

## СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ И ФИЛОСОФСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ

УДК 101.1:316

В.С. Диев

### ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ: ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЙ И УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

*Философия управления является новой отраслью философского знания, появление которой вызвано, прежде всего, ролью и значением управления в современном обществе. Философия управления призвана служить общим концептуальным и междисциплинарным основанием, обеспечивающим целостное восприятие и понимание феномена управления. Философское образование должно обладать не только фундаментальностью, но и практичностью. На достижение этой цели направлена философия управления как учебная дисциплина.*

*Ключевые слова: философия управления, общество, организация, рациональность, принятие решений, культура, ценности, методология, риск.*

Студенты философских факультетов на третьем курсе выбирают специализацию, или, как принято сейчас говорить, «профиль», то есть то направление исследований, в рамках которого они будут готовить свою выпускную квалификационную работу. На философском факультете Новосибирского государственного университета наряду с такими традиционными направлениями специализации, как «история философии», «онтология и теория познания», «социальная философия», «философия науки», появилось еще одно – «философия управления». Открытие этого профиля связано с двумя аспектами: теоретическим и практическим. Начну с последнего. Дело в том, что далеко не все выпускники нашего факультета после окончания учебы смогут заняться академическими исследованиями или преподаванием философии в высшей школе. Большинство из них пойдет работать в бизнес, органы государственного управления, а если кто-то и будет преподавать в вузах, то, скорее всего, самые различные социально-гуманитарные дисциплины. Философское образование, на мой взгляд, должно обладать не только фундаментальностью, но и практичностью. Выпускник философского факультета, наряду с занятием наукой и преподаванием, должен быть готов успешно выступить в роли:

- специалиста в области анализа различных сфер жизни общества и его социальных институтов;
- консультанта управленческих структур в системе государственной власти, в бизнесе, в общественных организациях;
- аналитика в средствах массовой информации, службах по связям с общественностью и т.д.

Все эти сферы деятельности предполагают непосредственное участие выпускника этого профиля в процессах управления. Необходимо отметить, что эффективный менеджмент является сегодня важнейшим фактором развития любой страны. В этом контексте уместно вспомнить известное высказывание о том, что нет ничего более практичного, чем хорошая теория.

Для дальнейшего изложения потребуются сделать небольшое замечание о терминологии. В качестве синонима термина «управление» в литературе повсеместно используется понятие «менеджмент» (*management*), и хотя русский вариант существенно шире, в данной статье будут использоваться обе формулировки как эквивалентные. В англоязычной литературе, говоря о «менеджменте», всегда подразумевают фигуру «менеджера» – человека, субъекта управления, действующего в некоторой организации в сфере бизнеса; в более широком смысле применяется термин «администрация», «администрирование» (*administration*). Русский же термин «управление» включает в себя оба этих смысла. Термин «менеджмент» применим к любым типам организаций, но когда речь идет о государственных органах любого уровня, в англоязычной литературе используется термин «public administration», который переводят на русский язык как «государственное управление» и как «административное управление». Кроме того, в английском языке существует термин «control», который соответствует в русском языке управлению техническими системами.

Существует достаточно много дефиниций термина «управление», отличающихся степенью общности, но, при всех различиях в определениях, основными элементами являются объект, субъект, цели, средства, результаты и условия. Управление может быть охарактеризовано как преобразующая и направляющая деятельность, осуществляемая субъектом по отношению к объекту управления, обеспечивающая достижение поставленной цели. Управление как вид человеческой практики существует с тех пор, как возникла необходимость в совместной деятельности людей. Без преувеличения можно сказать, что управление пронизывает всю систему человеческих отношений. Кроме того, оно проходит и через всю мировую историю. Великие империи и пирамиды Египта, практически все, чем сегодня восхищается человечество, могло появиться на свет только вследствие координированных и организованных усилий. Начиная со времени появления первых социальных теорий, люди стремились сформулировать законы управления процессами, происходящими в обществе, и использовать выявленные закономерности в тех или иных целях. Не вызывает сомнения, что интерес философии к проблемам управления появился и проявился еще в античности и связан, прежде всего, с именами Платона и Аристотеля. Безусловно, следует также упомянуть Н. Макиавелли, Т. Гоббса, И. Канта, Г. Гегеля, К. Маркса, М. Вебера, которые строили социально-философские концепции функционирования государства и общества. В то же время, как совершенно справедливо отмечает Г.В. Сорина, «... в трудах ведущих теоретиков в области менеджмента и организационного поведения можно «вычитать» (философский характер данному глаголу придал И. Фихте) целый ряд классических философских идей. Например, в теории человеческой мотивации А.Х. Маслоу «вычитываются» идеи А. Шопенгауэра. Концепция П. Друкера, направленная на обоснование необходимости формирования

