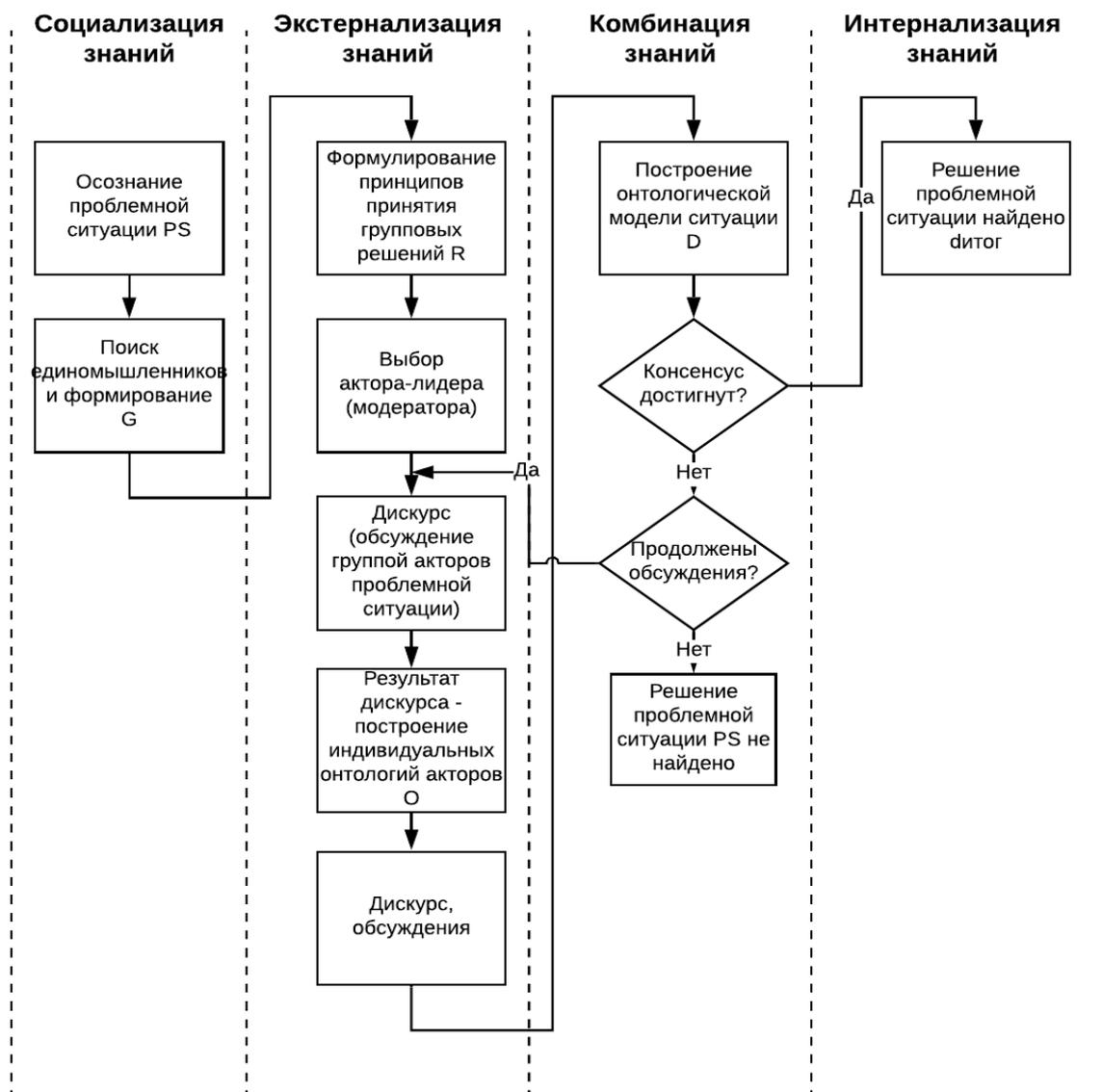
Осознание проблемной ситуации заставляет акторов начать действовать, направив свои усилия в сторону поиска других участников схожих проблемных ситуаций. Методологической поддержкой акторов в поиске единомышленников, организации переговоров друг с другом, принятии коллектив-

ного решения по поводу выхода из проблемной ситуации является теория интересубъективного управления. Особое значение в процессе принятия решения имеет трансформация знаний акторов (от неявного к явному и от явного — снова к неявному) [8], которые участвуют в формировании персональных онтологий акторов, а также общей, разделяемой всеми онтологии (см. рисунок на с. 85). Процедура социализации предполагает преобразование неявного общего знания актора в неявное знание, формирующее предпонимание ситуации. Неявное знание трансформируется в явное (экстернализация) в тот момент, когда актору нужно представить свое понимание другим участникам проблемной ситуации, формализуя и визуализируя его. Затем происходит комбинация явных знаний отдельных акторов, формируя общее (групповое) знание. Полученными знаниями акторы могут воспользоваться впоследствии в разных ситуациях, поскольку они оседают в их сознании в неявном виде (интернализация преобразования знаний).

