

Тутов Л.А.

На пути к философско-методологическому осмыслению теории управления

Пришло ли время для философии управления и заслуживает ли теория управления философской рефлексии? Какой вклад может внести философия в процесс теоретического и метатеоретического оформления современной теории управления? Какие методологические принципы способна предоставить философия теории управления? Можно ли сформулировать универсальные методологические принципы для управления? Как управление связано с современной экономической теорией? Ответы на данные вопросы позволят определить предметные рамки философии управления и показать роль философии в осмыслении и развитии управленческого знания. В представленной работе мы сможем ответить лишь на часть из них. Столь сложная задача предполагает выделение несколько шагов.

Первый шаг – определение аспектов, в которых философия изучает управление. Речь идет о разработке и углублении онтологических, эпистемологических, гносеологических, логических, методологических, аксиологических оснований теории управления.

Современная философия изучает управление в нескольких аспектах: во-первых, как отрасль знания – эпистемологический аспект, во-вторых, как вид человеческой деятельности – праксиологический аспект, в-третьих, как совокупность правил, норм, которыми руководствуются люди в стремлении к благам – аксиологический аспект, в-четвертых, роль и место человека в управлении – антропологический аспект; в-пятых, методологический аспект – совокупность инструментов, которые использует управление для получения знания и его систематизации. При философском осмыслении управления важно не подменять его перечислением (хронологическим, с точки зрения персоналий, или сравнительно-классификационным подходом) идей различных школ и направлений. Следует строго придерживаться заданной рамки исследования.

Второй шаг в решении поставленных задач предполагает подробное раскрытие содержания наиболее важных аспектов. Традиционный аспект философского осмысления теории управления – эпистемологический. Он акцентирует внимание на конечном продукте научной деятельности – системе управленческого знания, ее структуре и генезисе. При этом развитие знания в управлении в отличие от других наук сложно рассматривать в его собственной внутренней логике при относительно пассивной роли социокультурной среды, поскольку управленческая наука по природе своей имеет практическую направленность, и ее разработчиками, как правило, были не академические мыслители, а реальные управленцы. Такое понимание свидетельствует о том, что экстерналистская модель развития знания в управлении является доминирующей. Другая трудность связана с предметной не строгостью науки управления и смысловым плюрализмом в истолковании базовых понятий, например, таких как управление, менеджмент, организация и т.д. Это обусловлено не только уровнем теоретической рефлексии, но и междисциплинарным характером управленческого знания, предполагающим совмещение принципов различных наук.

Структура управленческого знания, как и любой другой науки, с точки зрения его содержания определяется дифференциацией научно-исследовательских программ и сложившихся на их основе научных направлений, школ, традиций. Среди них: классическая школа научного менеджмента Ф. Тейлора, административная школа А. Файоля, школа человеческих отношений Э. Мэйо, эмпирическая школа или менеджериализм Г. Саймондса, школа социальных систем Ч. Барнарда, ситуационная теория управления Р. Моклера и

многие другие. Современные концепции теории управления представлены стратегическим управлением и стратегическим менеджментом, инновационным менеджментом, организационной культурой и организационным развитием; реструктуризацией и реинжинирингом, бенчмаркетинг и управлением изменениями; научающимися организациями и ситуационным лидерством. Идеи, сформировавшиеся в различных школах управления, показывают как их преемственность с управленческими идеями прошлого, так и дают основание для построения будущих управленческих концепций. В то же время, сложившееся многообразие подходов отражает не только широкую палитру идей в области управления, но отчасти объясняется отсутствием строгой методологии и реальных процедур проверки истинности научных гипотез и идей в управленческой науке. Сложность проведения многократных управленческих экспериментов, уникальность конкретных ситуаций и трудность измерений результатов экспериментов приводит к получению вероятностного знания и предполагает условность эмпирических обобщений. Поэтому невозможно выявить управленческие концепции, которые бы могли претендовать на статус *main stream*, как, например, неоклассическая экономическая теория в экономической теории. В управлении существуют школы, которые принято называть классическими (школа научного менеджмента и административная школа управления). Есть у них и современные последователи. То есть можно говорить о неоклассическом этапе в развитии управленческой теории. Однако речь там идет больше не об идеалах научного знания и классических принципах построения управленческой науки, а об использовании научного подхода при проведении управленческих экспериментов и систематизации методов и результатов этих экспериментов.

