

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКОМ И СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ПОНИМАНИИ

Работа представлена кафедрой управления персоналом РГПУ им. А. И. Герцена.

Популярность термина «управление» и исключительная широта его понимания, к сожалению, не всегда позволяет увидеть сущность и собственно рационально-человеческую природу этого великого явления. В статье рассматривается разнообразие исследовательской рефлексии управления, сводимое в итоге к междисциплинарному анализу этого феномена, методологическим субстратом которого становится социально-философское и социологическое поле понимания проблемы.

Ключевые слова: *управление, человек, социальность, вмешательство, использование, рациональность, координация, самоорганизация, персонификация, проект.*

O. Gelikh

MANAGEMENT IN SOCIAL-PHILOSOPHICAL AND SOCIOLOGICAL UNDERSTANDING

The popularity of the term “management” and the exceptional breadth of its understanding, unfortunately, do not make it possible to perceive the essence and the rational-human nature of this great phenomenon. The article presents a variety of research reflexion on management resulting in the interdisciplinary analysis of this phenomenon. The methodological substratum of the considered analysis is formed by the social-philosophical and sociological aspects of management understanding.

Key words: *management, individual, sociality, intervention, utilisation, rationality, coordination, self-organisation, personification, design.*

Определения управления. Что такое управление? По нашему убеждению, это прежде всего *сознательно организованное взаимодействие коллективов и групп людей.* Ожидаемые результаты такого взаимодействия планируются, проектируются как близкое или отдаленное, но реальное будущее. Управление – исключительно раз-

нообразное, емкое по своему содержанию явление. Исследователи рассматривают его с различных сторон. Поэтому существует целый ряд дефиниций этого понятия.

Под *управлением*, в широком смысле этого слова, говорит философский словарь, понимается «функция организованных систем (биологических, технических, социальных), обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализации ее программы, цели» [1, с. 590]. Практически также определяется управление в психологическом словаре, где говорится: «Управление – функция организованных систем, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима функционирования, реализацию программы деятельности» [20, с. 226]. Педагогический словарь находит ближайшее родовое слово в определении управления через возможность и способность «принятия решений». «Управление, – говорится здесь, – это взаимосвязанная совокупность циклически повторяющихся процессов выработки и осуществления решений, ориентированных на стабильное функционирование и эффективное развитие системы и основных ее частей» [21, с. 123]. Выработка и осуществление решений для обеспечения стабильности, устойчивого функционирования и динамичного развития организации как системы – это важнейшие характеристики управления, содержащиеся в приведенной дефиниции. В такой трактовке хоть косвенно, но уже просматривается человек. Ибо именно человек принимает решение о том, как действовать. В этом толковании преодолевается опасность, содержащаяся в слишком широком определении управления – как «функции организованных систем (биологических, технических, социальных)», что мы увидели выше, где человек может быть, а может, вроде бы, и вовсе не присутствовать. Тогда и во взаимодействии планет, и в устойчивом поведении стай птиц, стад млекопитающих или организованных общностей других животных, т. е. во всех сложившихся и устойчиво функционирующих системах в живой и неживой природе, можно усмотреть «управление».

Опасность размывания понятия при таком широком толковании почувствовал еще Владимир Даль, который в своем словаре предложил более конкретное определение. «Управление, – отмечает Даль, – это воздействие, которое *сознательно* организуется человеком, когда он стремится повлиять на ход того или иного процесса в правильном, *благоприятном*, нужном для человека направлении» [7, с. 1046, 1047] (курсив мой. – О. Г.). Управление понимается В. Далем как деятельность, ведущаяся с целью создания благоприятных для человека условий. Такое понимание, как видим, оставляет за рамками управления процессы космического и иного до- и внечеловеческого регулирования, названного сегодняшней наукой *самоорганизацией* природы.