Данная теория, учитывающая субъективные ценностные характеристики акторов, призвана дополнить систему управления, принятую в социотехнических системах [3]. Социальный эффект (то есть конкретный ожидаемый общественный и социально значимый результат), получаемый членами социотехнических систем от разрешения проблемных ситуаций, в которых они себя осознают, способствует получению экономического эффекта в масштабе всей социотехнической системы. В общем случае можно выделить следующие элементы потенциального эффекта от использования теории интересубъективного управления:

- снижение социальной напряженности, повышение лояльности акторов той организации, которой они принадлежат, как реакция на предоставление возможности и оказание содействия в разрешении проблемных ситуаций;
- повышение качества жизни людей;
- формирование новой культуры, базирующейся на ведении переговоров при разрешении проблемных ситуаций;
- уменьшение количества социальных конфликтов внутри социотехнических систем (и в обществе в целом) за счет появившейся дополнительной возможности их разрешения с применением методологии поддержки принятия решений по разрешению проблемных ситуаций.

Заключение. Современные подходы к управлению могут помочь социотехническим системам встать на путь инновационного развития,



Методика поиска выхода из проблемной ситуации

Примечание: разработано автором.

которое происходит в результате применения новой парадигмы управления, отличной от применяемой ранее, и предполагает переход от традиционных форм управления к качественно новым. Инновационным механизмам управления может соответствовать использование интеллектуальных и волевых ресурсов людей, в основе которых лежит субъектно-ориентированный подход, а доминирующий сегодня обезличенный, бюрократический подход к управлению не может соответствовать инновационному развитию, поскольку, несмотря на попытки каким-то образом отреставрировать его, основные принципы управления остаются неизменными.

В качестве моделей управления, которое позволит социотехническим системам встать на путь ин-

новационного развития, могут быть использованы описанные в данной статье новые подходы. Особое внимание следует обратить на интерсубъективное управление разрешением проблемных ситуаций, базирующееся на внутренней мотивации акторов, осознающих себя внутри проблемной ситуации, а не познающих ее извне.

В целом же следует отметить, что сегодня наблюдается тенденция к универсализации и конвергенции моделей, общих принципов и подходов к управлению, что позволит менеджерам выбрать некоторую комбинированную стратегию, сочетающую те достоинства различных концепций управления социотехническими системами и государственного управления, которые подойдут именно им в сложившихся условиях.