Поэтому не стоит представлять классический менеджмент, как соответствующий главным принципам классического идеала научности. В противном случае, мы будем иметь вульгарный редукционизм. Такую попытку предпринял А.В. Кезин, объявив, что философско-методологическую основу менеджмента составляют следующие принципы: фундаментализм, редукционизм (универсализм), деперсонализм [1, с. 452–453]. Однако при раскрытии содержания этих принципов и то, как они реализуются в сфере управления, обнаруживается механистический перенос тех свойств, которые не являются атрибутивными для классического менеджмента; они привносятся искусственно, без учета предметной специфики и легко допускают замену одних понятий на другие. В результате получается «кентавр», объединяющий, с одной стороны, управленческое знание, связанное с регулированием человеческой реальности, а, с другой стороны, математические и физические идеалы научности.

Известно, что в основе каждой научно-исследовательской программы лежит ее ядро: набор базовых установок, составляющих картину управленческой реальности, или онтологию. Конкретное воплощение эти установки находят в научной терминологии, тематике исследований, а также в идеалах и нормах научной работы в данной области. Существовала и продолжает оставаться влиятельной позиция, согласно которой для управления является определяющей экономической картина мира, устанавливающая как истинный определенный категориальный тип видения эмпирических и теоретических объектов. Такая картина – продукт рефлексивно-конструктивной деятельности разума. Так, в основе неоклассической экономической теории лежат три основные взаимосвязанные идеи: идея равновесия, идея возможности математически строгой интерпретации экономических явлений и идея чистой экономической науки. Идея чистой экономической науки предполагает исключение из ее предметного поля всяких ненаучных знаний, двусмысленностей, мифологизации и строгое предметное разграничение с другими общественными дисциплинами. Однако, борясь за предметную чистоту, неоклассическая

теория сама приходит к мифологизации числа, последствием которого является механицизм. Последний проявляется не только в абсолютизации числа, математического анализа в экономической теории, но и гипертрофии ряда других идей: идеи равновесия, методологического индивидуализма, функционального анализа, отрицание причинно-следственного подхода. Излишняя математизация экономической теории приводит к тому, что она абстрагируется от реальной экономической жизни и теряет ее предметную определенность. Точнее, предмет экономической теории приобретает свойства условности, парадоксальности, искусственности. Как написал известный западный экономист Кеннет Дж. Эрроу в работе «Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов»: «Выводы неоклассической теории справедливы только при выполнении определенных, возможно, чрезвычайно опрошенных предпосылок, касающихся экономической сферы, а также общественных и частных предпочтений» [3, с. 56]. Все условности, искусственности в неоклассической теории появляются, потому что она превращает ценовой механизм спроса и предложения в единственный и абсолютный механизм движения экономической реальности, считая все остальные аспекты экономической жизни вторичными и производными от вышеуказанного. Соответственно, управленческая теория исходит из экономической модели рыночного хозяйства, где главным регулятором является отношение спроса и предложения.

Такая ситуация неслучайна, поскольку взгляды мыслителей на происхождение и природу научных знаний и научного метода складывались под влиянием общенаучных методологических стандартов, отражавших опыт наук-лидеров. Когда-то в этой роли выступали математика и астрономия, механика, теоретическая физика, эволюционная биология. Позднее, для социально-экономической сферы эту роль стал играть «экономикс». Но, так было не всегда. Например, в последней четверти XIX в. в России сформировалась концепция «правового государства» и соответствующая модель управления «культурным государством». Методологическими основаниями этой концепции послужили исторические школы политической экономии и права, которые призывали к учету в науке влияний специфики и особенностей национальных культур, нравов, обычаев, форм правления, законодательств, обуславливающих своеобразие исторической судьбы развития определенного народа.

Структура управленческой науки может быть охарактеризована на основе ее деления на теоретическое и эмпирическое знание. Теоретическое знание включает набор теоретических концепций, моделирующих различные управленческие ситуации. Такое знание связано с обобщенными представлениями о предметной области и согласовано с более широкими мировоззренческими установками. Эмпирическое знание состоит из совокупности фактов, получивших истолкование в рамках соответствующей теории и составляющих ее эмпирический базис; оно включает навыки прикладного характера, составляющие основу искусства управления. Однако, как было сказано выше, управленческая наука ориентирована на решение практических задач, и только потом на развитие собственно теоретического знания.