Социологический подход, использующий синергетическое понимание природы вещей, позволяет внести некоторую ясность. Так, А. В. Тихоновым под управлением понимается «*сознательное вмешательство*» [16, с. 9] человека в социальность, в функционирование живых и неживых, природных и социальных систем. Но *вмешательство* именно *рационально мыслящего* человека. В сегодняшнем виде управление – это *вмешательство* человека в социальную деятельность людей, в социальную среду. Но «вмешательство», как заметит любой оппонент такого тезиса, может ведь быть и разрушительным, может быть насилием. Поэтому необходимо уточнить формулировку в его социально-философском и социологическом смысле. Управление – это *конструктивное, организующее* человеческую деятельность «вмешательство» в социальность. Управление выполняет важнейшую, а именно – *антитэнтропийную* функцию в социальной среде, функцию преодоления социального хаоса, выстраивания его в организационный порядок. Используя слова Огюста Конта, возможно сформулировать так: *управление* – это *социальная функция*, назначение которой состоит в сдерживании и предупреждении «фатальной склонности к основательному рассеиванию идей, чувств и интересов» [22, с. 109].

Многообразие эмпирических и практических проявлений управления, конечно, требует не одной дефиниции этого явления. При этом для нас важно то, через какие логические и гносеологические «очки» смотрит человек на данный феномен. В разнообразных взглядах на управление исследователь не может допустить пустых и бессмысленных споров о нем. Как в исследовании, к примеру, автомобиля бессмысленно спорить о том, что, по утверждению одних, этот автомобиль – синий, вторых – железный, третьих – приземистый, четвертых – быстрый, пятых – экономичный. Ясно, что и то, и другое, и третье, и все остальное – верно, это характеристики автомобиля, которые нельзя противопоставлять друг другу. Поэтому и в рассмотрении управления важно понимать, о каком виде управления идет речь. Даже авторы классического исследования в этой сфере заостряют внимание на этой особенности феномена управления, говоря, что «управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации» [12, с. 38]. Но они же ссылаются и на определение Питера Друкера, ведущего специалиста в области менеджмента с мировым именем, который подчеркивает прежде всего то, что *«управление – это особый род деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу»* [9, с. 120; 8, с. 201]. То есть, как и в случае с автомобилем, управление – это и процесс, и особый вид человеческой деятельности, и функции (планирования, организации, мотивации, контроля и др.), выполняемые определенными людьми и субъектами.

Из того, что функции управления выполняются не сами по себе, их, разумеется, выполняют и реализуют люди, мы понимаем, что управление – это личностно окрашенное (поведением, персоной руководителя) организационное *воздействие* на совместную деятельность людей, представляющее собой *рациональную* координацию этой деятельности.

Персонализация управления. Управление – это действие такого координирующего центра, который неизбежно *персонафицирован* личностью и/или личностями. Мы говорим «петровская Россия», «Россия времен Екатерины Великой», «сельцинские реформы», «Россия эпохи Владимира Путина и Дмитрия Медведева», подразумевая одно и то же государство не только в его различные исторические эпохи, но и показывая заметную зависимость государственно-исторических структур России и характера управления ею от стиля и характера действий исторических личностей, стоящих, как принято говорить, у «рычагов» системы государственного управления. Мы говорим, «автомобильная корпорация Генри Форда», «школа Шалвы Амонашвили», «клиника Бориса Федорова» и т. д., подчеркивая значение личности и влияние ее интеллектуальных и психологических особенностей на качество и характер управления соответствующей промышленной, образовательной, медицинской и прочей организации.

Таким образом, управление, – это в высшей степени персонафицированный феномен [19]. Личность, персона руководителя, его харизма, имидж, авторитет, – не второстепенные, а сущностные характеристики если не самого управления как такового, то процесса функционирования управляемой организации. И все разговоры о деперсонализации управления малопродуктивны, если не рассматривать их в той плоскости, что деперсонализация есть инобытие управления, всегда и неизбежно связанного с воздействием на отношения людей конкретной (управляющей) персоны, личности. Возможны лишь формализованные, деперсонафицированные звенья в передаточной цепи управления. Деперсонализация (всегда персонафицированного) управления складывается и обнаруживается там и тогда, где и когда осуществляется управление большими массами людей, отношения управленческого воздействия – подчинения которых преимущественно переходят из качества непосредственных в качество опосредованных. Тут возникает феномен формализации и связанной с