Список литературы

1. Аппело Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами. М.: Альпина Паблишер, 2018. 610 с.
2. Бархатов В. И. Модернизация российской экономики в условиях турбулентности // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. № 7 (417). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modernizatsiya-rossiyskoj-ekonomiki-v-usloviyah-turbulentnosti> (дата обращения 20.11.2020).
3. Витих В. А. Принцип дополнительности в науке о процессах управления в обществе // Вестник СамГТУ. Сер.: Технические науки. 2016. № 4 (52). С. 15—21.
4. Волкова А. В. Формирование системы государственного управления в России (политико-аксиологический подход): дис. ... д-ра полит. наук. СПб., 2014. 339 с.
5. Добрынин В. Н., Ульянов С. В., Лобачева М. В., Тятюшкина О. Ю., Ефремов Г. А. Самоорганизация и интеллектуальное управление развитием социотехнических систем. Ч. 1. Состояние и пути решения проблемы // Системный анализ в науке и образовании: сетевое научное издание. 2010. № 3. URL: <http://www.sanse.ru/archive/17.-0421000111\0021> (дата обращения 15.10.2020).
6. Красавин И. Гетерархия множества // Философско-литературный журнал ЛОГОС. 2017. № 3 (118). С. 173—198.
7. Моисеева Т. В., Мятишкин Ю. В. Анализ современных подходов к управлению в контексте использования человеческого потенциала // Инновации в жизнь. 2018. № 3 (26). С. 88—107.
8. Моисеева Т. В. Управление знаниями при интересубъективном управлении инновационным развитием социотехнических объектов // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер.: Технические науки. 2018. № 3 (59). С. 41—55.
9. Моисеева Т. В. Социальные инновации: интересубъективный подход к генерации инновационных идей // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер.: Экономика. Информатика. 2019. № 46 (3). С. 408—418.
10. Пушкарева Г. В. Менеджмент публичных ценностей: можно ли говорить об аксиологическом повороте в государственном управлении // Государственное управление. Электронный вестник. 2018. № 68. URL: http://ee-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2018/issue__68._june_2018_/legal_and_political_aspects_of_public_administration/pushkareva.pdf (дата обращения 15.10.2020).
11. Ansell C. The networked polity: Regional development in Western Europe // Governance. 2000. Vol. 13, iss. 2. P. 279—291.
12. Benington J., Moore M. Public Value: Theory and Practice. New York: Palgrave Macmillan, 2011. 272 p.
13. Bozeman B. Public Values and Public Interest: Counterbalancing Economic Individualism. Washington, DC: Georgetown University Press, 2007.
14. Dekker E., Kuchař P. Heterarchy // Encyclopedia of Law and Economics. New York: Springer, 2017. P. 1—5.
15. Geuijen K., Moore M., Cederquist A., Ronning R., van Twist M. Creating public value in global wicked problems // Public Management Review. 2017. Vol. 19, iss. 5.
16. Hood C. A. The Art of the State: Culture, Rhetoric, and Public Management. Oxford: University Press, 1998. 500 p.
17. Jessop B. The rise of governance and the risks of failure: the case of economic development // International Social Science Journal. 1998. Vol. 50, iss. 155. P. 29—45.
18. Kelly G., Mulgan G., Muers S. Creating Public Value. An Analytical Framework for Public Service Reform. London, 2004. URL: www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/downloads/files/public_value2.pdf (дата обращения 15.10.2020).
19. Koppenjan J., Koliba C. Transformations Towards New Public Governance: Can the New Paradigm Handle Complexity? // International Review of Public Administration. 2013. Vol. 18, iss. 2. P. 353—369.
20. Mandell M. P. Getting Results through Collaboration: Networks and Network Structures for Public Policy and Management. Westport: Quorum Books, 2001. 288 p.
21. Moore M. Creating public value: Strategic management in government. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1995. 416 p.
22. O'Flynn J. From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications // The Australian Journal of Public Administration. 2007. Vol. 66, iss. 3. P. 353—366.

23. Osborne D., Gaebler T. *Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. N.Y.: Addison-Wesley, 1992. 436 p.
24. Osborne S. P., Radnor Z., Nasi G. A new theory for public service management. Toward a (public) service-dominant approach // *The American Review of Public Administration*. 2013. Vol. 43, iss. 2. P. 135—158.
25. Rayner J., Williams H., Lawton A., Allinson C. Public service ethos: developing a generic measure // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2011. Vol. 21, iss. 1. P. 27—51.
26. Sampson T. *Virality: Contagion Theory in the Age of Networks*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 2012. P. 62—73.
27. Stark D. *The Sense of Dissonance: Accounts of Worth in Economic Life*. Princeton: Princeton University Press, 2011. 19 p.
28. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. What is Good Governance? URL: <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf> (дата обращения 15.10.2020).
29. Vittikh V. A. Evergetics: science of intersubjective management processes in everyday life // *International Journal of Management Concepts and Philosophy*. 2016. Vol. 9, iss. 2. P. 63—72.
30. Vittikh V. A. Introduction to the theory of intersubjective management // *Group Decision and Negotiation*. 2015. Vol. 24, iss. 1. P. 67—95.

Сведения об авторе

Моисеева Татьяна Владимировна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Самарского федерального исследовательского центра РАН, Институт проблем управления сложными системами РАН, Самара, Россия. mtv-2002@yandex.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2021. № 3 (449). *Economic Sciences. Iss. 72. Pp. 80—88.*

ANALYSIS OF MODERN SUBJECT-ORIENTED APPROACHES TO MANAGEMENT

T. V. Moiseeva

*Samara Federal Research Scientific Center RAS, Institute for the Control of Complex Systems RAS. Samara, Russia.
mtv-2002@yandex.ru*

The article is devoted to the study of modern approaches to management that could form the basis for innovative development of socio-technical systems. The meaning of the concept of innovative development associated with the application of the new management paradigm that differs from those used earlier is clarified. The analysis of subject-oriented approaches to management in the field of public administration and management of socio-technical systems is carried out. The features, advantages and disadvantages of each of the described approaches are revealed. Special attention is paid to the intersubjective approach to management, which is radically differs from others. It is shown that intersubjective management was worked out in order to help people in different problem situations to find the way out. This approach is based upon actors' communications, when they can discuss the situation and create their sense of it using different points of view. In such a way the actors form joint decision. Such approach can lie in the basis of innovative development of socio-technical systems.

