

Новосибирский государственный университет
ул. Пирогова, 2, Новосибирск, 630090, Россия

Институт философии и права СО РАН
ул. Николаева, 8, Новосибирск, 630090, Россия
E-mail: diev@smile.nsu.ru

ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, ПОДХОДЫ, ТЕНДЕНЦИИ *

Любая отрасль знания, достигнув определенной стадии зрелости, требует философского осмысления собственных оснований, и управление не является исключением в этом ряду. Философия управления призвана рассматривать аксиологические, гносеологические и методологические основания человеческой деятельности в процессах управления. В статье обозначены основные проблемы философии управления, подходы к их решению и тенденции развития этой новой отрасли философского знания, которая пока еще находится в стадии становления.

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

Термин «философия управления» в последнее время весьма популярен, его можно встретить в публицистике, в учебной литературе, при этом наиболее широко он представлен в Интернете, хотя далеко не всегда понятно, что же имеется в виду. Чаще всего этот термин используют в рекламе различных семинаров и тренингов, видимо, для придания показной респектабельности и фундаментальности. Полагаю, что такое его использование находится в одном ряду с «философией мебели» или «философией обуви». В научной литературе, посвященной анализу теории и практики менеджмента, термин «философия управления» употребляют, как правило, в каком-то контексте: философия управления фирмы, философия управления бизнесом, японская (китайская) философия управления, философия управления персоналом, личная философия управления и т. д. и т. п., что отнюдь не добавляет ясности в понимании. В философских работах можно найти интерпретацию философии управления как «интеллектуальной сферы, где пересекаются познавательные интересы философии и управления»

[Мирзоян, 2010. С. 37], которая, на мой взгляд, весьма расплывчата и не отражает существа этого термина. Не возьмусь судить обо всех познавательных интересах философии, а вот интересы управления заключаются в эффективном решении практических задач.

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. 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 управ-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 10-03-00727а).

ления – сложный и творческий процесс, требующий не только логики, но воображения и интуиции. Именно в процессе 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.

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, познавательной 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? В предлагаемой статье постараюсь обозначить основные проблемы философии управления, подходы к их решению и тенденции развития этой новой отрасли философского знания, которая пока еще находится в стадии становления.

В настоящее время 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. Оно может быть охарактеризовано как преобразующая и направляющая деятельность, осуществляемая субъектом по отношению к объекту управления, обеспечивающая достижение заданной цели. Управление – процесс воздействия субъекта на объект, направленный

на упорядочение, сохранение, разрушение или изменение системы объекта в соответствии с поставленной целью. В качестве синонима термина «управление» в литературе повсеместно используется «менеджмент» (*management*), и хотя русский вариант существенно шире, в данной статье будут употребляться обе формулировки как эквивалентные. Теорию управления можно охарактеризовать как аккумулированные и по определенным правилам 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.

Небольшой исторический экскурс потребуется для того, чтобы внести ясность в вопрос о времени появления теории управления, поскольку некоторые авторы считают, что это произошло в античности, а другие относят этот факт только к середине прошлого столетия, связывая с появлением кибернетики. Управление как вид человеческой практики существует с тех пор, как возникла необходимость в совместной деятельности людей. Начиная же 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. Хорошо известна концепция идеального государства Платона, напомним только его четыре добродетели «Ясно, что оно мудро, мужественно, рассудительно и справедливо... То государство, которое мы разбирали, кажется мне действительно мудрым – ведь в нем осуществляются здравые решения, не так ли?» [Платон, 1971. С. 217]. 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. Актуальность философского анализа проблем управления обусловлена не только их ролью в жизни общества и отдельного индивида, но и тем, что управление, будучи синтезом науки и искусства, знания и опыта, представляет

широкое исследовательское поле для изучения человека, понимания его природы в различных ситуациях, поскольку управление пронизывает всю систему человеческих отношений. Более того, управление пронизывает не только феномен человека и социума, но и всю мировую историю [Диев, 1997].