ним деперсонализации управления. За деперсонализацию управления нередко выдается и не вполне осознаваемая исследователями *самоорганизация* социальных объединений и отношений с их «векторами равнодействующих и/или противодействующих сил», приводящих к событиям, «которых не хотел никто». Явление *самоорганизации* в его взаимодействии с управлением заслуживает специального рассмотрения.

Таким образом, *управление* – это, по своей сути, организационно-систематическое *сознательное* (осознанное, рациональное) воздействие одного или нескольких человек на группы, коллективы, объединения людей с целью достижения намеченного результата их совместной деятельности, который предвидится, планируется, прогнозируется как ближайшее или отдаленное будущее [5, с. 16]. При этом следует акцентировать внимание на том, что управление, несмотря на важность его характеристики как способа формирования отношений и осуществления регулирующих воздействий, не сводится только к этим его сущностным чертам. Управление – это многоаспектный, полифоничный, многофункциональный феномен – в целом, гетерогенный, т. е. неоднородный, феномен. Именно по этой причине в научной литературе, как было показано выше, наличествует такое множество определений управления.

Гетерогенность управления. Многоаспектность управления связана с тем, что управление «имеет дело с объектами различной природы: материальными, социальными и духовными» [15, с. 33]. С одной стороны, управление, как отмечает А. В. Тихонов, представляет собой устойчивую *процессуальную структуру*, т. е. имеет цель, средства, результат, субъекта, объекта, начало и завершение. С другой стороны, говорит он, управление – многофункционально, ибо выполняет различные *функции*: инструментальную, проективную, познавательную, аксиологическую, методологическую, социально-интегративную и социально-преобразовательную. Поэтому, когда говорят о проблематике управления, важно уточнять, о чем именно идет речь, ибо, поскольку на первом

плане чаще всего оказывается *инструментальная* функция управления, вся практическая и научная проблематика управления обычно вращается вокруг этой функции. Основным показателем ценности управления признается достижение запланированного результата в преобразовании объекта, что и привлекает наибольшее внимание к проблеме объекта в терминах «цель – средство – результат» и к разработке различных технологий осуществления операций в указанном треугольнике. Близко к этому прилежит *проективная* функция, что проявляется в предварительной разработке планов, проектов, моделей, которые подлежат осуществлению. Однако еще сложнее обстоит дело с *познавательной* функцией управления [17, с. 207, 208].

Итак, управление – явление сложное, содержащее в себе целую палитру аспектов, а изучение множества его функций «предполагает исследование всей совокупности отношений и взаимодействий между людьми в процессе производства, обмена, реализации товаров и услуг, взаимодействия в сфере собственно управления и т. п., то есть всего того, что связано с организацией совместной деятельности людей» [4, с. 21, 22]. Ввиду сложности и многоаспектности рассматриваемого нами феномена, очень непросто, как мы убедились, определить управление как понятие. Однако эта задача не относится к числу невыполнимых и в то же время не исчерпывается стремлением дать универсальную и единственную дефиницию. Наиболее распространенным способом определения понятий в логике является, как известно, выполнение этой функции через ближайшее родовое, т. е. более широкое рядоположенное понятие. При этом, как было отмечено выше, совместная деятельность, сами человеческие отношения представляют собой тот субстрат, то основание, на котором управление и вырастает. С этой точки зрения управление предстает как отношения между индивидами, складывающиеся в их совместной *регулируемой сознательным образом* деятельности.

