

РАЗВИТИЕ НА ТЕОРИЯТА НА МЕНИДЖМЪНТА*

Съвременният мениджмънт е бурно развиваща се и динамична материя. Разгръщат се нюанси в различни разрези, обхващат се почти всички степени на йерархията. *Особен "глад" за управленски знания* изпитват трансформиращите и реструктуриращите се системи от различен ранг.

В този смисъл публикуваното изследване на проф. д-р ик. н. К. Каменов, което притежава *и методологически, и консултантски, и обучаващ капацитет*, представлява сериозен принос в развитието на теорията на мениджмънта.

Осмисляйки и сравнявайки монографията с подобни разработки от Централна и Източна Европа и в някои западни страни, констатираме, че това е *оригинално изследване*, което не трансферира, и в трета фаза на синтез е изложен *един философско-методологически възглед*.

Ако възприемем тази рамка, а на практика ние го правим, бихме могли да конкретизираме и открием следните моменти в три основни разреза.

Идеи, които предполагат приложно-технологично развитие

И в седемте части на разработката лансираните тези са самоконтраатакувани с антитези, аргументирано, за да се извлече реалният *"рандеман"*.

Първо, изследваното съответствие между потенциалите на субекта и обекта на властта е разгънато за основните йерархични равнища на социално-икономическата система на България. В обхвата на това съответствие са очертани варианти, съдържащи *двигателя за позитивна промяна, за отрицателна промяна, за криза, за застои на съответната система*.

Второ, намираме солидно обоснована и развита теза - устойчивост чрез промяна, което е в противоположност на мениджмънта за илюзорна устойчивост без промени. И тук има голямо поле за разгръщане на идеи: *устойчивост чрез иновации, чрез инициативи, с неудобни подчинени – които мислят конструктивно и проспективно*.

Трето, разгърнатата е теза за асиметрия в управленския процес - един почти слабо изследван въпрос. Този акцент обмислено и претеглено е разработен по линията *"длъжност – длъжностна характеристика – качества на личността"* в шест модификации.

Четвърто, администрирането в управлението е напълно в контекста на страна – членка на ЕС, защото това е управленската слабост и на държавната администрация у нас.

Пето, безспорно привличащи със своята свежест и актуалност са компаративния анализ на понятията "сигнал" и "симптом" и микротезата за "мандатно-управленско мислене".

Шесто, подчертан информационно-захранващ и консултиращ характер имат микротезите за "лобизма", "мутризацията" на икономиката у нас; вземането на решение "под условие".

* Камен Каменов. Управленски процес и мениджърско поведение. Свищов СА "Д. А. Ценов", 2008.

Седмо, впечатляващи са шестте детерминанти от глава седма “Мениджърско поведение и личностен потенциал” и особено детерминанта № 6 “В основата на всяка диктатура и корупция е неконтролираната власт”.

Можем да обобщим, че тук по елегантен и ненадрапчив начин е развито едно институционално-конструктивно и институционално-проспективно гледище!

Адресати

В книгата може да се открие етажирана адресност: политическите сили; изпълнителната власт; предприемачите и мениджърските институции, вкл. и на бюджетни организации.

Макар и извадени от контекста, има постулати, които “тласкат” мисленето в определени посоки:

- За да се “понася” властта от подчинените, най-добре е тя да не се забелязва, т. е. да не се използва демонстративно.
- Страхът от ръководителя като овластен да санкционира ... не може да бъде постоянен източник за мотивираност.
- Ръководителят като субект на власт трябва да знае, че неговите опорни точки са ... подчинените и опозицията.

Провокирани са и мисли, които се вметват в следното русло: Когато се формира и започва да действа един нов управленски екип, независимо от ранга на системата той започва да налага своята ценностна система и започва процес на изграждане *на преходна/мостова култура в системата*. Ако тя е добре структурирана и с традиции, подчинените възприемат само позитивното; при положение, че то няма критична маса, организацията се връща към традицията и към носителя на тази традиция и перспективност.

Възможно е обаче при наличие на неконвенционални фактори системата да бъде “прихваната” от нетипични за нея явления и да се реализира феноменът “зависими ръководители”.

Така, че сигурно се очертават най-малко два типа организации, структури, етажирани в йерархията: приемащи нова култура, независимо дали е със знак “плюс” или “минус”, и други, които филтрират заявеното и се очертава несъгласие. Умните представители на изпълнителната, законодателната и мениджърската власт се приспособяват. Останалите се противопоставят и времето не позволява да се позиционират в организационната памет.

Освен концептуалната наситеност изследването предлага и определен инструментариум – графични и матрични модели и процедури за ползване от проспективните мениджърски институции в обществото.

Монографията на проф. К. Каменов е адекватна на времето, в което живеем и ще живеем, защото тя попада и в областта на “In Search of Excellence” (в търсене на съвършеното) и в областта на “In Search of Innovation” (в търсене на нововъведение).

Възможно е за някои читатели-изследователи развитите от автора мисли да бъдат възприети *като тежка френска гилотина, а на други да подействат като разрешен творчески допинг*. Мисля, че вторите ще спечелят!

Проф. д-р ик. н. Атанас Дамянов