Объектом управления является организация, как совокупность двух и более людей, поэтому на роль теоретического ядра в управлении логически и исторически претендуют концепции теории организации. Действительно, управление организацией является одним из древнейших видов человеческой деятельности. С момента появления простейших социальных сообществ появилась потребность в целенаправленном воздействии одних людей на других. Соответственно, накоплен огромный практический опыт и множество идей управления, нуждающийся в обобщении и систематизации. Однако, исследуя управленческие взгляды, например, в России в IX-XVIII вв., сложно найти примеры реального управления как деятельности, которая существует сегодня. Управленческая мысль развивалась, прежде

всего, как средство рационализации ведения различного рода хозяйств (государственного, церковного, частного), которые, в свою очередь, служили для удовлетворения потребностей индивидуумов и человеческих обществ. Собственно, об управленческих теориях можно говорить, начиная со второй половины XIX в.

В зависимости от сложности организации (фирма, государственное предприятие, общественная организация, семья, государство) выделяют различные формы и виды управления. Тем не менее, можно дать универсальное определение управления, как целенаправленного воздействия, необходимого для согласования деятельности людей и связанного с получением определенного результата. В качестве целей управления предлагаются обеспечение безопасности и благосостояния людей, рациональное управление хозяйством, максимизация прибыли и т.п.

Таким образом, управленческая теория – это систематизированное знание об устойчивых, повторяющихся связях и процессах в организационных системах, их структурных характеристиках, закономерностях функционирования и тенденциях развития.

Управленческая теория в узком смысле слова – это частная совокупность взаимосвязанных между собой научных понятий и суждений, характеризующих определенную зависимость между элементами человеческой реальности.

Совокупность теорий разного уровня составляет управленческую теорию в широком смысле слова.

Теории делятся на позитивные и нормативные. Позитивная теория ограничивается суждениями о том, что есть, т.е. суждениями, подтверждаемыми фактами, или в принципе проверяемыми путем обращения к фактам. Такая теория принципиально независима от какой-либо этической позиции или нормативных суждений. Нормативная теория содержит ценностные суждения, т.е. суждения о том, что должно быть. Если на первом этапе развития научного менеджмента преобладали позитивные теории, то в настоящее время получила распространение ценностно-гуманистическая ориентация в управлении организациями. Примером является «теория Z» У. Оучи, в которой акцент делается на таких ценностях, как доверие, близость, понимание. Предполагается, что производительность труда зависит не столько от технологических изменений, сколько от социальной организации управления. Однако различие между позитивной и нормативной теориями часто имеет условный характер, поскольку нормативное начало может неявно содержаться в исходных постулатах теории.

Задачей позитивной теории является создание системы обобщений, которые можно использовать для корректных предсказаний тех следствий, к которым приведет любое изменение обстоятельств. О ее качестве следует судить по точности, широте охвата и согласованности с реальностью тех предсказаний, которые она дает. Позитивная наука является или может являться «объективной» наукой точно в том же смысле, как и любая из физических наук. Конечно, тот факт, что управленческая наука имеет дело с взаимоотношениями между людьми, а исследователь сам является частью исследуемого объекта в гораздо большей степени, чем в физических науках, создает особые трудности в достижении объективности. В то же время это дает исследователю социальных явлений класс данных, который недоступен исследователю физических явлений. Но ни то, ни другое не служит фундаментальным различием между двумя группами наук.

Несмотря на социально-практическую ориентированность теории управления, различия между теоретическим и эмпирическим уровнями знания имеют качественный характер, так как предполагают их отнесенность к существенно разным по происхождению и свойствам объектам. Эмпирическое знание предполагает принципиальную наблюдаемость и многократную воспроизводимость. Теоретическое знание предполагает непротиворечивость,