Keywords: *management, subject-oriented approach, New Public Management, New Public Governance, Public Value Management, Good Governance, management 3.0, Agile-technology, heterarchy, intersubjective management.*

References

1. Appelo Yu. (2018) *Agile-menedzhment: Liderstvo i upravlenie komandami* [Agile management: Leadership and team management]. Moscow, Al'pina Publ. 610 p. [in Russ.].
2. Barhatov V. I. (2018) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 7 (417). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/modernizatsiya-rossiyskoy-ekonomiki-v-usloviyah-turbulentnosti>, accessed 20.11.2020 [in Russ.].

3. Vittih V. A. (2016) *Vestnik SamGTU. Seriya: Tekhnicheskie nauki*, no. 1, pp. 15—21 [in Russ.].
4. Volkova A. V. (2014) Formirovanie sistemy gosudarstvennogo upravleniya v Rossii (politiko-aksiologicheskij podhod) [Formation of the public administration system in Russia (political and axiological approach). Thesis]. St. Petersburg. 339 p. [in Russ.].
5. Dobrynin V. N., Ul'yanov S. V., Lobacheva M. V., Tyatyushkina O. Yu., Efremov G. A. (2010) *Sistemnyj analiz v nauke i obrazovanii: setevoe nauchnoe izdanie*, no. 3. Available at: <http://www.sanse.ru/archive/17.-0421000111\0021>, accessed 15.10.2020 [in Russ.].
6. Krasavin I. (2017) *Filosofsko-literaturnyj zhurnal LOGOS*, no. 3 (118), pp. 173—198 [in Russ.].
7. Moiseeva T. V., Myatishkin Yu. V. (2018) *Innovacii v zhizn'*, no. 3 (26), pp. 88—107 [in Russ.].
8. Moiseeva T. V. (2018) *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Tekhnicheskie nauki*, no. 59 (3), pp. 41—55 [in Russ.].
9. Moiseeva T. V. (2019) *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Informatika*, no. 46 (3), pp. 408—418 [in Russ.].
10. Pushkareva G. V. (2018) *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik*, no. 68. Available at: http://ee-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2018/issue_68._june_2018_/legal_and_political_aspects_of_public_administration/pushkareva.pdf, accessed 15.10.2020 [in Russ.].
11. Ansell C. (2000) *Governance*, no. 13 (2), pp. 279—291.
12. Benington J., Moore M. (2011) *Public Value: Theory and Practice*. New York, Palgrave Macmillan. 272 p.
13. Bozeman B. (2007) *Public Values and Public Interest: Counterbalancing Economic Individualism*. Washington, DC, Georgetown University Press.
14. Dekker E., Kuchař P. (2017) Heterarchy. *Encyclopedia of Law and Economics*, New York: Springer. Pp. 1—5.
15. Geuijen K., Moore M., Cederquist A., Ronning R., van Twist M. (2017) *Public Management Review*, no. 19 (5).
16. Hood C. A. (1998) *The Art of the State: Culture, Rhetoric, and Public Management*. Oxford, University Press. 500 p.
17. Jessop B. (1998) *International Social Science Journal*, no. 50 (155), pp. 29—45.
18. Kell G., Mulgan G., Muers S. (2004) *Creating Public Value. An Analytical Framework for Public Service Reform*. London. Available at: URL: www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/downloads/files/public_value2.pdf, accessed 15.10.2020.
19. Koppenjan J., Koliba C. (2013) *International Review of Public Administration*, no. 18 (2), pp. 353—369.
20. Mandell M. P. (2001) *Getting Results through Collaboration: Networks and Network Structures for Public Policy and Management*. Westport: Quorum Books. 288 p.
21. Moore M. (1995) *Creating public value: Strategic management in government*. Cambridge, MA, Harvard University Press. 416 p.
22. O'Flynn J. (2007) *The Australian Journal of Public Administration*, no. 66 (3), pp. 353—366.
23. Osborne D., Gaebler T. (1992) *Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. N.Y., Addison-Wesley. 436 p.
24. Osborne S. P., Radnor Z., Nasi G. (2013) *The American Review of Public Administration*, no. 43 (2), pp. 135—158.
25. Rayner J., Williams H., Lawton A., Allinson C. (2011) *Journal of Public Administration Research and Theory*, no. 21 (1), pp. 27—51.
26. Sampson T. (2012) *Virality: Contagion Theory in the Age of Networks*. Minneapolis, University of Minnesota Press. Pp. 62—73.
27. Stark D. (2011) *The Sense of Dissonance: Accounts of Worth in Economic Life*. Princeton: Princeton University Press. 19 p.
28. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific What is Good Governance? Available at: <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>, accessed 15.10.2020.
29. Vittikh V. A. (2016) *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, no. 9 (2), pp. 63—72.
30. Vittikh V. A. (2015) *Group Decision and Negotiation*, no. 24 (1), pp. 67—95.