«класса» работников умственного труда, вполне согласуется с идеями И. Канта о необходимости формирования класса мыслителей и так далее» [1. С. 436].

Современное общество просто невозможно представить без управления. Л. Болтански и Э. Кьяпелло – авторы фундаментального труда «Новый дух капитализма» [2], в качестве источника информации о духе капитализма использовали именно литературу по менеджменту. По их мнению, «...в литературе по менеджменту второй дух капитализма находит свое самое естественное выражение. Можно полагать также, что в ней фиксируются и его модификации, его преобразования в сторону иных умственных представлений» [2. С. 123]. Они остроумно отмечают, что «...менеджмент неизменно сводится к умению *делать так, чтобы кто-то делал что-то*» (курсив авторов. – В.Д.) [Там же. С. 767].

Управление как вид деятельности существует так долго, как существует человечество. Каждая историческая эпоха вносила свои коррективы в отношения субъектов управления, методы стимулирования, масштабы организации самого процесса, но на рубеже XIX–XX вв. в этой сфере произошел качественный скачок. Переход к научному управлению по значимости равен переходу от использования мускульной силы животных и людей к паровым машинам. В начале прошлого века произошел интеллектуальный прорыв, связанный с пониманием и осознанием того, что управлять нужно, опираясь на науку, более того, этому необходимо учить, и, что самое главное, менеджмент, основанный на теории, намного эффективнее других методов! Сразу хочу заметить, что, на мой взгляд, более правильно говорить о теории управления, а не о науке управления, тем самым разграничивая теорию и практику управления. Дело в том, что наряду с элементами науки в практике управления существуют аспекты, характеризующие его как искусство. Интегрирование разнообразия интересов, целей, индивидуальных предпочтений и различий в процессе управления – сложный и творческий процесс, требующий не только логики, но воображения и интуиции. Именно в процессе такого интегрирования руководитель проявляет такие свои качества, как умение расположить знания в нужной форме, придать одним фактам решающее по отношению к другим значение. При этом проявляется искусство руководителя: умение находить и расставлять приоритеты, проявлять гибкость в поисках компромиссов, быть твердым и настойчивым. Именно в этом сегменте управленческой деятельности наиболее отчетливо проявляется индивидуальное творческое начало. Руководство людьми в организациях нельзя в полной мере свести к составлению алгоритмов управления. В работе руководителя существенное место занимают творческие и эвристические операции, которые не поддаются формализации. Управление представляет особую форму искусства – это свободная творческая деятельность, основанная на теоретическом фундаменте и сочетающая приемы ремесла и профессиональные навыки. Тем не менее хочу перефразировать известное выражение и сказать, что с тех пор как управление стало наукой, оно потребовало изучения.

В 1906 г. Фредерик У. Тэйлор опубликовал свою книгу «Цеховой менеджмент», а в 1911-м – «Принципы научного управления», и именно этот период времени традиционно считается началом становления управления самостоятельной областью исследований. Важно отметить, что Ф. Тэйлор