Управление как собственно инструментарий характеризуют такие термины и понятия, как «*воздействие*», «*координация*», «*ре-*

гулирование», «вмешательство», «использование», которые отличаются двумя неизменными прилагательными: *сознательное* и *систематическое* и в основе которых лежит более широкое понятие – «социальное действие». При этом «социальное действие» выступает, вообще говоря, одним из базовых для управления понятий. «Действие» как таковое Макс Вебер определяет как поступки и поведение индивида, с которыми последний связывает субъективный смысл. «Смысл» оказывается решающим и в определении «социального действия», под которым Вебер понимает такое действие, «которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действиями других людей и ориентируется на него» [2, с. 63]. Потому «воздействие», «координация», «регулирование» и другие ближайшие родовые понятия могут быть использованы в характеристике и в определениях управления как *инструментального центра*. Все это термины, неизменно производные от понятия «социальное действие». «Координация» и «регулирование» близки по своему значению понятиям «согласование», «согласованность», но полностью не совпадают с ними. В этом смысле *управление* может определяться как *рациональное согласование деятельности отдельных индивидов с целью получения желаемого совместного результата*.

Управление, охарактеризованное нами как вмешательство в социальность, примерно в таком же значении может быть рассмотрено и как «использование труда других людей» [10, с. 5] для реализации каких-либо своих целей. Понятно, что «использовать» другого человека или других людей можно очень по-разному. «Использование» с ущербом для этих самых других людей называется *насилием*, также – *эксплуатацией*. Но управление по сути своей всегда и неизбежно есть *использование труда и интеллекта других людей*. Справедливое и в полном смысле рациональное управление – это «человеческое использование человеческих существ», что отмечал еще родоначальник кибернетики Н. Винер [3]. Управление, в итоге, – это такое

использование, которое выгодно и приемлемо как тем, *кто* использует (что было всегда), так и тем – что немаловажно, – *кого* используют, что стало важнейшей сущностной чертой *демократического управления*, в котором *свобода человека* рассматривается как первостепенная социальная ценность.

Менеджмент как наиболее рациональное управление. Важнейшим видом справедливого управления деловой организацией в современных условиях стал *менеджмент*, который задается главным вопросом о том, а как привлечь в компанию свободного человека в качестве работника с тем, чтобы его работа в данной организации была выгодна этому работнику и одновременно приносила прибыль фирме, корпорации, фабрике и т. д., как бы эта организация ни называлась. *Менеджмент*, в силу этих причин, – это *такой тип управления, в котором уровень рациональности, разумности регулирующих целенаправленных действий значительно возрастает по сравнению с другими, предшествующими ему, типами и видами управления*.

Исторически управление прошло такие стадии «использования других людей», как: а) *интердикция* (подавление, запрещение); б) *инфлюация* (влияние), в первую очередь в виде суггестии, т. е. внушения [13, с. 415]; в) *рациональное регулирование* совместных действий, совместного труда людей. И к этому рациональному регулированию управление идет долгие годы: века, тысячелетия и даже миллионы лет. Интердикция, инфлюация, суггестия – это сегодня не просто «остаток» из эволюционной истории человеческих отношений. Запрещение, подавление, внушение, обман – заметные факты социальных отношений современного общества. Люди медленно и упорно ищут и находят все более рациональные способы построения собственных отношений и социальных действий, их регулирования, координации. «Регулирование силой» все еще играет заметную роль в современном обществе. Наличие «силовых структур» в любом государстве и обществе постоянно подчеркивают печатная и электронная пресса, наш бытовой язык. Но люди

борются с социальными атавизмами, оставленными эволюцией и историей. Поэтому управление организацией сегодня проявляет себя также и прежде всего как «мотивация» деятельности индивидов [11]. Ее внешний вид – «стимулирование» деятельности и поведения людей.