рациональность, парадигмальность. Научные теории не выводятся логически из эмпирического знания, как считали позитивисты, а конструируются и надстраиваются над ним для выполнения таких функций, как понимание, объяснение, интерпретация, конвенция, предсказание. Поэтому в управленческой теории реальные процессы следует рассматривать как эмпирический материал, подлежащий специальной обработке. Управленческий эксперимент предполагает создание определенных условий и введение таких параметров деятельности, ее результатов и ограничений, которые исходят из соответствующих научных концепций, с использованием конструктивной деятельности мышления по созданию соответствующих интерпретативных схем, и являются по своей природе условными и конвенциональными положениями. Несмотря на предпринимаемые усилия, разрыв между теоретическим и эмпирическим знанием в управление не преодолен. Поэтому до сих пор нет удовлетворительных научных результатов по проведению реальных экспериментов по измерению изменений управленческих отношений на каком-либо уровне и/или объекте управления. А на этой предпосылке строятся довольно неустойчивые в смысле логической обоснованности и опытной подтверждаемости концепции мотивации, организационного поведения, организационной культуры, организационного развития, многие практические рекомендации по устранению конфликтов, поведению лидеров, управлению изменениями.

Управленческие теории включают следующие элементы: исходные посылки; теоретические модели; теоретические утверждения, или выводы; свидетельства истинности теоретических выводов или условия проверки гипотез. Исходные посылки могут иметь разное происхождение: отражать повседневный опыт, заимствоваться из религиозных представлений или научной картины мира, приниматься условно как удобное упрощение. Однако момент условности присущ даже тем постулатам, которые кажутся самоочевидными. Именно поэтому не существует абсолютно достоверных теорий. Что и было продемонстрировано в управленческой теории. Так, в качестве аксиом классической школы управленческого знания значительный период рассматривали следующие принципы, отражающие реальный опыт: «принципы специализации, департаментализации, диапазона контроля и единоначалия» [2, с. 227]. Но уже к середине XX в. была доказана методологическая противоречивость исходных принципов классической школы, в частности Ч. Барнард и Г. Саймон обратили внимание на то, что они часто используются во взаимно исключающихся ситуациях.

С помощью теоретической модели абстрактные понятия и реальность соотносятся между собой. Модель упорядочивает понятия, устанавливает между ними связи и отношения, которые предположительно соответствуют связям и отношениям реального мира. Сопоставление результатов логического анализа свойств модели с характеристиками реальности для последующей корректировки модели является важнейшим средством разработки теории.

В управленческой науке применяется широкий спектр моделей: от простейших метафор, подобно «невидимой руке» А. Смита, до сложных математических моделей и компьютерных имитационных систем. В теории управления выделяют одномерные и синтетические подходы. Соответственно, первые строят однофакторные управленческие модели, в центре которых находятся либо задачи, либо человек, либо управленческая деятельность. Например, теория научного менеджмента Ф. Тейлора, акцентировавшего внимание на задачах, или административная теория А. Файоля, в центре которой представлена управленческая деятельность. Синтетические учения строят модели, понимая управление как многоплановое, комплексное и изменяющееся явление, имеющее множество связей с внешним окружением организации. Речь идет о концепции «7-S» Т. Питерса и Р. Уотермана или теория «Z» У. Оучи, описавшего 7 наиболее значимых для сравнения и построения оптимального

варианта культурных переменных: характер найма, оценка результатов работы, карьерные перемещения, система контроля, модель принятия решений, объект ответственности, интерес к человеку. Оригинальную синтетическую концепцию управления по целям, в основе которой лежал системный подход, в свое время предложил П. Друкер, для которого управление должно начинаться с выработки целей, далее переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса.

В современном управлении возрастает роль формализованных математических моделей, преимущество которых связано с возможностью надежного прослеживания сложных цепочек и взаимосвязей между параметрами и переменными. В зависимости от творческой задачи могут применяться как модели, призванные отображать реальность как можно ближе к оригиналу, так и модели, намеренно искажающие общую картину, с тем, чтобы оттенить отдельные ее черты. В качестве модели-аппроксимации можно представить модель управления в рамках школы научного менеджмента, в которой определена реальная цель – максимизировать благосостояние, как работодателей, так и персонала, предложены основные принципы научного управления и фактически осуществлен научный подход, благодаря проведению управленческих экспериментов и систематизации методов и результатов этих экспериментов. Примером другого подхода является модель – «пирамида потребностей» А. Маслоу, объясняющая любое поведение человека потребностями. Такая модель дает более глубокое понимание механизмов мотивации поведения человека, знанием которого можно руководствоваться для изменения поведения работника. Однако в реальной действительности уровни потребностей для рядовых сотрудников нельзя идентифицировать и выделить, а для менеджеров трудно индивидуализировать и конкретно адресовать мотивационные программы. Искажает картину и принцип иерархической линейности в процессе удовлетворения потребностей. Очевидно, что не существует единственной оптимальной модели. Выбор каждой из них зависит от условий и поставленных целей. В одной ситуации наиболее результативна модель с жестко заданными параметрами, в другой – более эффективна модель, работающая на основе принципов открытой системы.