подчеркивал, что он создал именно «новую философию управления промышленным предприятием» [3. С. 256]. Окончательный же ответ на вопрос, насколько является универсальной управленческая деятельность, дал Анри Файоль в своей книге «Общее и промышленное управление», вышедшей в 1916 г. во Франции. Там он впервые обосновал тезис о необходимости и возможности административного образования. В книге дается следующее, ставшее классическим, определение: управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать [4. С. 12]. Создатели научного менеджмента – Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд – пользовались приемами естественнонаучного познания, считавшегося тогда единственно объективным. В качестве образца науки для управления выступила механика. Империя Г. Форда стала практическим воплощением концепции «научного менеджмента» с ее механистическим взглядом на роль и место человека в производстве. Принципиально важный шаг в развитии теории управления был сделан в 20-е годы прошлого века Э. Мэйо с его знаменитыми хоторнскими экспериментами. В рамках экспериментов было опрошено более двадцати тысяч рабочих, собран колоссальный объем данных, позволивших получить результаты, оказавшие существенное влияние на развитие теории и практики управления. Главный же вывод, к которому пришел Э. Мэйо, сводился к утверждению о том, что решающее влияние на рост производительности труда рабочего оказывают не материальные, а, главным образом, психологические и социальные факторы. В противовес тейлоровской концепции Э. Мэйо показал, что экономическая функция человека не исчерпывает его жизнедеятельности, а отношение индивида к этой функции во многом зависит от оценки ее людьми, с которыми он связан.

Полемика между двумя доминирующими концепциями (Ф. Тейлор и Э. Мэйо), так же как и попытки синтезировать выдвигаемые принципы, характеризуют все дальнейшее развитие теории управления. Ее можно охарактеризовать как аккумулированные и логически упорядоченные знания, представляющие собой систему принципов, методов и технологий управления, разработанных на основе информации, полученной как эмпирическим путем, так и в результате использования достижений ряда конкретных наук. Возвращаясь в день сегодняшний, хочу отметить, что спецификой современного управления является его междисциплинарный характер, наличие теоретических концепций и моделей и в то же время – ориентация на решение практических задач. Управление имеет собственный источник познания – практику, а также пополняется знаниями из других различных дисциплин, без которых оно просто не смогло бы развиваться. Но еще большее влияние на развитие управления оказала и оказывает научная методология.

Полагаю, что любая отрасль знания, достигнув определенной стадии зрелости, требует философского осмысления собственных оснований. Представляется, что для большинства академических дисциплин существует круг вопросов, которые относят к их основаниям и традиционно обозначают как философию соответствующей науки, и управление не является исключением в этом ряду. Под философией управления буду понимать систему обобщающих суждений философского характера о предмете и методах управления, его месте среди других наук и в системе научного знания в целом, познаватель-

ной и социальной роли управления в современном обществе. Философия управления призвана рассматривать аксиологические, гносеологические и методологические основания человеческой деятельности в процессах управления. Она должна ответить в том числе и на вопрос: как возможно управление? Философия управления является новой областью философского знания, которая пока еще находится в стадии становления [5]. Философский анализ проблем управления направлен на изучение человека и общества. Философия управления призвана дать философский синтез знаний об управлении и предложить методологию исследования этого феномена. Считаю, что система философского образования должна реагировать на развитие философских исследований, собственно, в этом и состоит теоретический аспект открытия профиля «философия управления».

Очень часто управление рассматривают через призму принятия решений, что, на мой взгляд, вполне оправдано. Я сам придерживаюсь такой позиции, поскольку эти процессы занимают в структуре управленческой деятельности центральное, иерархически главное место. Любая функция управления – планирование, организация, мотивация и контроль – предполагает, прежде всего, принятие решений для реализации этой функции. Решения в наибольшей степени определяют как результативные параметры, так и процессуальное содержание управленческой деятельности. При этом функция выработки решений выполняет структурообразующую роль в формировании и реализации управленческой деятельности.

Очевидно, что решения принимаются не только в сфере управления, более того, проблематика принятия решений существенно шире управленческой сферы. Особая роль процессов принятия решений в жизни общества в целом и отдельных людей осознавалась издавна, что нашло свое отражение в таких классических философских проблемах, как свобода воли человека, борьба добра и зла. Принятие решений является важнейшим продуктом человеческой деятельности. Полагаю, что можно даже дать определение человека как существа, принимающего решения. Решение – процесс и результат выбора цели и способа ее достижения. Решение – связующее звено между познанием и тем или иным вариантом поведения, действия человека. Принятие решений является мыслительным процессом, предполагающим предварительное осознание цели и способа действий, проработку различных вариантов. Важнейшей особенностью этого процесса является его волевой характер. В принятии решения интегрируются знания, интересы, мировоззрение человека. Оно служит основой самоидентификации человека, так как любой социальный тип, любой характер раскрывается только через сознательное действие. Любую человеческую деятельность можно представить как цепочку принятия решений.