Таким образом, через названные и некоторые другие понятия можно получить не только базовые или частные дефиниции управления, но и достаточно широкое представление о нем как явлении. В своем оптимальном виде управление – это *мотивированное действие* или воздействие, это рациональная и искусная мотивация совместной деятельности людей для достижения определенных целей, выгодных всем объединившимся индивидам (в одинаковой или разной мере). Управление, в социологическом и социально-философском понимании, таким образом, – это социальный феномен, представляющий собой *целенаправленное воздействие на общественные процессы, осуществляемое посредством специальных органов и организаций, призванных совершенствовать целостность и структуру социальной системы.*

Антиэнтропийная функция управления. «Сама система управления, – говорит А. И. Пригожин, – состоит из трех взаимосвязанных компонентов: целенаправленного воздействия, саморегулирования (читай, в более широком смысле, – *самоорганизации.* – О. Г.) и организационного порядка» [14, 9]. Или, как преломляет это понимание проблемы самоорганизации систем американский классик концепций промышленного управления М. Уорд, «концепция открытых сис-

тем предполагает, что организации и отдельные личности могут взаимодействовать с потенциально неограниченным множеством других организаций и личностей» [18, 21]. «Такое взаимодействие, – говорит он, – может создать возможности, опасности (угрозы), либо и то и другое. Если эти взаимодействия не находятся под контролем, или, хуже того, если ключевые "игроки" из внешнего окружения своевременно не идентифицированы, у организации может не быть времени для изменения ее сильных и слабых сторон с целью своевременной реакции на изменения во вне ее, например, на внезапно проявившуюся конкуренцию или неожиданное предложение по поглощению».

Итак, управление рождается как рациональное регулирующее воздействие, как разумное вмешательство индивида в коллективное взаимодействие людей (или пралюдей), объединенных до той поры самоорганизованным, спонтанным порядком. Управление, выполняя своего рода *антиэнтропийную* функцию, дополняющую природную самоорганизацию, восстанавливает естественный порядок и биологическое равновесие, нарушенные какими-то внешними возмущениями [4, с. 30].

Как же осуществляется переход от хаоса к порядку? Каков внутренний механизм возникновения и трансформации сложных структур? Какова необходимая доля самоорганизации и внешнего управляющего воздействия в обществе? Синергетика как новое междисциплинарное научное направление [6] впервые поставила эти вопросы и в незначительной степени уже дала ответы на них.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бестужев-Лада И.В.* Управление // Философский словарь / под. ред. И. Т. Фролова. 12-е изд. М.: Республика, 2009.
2. *Вебер М.* Основные социологические понятия // Избранные произведения / пер. с нем. М.: Прогресс, 1990.
3. *Винер Н.* Человеческое использование человеческих существ // Человек управляющий. СПб.: Питер, 2001. Ч. I.
4. *Гвишиани Д. М.* Организация и управление. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998.
5. *Гелих О. Я.* Управление и насилие: социально-философский анализ. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2004.
6. *Гелих О. Я., Князева Е. Н.* Управление и синергетика. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007.

7. *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М.: Терра-Книжный клуб, 1998. Т. 1.
8. *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. 10-е изд. М.; СПб.; К.: Изд. Дом «Вильямс», 2009.
9. *Друкер П.* Роль управления в современном мире / пер. с англ. М.: Соц.-эк. изд-во, 1972.
10. *Евенко Л. И.* Уроки американского менеджмента // Мескон М. Х. и др. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992.
11. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003.
12. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / пер. с англ. 12-е изд. М.: Дело, 2009.
13. *Поршнев Б. Ф.* О начале человеческой истории: (Проблемы палеопсихологии). М.: Мысль, 1974.
14. *Пригожин А. И.* Социологические проблемы управленческих решений. М.: Знание, 1984.
15. *Тихонов А. В.* «Социальное тело» управления как познавательная проблема // Управление: социально-философские проблемы методологии и практики. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2005. Гл. 1.
16. *Тихонов А. В.* Социология управления. М.: Канон+, 2007.
17. *Тихонов А. В.* Управление как объект познания // Организмы и механизмы: проблемы управления в социальных и технических системах: материалы междисциплинарного научного семинара / под ред. О. Я. Гелиха. СПб.: ООО «Книжный дом», 2003.
18. *Уорд М.* 50 методик менеджмента. 2-е изд. М.: Финансы и статистика, 2009.
19. Управление как персонификация социального: материалы междисциплинарного научного семинара / под ред. О. Я. Гелиха. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2003.
20. Управление // Психологический словарь. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.
21. Управление // Коджаспиров. А. Ю., Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь. М.: Академия, 2007.
22. *Comte O.* Du pouvoir spiritual. P., 1978.