Управленческая теория получает признание в качестве истинной, если есть не только подтверждающие ее факты, но и опровергающие. Однако количество последних должно быть незначительным, по сравнению с первыми. В противном случае, возникнет необходимость перехода к новой теории. Предпосылки теории могут не совпадать с обстоятельствами появления фактов, а отнесение факта к существенным для теории или, напротив, к сопутствующим и случайным – не всегда очевидно. Кроме того, чтобы установить любой факт, внимание наблюдателя должно быть определенным образом сфокусировано. Следовательно, теория – это особый способ фокусировки, поэтому факты, как правило, нельзя считать независимыми от теории. Однако в управленческих теориях часто приходится сталкиваться с парадоксами, когда прежние факты, подтверждавшие теорию, перестают работать на развитие теории и начинают противоречить ее основным выводам. Пример – хоторновские эксперименты Э. Мэйо. И дело здесь не только в недостаточной теоретической проработанности идей той или иной школы или необходимости перехода к новой теории, но и в том, что принцип интерессубъективности для управленческой науки не является универсальным. Иногда даже говорят о включении субъективности в онтологию управления.

В заключение работы следует сказать о перспективах теории управления и ее взаимоотношениях с философией. Во-первых, невозможно создание строго рациональной, совершенной и универсальной организационной модели; управленческое знание имеет гипотетический характер, а процесс познания выражается в размножении теорий. Во-вторых, в современной управленческой теории все более широкое признание находит (и эта тенденция сохранится в будущем) принцип методологического плюрализма, согласно

которому мыслитель свободен в выборе средств исследования, при условии четкой идентификации методологических принципов, в рамках которой он работает и готовности к их критическому обсуждению. Это необходимо, чтобы плюрализм не выродился в методологический анархизм, препятствующий эффективному профессиональному общению в рамках научного сообщества. В-третьих, эволюция методологических стандартов в управленческой теории отразила соперничество двух базовых установок: рационализма и эмпиризма. Традиционная нормативная функция, предписывающая, как должно вести исследования, теряет былое значение. Методология становится дескриптивно аналитической, изучающей, как фактически генерируются новые знания, ведутся исследования, функционирует научное сообщество; она стремится описывать и осмысливать фактически сложившиеся структуры управленческого знания, тенденции его эволюции, практику научной деятельности. В-четвертых, расширяется предметное поле управленческой теории, охватившее ныне широкий спектр не только собственно управленческих, но и философских проблем управления. Теория управления включает в круг своих интересов как эпистемологическую, так и онтологическую проблематику, связанную с метанаучными (философскими, этическими, идеологическими) представлениями о самой управленческой реальности. В-пятых, главной методологической трудностью продолжает оставаться адекватность применения теоретических моделей к реальной практике, поскольку до сих пор нет удовлетворительных научных результатов по проведению реальных экспериментов по измерению изменений управленческих отношений. В-шестых, предметный статус философии управления не ясен, поскольку она не достигла определенной степени зрелости. Остается дилемма: включать философию управления в структуру управленческой науки или рассматривать как промежуточный между философией и наукой род знания, который не является ни чисто философским, ни чисто научным. Однако очевидно, что философия служит обоснованию теоретических конструкций управления, расширяют его когнитивные ресурсы и познавательный горизонт.

Список литературы:

1. *Кезин А.В.* Методологические основы теории менеджмента // Философия социальных и гуманитарных наук. Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. проф. С.А. Лебедева. М.: Академический Проект, 2006. С. 437–480.
2. *Кравченко А.И.* История менеджмента: Учебное пособие для вузов. 5-е изд. М.: Академический Проект: Трикта, 2005.
3. *Эрроу К.* Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов // THESIS. 1993. Т. 1. Вып. 2. С. 49–63.