Среди гносеологических проблем философии управления центральное место занимают вопросы принятия решений в условиях неопределенности и риска. Современное общество все чаще называют «обществом риска», поскольку неопределенности и риска и связанных с ними потенциальных угроз не становится меньше, а наоборот, их число возрастают. Поэтому сегодня риск не является прерогативой авантюрных личностей или венчурных капиталистов, он стал атрибутом повседневности и касается каждого из нас. В

любой сфере человеческой деятельности присутствует неопределенность, которая является условием нашей жизни, атрибутом и фактором принятия решений. Каждый из нас постоянно сталкивается с ситуациями, которые не полностью определены, с проблемами, которыми прежде не возникали, но они тем не менее требуют принятия решений. Выбор решения не только происходит в условиях неопределенности, но и порождает ее. Поскольку принятие решений является деятельностью исключительно человеческой, то нередко присутствует и неопределенность целей. О таких ситуациях Сенека говорил, что для корабля, который не знает куда плыть, нет попутного ветра. Если же цели ясны, то человек должен обладать определенной рациональной основой для принятия благоразумных решений в условиях неопределенности, позволяющей сравнивать различные варианты действий, и выбирать тот, который наиболее полно соответствует его целям. В этих условиях эффективность поиска оптимальных решений существенно зависит от методов описания и анализа имеющейся в задаче неопределенности, того, насколько адекватно эти методы могут отразить реальную ситуацию. Управление в условиях риска, как и любой процесс управления, предполагает успешное достижение поставленной цели, в данном случае – принятие решений, имеющих минимально допустимый риск. Субъект управления должен обладать рациональной основой для принятия благоразумных решений в условиях риска, позволяющей сравнивать различные варианты действий и выбирать тот, который наиболее полно соответствует его целям, оценкам и системе ценностей. Поведение же, основанное на отказе от рациональности, будет хаотичным и непродуктивным (подробнее см. [6]).

В ряду методологических проблем философии управления остановлюсь только на вопросах организационной структуры. Современное общество – это общество организаций. Люди обречены на совместную деятельность, поскольку этого требует специализация, разделение труда и кооперация, то, без чего невозможен прогресс человечества. Какая структура организации является наиболее адекватной современным реалиям, что и как детерминирует принятие решений в организациях: цели организации или цели и интересы человека, как на принятие решений влияет структура организации? В настоящее время иерархические структуры заметно уступают место сетевым, которые дают простор творческим способностям работников, способствуют преодолению отчуждения труда. В то же время способ принятия решений, характерный для иерархических структур, остается более эффективным для многих сфер жизнедеятельности человека. Сетевая методология принятия решений имеет ряд преимуществ, но для нее существует и значительное число ограничений. Она может быть эффективнее иерархической только в некоторых, не очень многих, но крайне важных сферах. В большинстве социальных сфер, например в управлении муниципальным хозяйством, от которого зависит повседневная жизнь граждан, более эффективным представляется бюрократический способ принятия решений. Он является воплощением рациональности во всех смыслах, в частности в смысле свободы от ценностей. Однако существует множество ситуаций, когда формальное принятие решений, свободное от ценностей, невозможно. Особенно очевидно это в сферах, связанных с производством символических продуктов, знаний, с духовной

культурой, где ценности являются неизбежной предпосылкой и результатом деятельности. Здесь более подходит неформальный стиль сетевых организаций, их мощный творческий потенциал. Современная Россия, перед которой стоит задача развития с опорой на передовые технологии, нуждается как в иерархических, так и в сетевых структурах. Проблема государственного управления заключается не столько в бюрократизации, сколько в несоответствии отечественной бюрократии критериям рациональной бюрократии (по Максус Веберу), в частности исключающей возможность коррупции. Но с задачей осуществления инновационных прорывов не справится даже наилучшая рациональная бюрократия. Здесь понадобится помощь интеллектуальных сетей.