REFERENCES

1. *Bestuzhev-Lada I. V.* Upravleniye // Filozofskiy slovar' / pod. red. I. T. Frolova. 12-e izd. M.: Respublika, 2009.
2. *Veber M.* Osnovnye sotsiologicheskiye ponyatiya // Izbrannye proizvedeniya / per. s nem. M.: Progress, 1990.
3. *Viner N.* Chelovecheskoye ispol'zovaniye chelovecheskikh sushchestv // Chelovek upravlyayushchiy. SPb.: Piter, 2001. Ch. I.
4. *Gvishiani D. M.* Organizatsiya i upravleniye. M.: Izd-vo MGTU im. N. E. Baumana, 1998.
5. *Gelikh O. Ya.* Upravleniye i nasiliye: sotsial'no-filozofskiy analiz. SPb.: ООО «Knizhny Dom», 2004.
6. *Gelikh O. Ya., Knyazeva E. N.* Upravleniye i sinergetika. SPb.: ООО «Knizhny Dom», 2007.
7. *Dal' V. I.* Tolkovy slovar' zhivogo velikorusskogo yazyka: v 4 t. M.: Terra-Knizhny klub, 1998. T. 1.
8. *Druker P. F.* Zadachi menedzhmenta v XXI veke / per. s angl. 10-e izd. M.; SPb.; K.: Izd. Dom «Vil'yams», 2009.
9. *Druker P.* Rol' upravleniya v sovremennom mire / per. s angl. M.: Sots.-ek. izd-vo, 1972.
10. *Yevenko L. I.* Uroki amerikanskogo menedzhmenta // Meskon M. Kh. i dr. Osnovy menedzhmenta. M.: Delo, 1992.
11. *Maslou A.* Motivatsiya i lichnost'. SPb.: Piter, 2003.
12. *Meskon M., Al'bert M., Khedouri F.* Osnovy menedzhmenta / per. s angl. 12-e izd. M.: Delo, 2009.
13. *Porshnev B. F.* O nachale chelovecheskoy istorii: (Problemy paleopsikhologii). M.: Mysl', 1974.
14. *Prigozhin A. I.* Sotsiologicheskiye problemy upravlencheskikh resheniy. M.: Znaniye, 1984.
15. *Tikhonov A. V.* «Sotsial'noye telo» upravleniya kak poznatel'naya problema // Upravleniye: sotsial'no-filozofskiyeh problemy metodologii i praktiki. SPb.: «Knizhny Dom», 2005. Gl. 1.

ФИЛОСОФИЯ

16. *Tikhonov A. V.* Sotsiologiya upravleniya. M.: Kanon+, 2007.
17. *Tikhonov A. V.* Upravleniye kak ob'yekt poznaniya // Organizmy i mekhanizmy: problemy upravleniya v sotsial'nykh i tekhnicheskikh sistemakh: materialy mezhdistsiplinarnogo nauchnogo seminara / pod. red. O. Ya. Gelikha. SPb.: OOO «Knizhny dom», 2003.
18. *Uord M.* 50 metodik menedzhmenta. 2-e izd. M.: Finansy i statistika, 2009.
19. Upravleniye kak personifikatsiya sotsial'nogo: materialy mezhdistsiplinarnogo nauchnogo seminara / pod red. O. Ya. Gelikha. SPb.: OOO «Knizhny Dom», 2003.
20. Upravleniye // *Psikhologicheskiy slovar'*. Rostov-na-Donu: Feniks, 2008.
21. Upravleniye // *Kodzhaspirov. A. Yu., Kodzhaspirova G. M. Pedagogicheskiy slovar'*. M.: Akademiya, 2007.
22. *Comte O.* Du pouvoir spiritual. P., 1978.