Управление «погружено» в культуру, и философия управления, в отличие от философии математики, например, обязана исходить из этой посылки. Философия управления должна рассматриваться только в контексте национальной культуры, традиций и менталитета. Культура обновляет унаследованные из прошлого ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, транслирует их живущим поколениям, вооружает людей определенными стереотипами поведения. Эта социальная память лежит в основе ценностей, взглядов и норм поведения, проявляющихся в деятельности людей. В ряду аксиологических проблем философии управления важное место занимают вопросы организационной культуры. Под организационной культурой будет пониматься комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируется социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации. Организационная культура является одной из основных характеристик современной организации, влияющих на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Сегодня еще нельзя говорить о сложившейся российской организационной культуре. Можно только выделить наиболее важные тенденции в ее формировании, а также наиболее значимые факторы, влияющие на процесс становления национальной организационной культуры. Культура современной российской организации достаточно разнородна и ее система ценностей сформировалась во многом под влиянием исторического развития страны. Отечественная организационная культура содержит как элементы дореволюционной культуры, так и сформировавшиеся непосредственно под влиянием советской системы, а также заимствованные из западной культуры. Патернализм, вертикальная система отношений в иерархии, централизация являются основными ценностями российской организационной культуры, кроме того, она характеризуется избеганием риска [7]. Отсутствие эффективной системы управления в стране – это уже философская проблема, и, прежде чем говорить о масштабных научных открытиях и технологических прорывах, равно

как и их коммерческой реализации, нужно как-то упорядочить систему управления. Другими словами, чтобы сделать инновации успешными, нужно изменить систему ценностей российской организационной культуры.

Принципиально важно отметить, что в философии управления происходит синтез, гносеологической, методологической, аксиологической, социокультурной проблематики, что вводит в сферу интересов философии управления целый ряд проблем из других областей философского знания: этики, социальной философии, философии политики, философии культуры. Например, эстетическое восприятие принимаемых решений играет немаловажную роль в управлении. Поскольку управление является синтезом науки и искусства, знания и опыта, полагаю, что правомерны и уместны многие философские и методологические подходы, используемые как в науке, так и в искусстве. Так, науку и искусство часто рассматривают как противоположности, но между ними есть и много общего, заключающегося в том, что каждая из этих «противоположностей» является творчеством. В науке преодоление сложности, сведение ее к простоте часто характеризуется категорией «красота». Аналогичные примеры можно привести и из области управления.

В заключение хочу подчеркнуть, что современное управление – это не только совокупность узкоспециализированных дисциплин, имеющих исключительно прикладное значение, но и некоторое мировоззренческое единство, вписанное в контекст современности. И философия управления призвана служить общим концептуальным и междисциплинарным основанием, обеспечивающим целостное восприятие и понимание этого феномена.

### *Литература*

1. *Сорина Г.В.* Философия менеджмента. Как это возможно? // Философия науки. Методология и история конкретных наук: Учебное пособие (книга для чтения). М.: «Канон+», РООИ «Реабилитация», 2007. С. 431–448.
2. *Болтянски Л., Кьяпелло Э.* Новый дух капитализма / Пер. с фр.; под общ. ред. С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. 976 с.
3. *Тэйлор Ф.* Научная организация труда // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. С. 222–305.
4. *Файоль А.* Общее и промышленное управление // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. С. 7–84.
5. *Диев В.С.* Философия управления: проблемы, подходы, тенденции // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия. Философия. 2011. Т. 9, № 1. С. 5–15.
6. *Диев В.С.* Риск и неопределенность в философии, науке, управлении // Вестник Томского гос. ун-та. Серия. Философия. Социология. Политология. 2011. № 2(14). С. 79–89.
7. *Диев В.С., Лыгденова В.В.* Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // Ценности и смыслы. 2011. Т. 5, №14. С. 101–111.