В 1906 г. Фредерик У. Тэйлор опубликовал книгу «Цеховой менеджмент», а в 1911 – «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» [Тэйлор, 1992. С. 256]. Окончательный же ответ на вопрос, насколько является универсальной управленческая деятельность, дал Анри Файоль в 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 [Файоль, 1992. С. 12]. А еще он [Там же. С. 66] сформулировал приоритет качеств и знаний, которые должны быть у руководителя:

- здоровье и физическая выносливость;
- ум и умственная работоспособность;
- нравственные качества – сознательная, твердая и упорная воля; активность, энергия и, в известных случаях, отвага; мужество ответственности, чувство долга, забота об общем интересе;
- значительный круг общих познаний;
- административная установка.

Полагаю, что высказывание А. Файоля не только не утратило своей актуальности, более того, оно может и должно служить методологической основой деятельности любого современного руководителя. Кроме того, на мой взгляд, высказывание А. Файоля коррелирует по смыслу с приведенной ранее цитатой Платона, относительно добродетелей идеального государства. Создатели научного менеджмента – Ф. Тэйлор, А. Файоль, Г. Эмерсон – пользовались приемами естественно-научного познания, считавшегося тогда единственно объективным. В качестве образца науки для управления выступила механика. В этом нет ничего

удивительного, поскольку «согласно стандартному пониманию цель социальных наук – от Просвещения через Конта и Милля до Гемпеля – состоит в том, чтобы объяснить специфично социальные феномены с помощью законоподобных обобщений, которые не отличаются по своей логической форме от тех обобщений, которые используются в естественных науках. Именно к таким законоподобным обобщениям должен был бы прибегать менеджер-эксперт» [Макинтайр, 2000. С. 122]. Ф. Тэйлор был убежден, что менеджмент – это подлинная наука, основанная на определенных законах, правилах и принципах, которые применимы ко всем видам человеческой деятельности и, если их использовать правильно, они дадут поразительные результаты.

Управление как вид деятельности существовало всегда, 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! Перефразируя известное выражение, можно сказать, что с тех пор как управление стало наукой, оно потребовало изучения. Говоря о моделях управления начала XX века, необходимо отметить близость и сходство методологических принципов «классической» школы управления и установок механистической картины мира. Механистической научной картине мира конца XIX – начала XX в. соответствовала «классическая» теория управления, реализующая методологию редукционизма, объективизма и элементаризма. Основу этой парадигмы составляла уверенность в том, что для понимания поведения любой сложной системы достаточно изучить свойства ее частей. В управлении это проявлялось в стремлении свести управление трудовым процессом и организацией в целом к управлению отдельным исполнителем, который рассматривался как элемент «механизма», и отдельной производственной операцией.

Принципиально важный шаг в развитии управления, потребовавший смены «класси-

ческой» парадигмы рациональности в теории и практике менеджмента, был сделан в двадцатые годы прошлого века Э. Мэйо с его знаменитыми хоторнскими экспериментами. Первоначальной целью исследователей было определение зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда, причем эксперименты проводились в рамках парадигмы «научного менеджмента», доминировавшей в тот период. Результаты же полностью не соответствовали этой концепции, и в итоге появилась совершенно новая теория «человеческих отношений». Парадоксальность результатов экспериментов поясню только одним примером: требовалось определить влияние интенсивности освещения на производительность труда. Рабочие были поделены на две группы: контрольную и экспериментальную. К большому удивлению исследователей, когда они увеличили освещение для экспериментальной группы, производительность труда обеих групп возросла! То же самое произошло и тогда, когда освещение было уменьшено. В рамках хоторнских 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. Э. Мэйо, в противовес концепции Ф. Тэйлора, 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. Тэйлор и Э. Мэйо), так же как и попытки синтезировать выдвигаемые принципы, характеризует все дальнейшее развитие теории управления. 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. Междисциплинарная проблема, пока она не вошла в парадигму существующей, или не привела к возникновению

новой дисциплины, находится на «ничейной земле» (термин Б. Рассела), и поэтому возможно и необходимо использовать философские методы и приемы для ее анализа. Решение таких проблем, как правило, требует привлечения результатов целого ряда конкретных наук. Философия в этом случае может выполнять интегрирующую функцию: с одной стороны, объединяя подходы различных дисциплин, а с другой – формируя общий концептуальный базис, позволяющий переносить методы и модели из одной научной дисциплины в другую [Диев, 2008]. 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 можно говорить о своеобразном «изоморфизме» в развитии науки и теории управления. Соотношение науки, философии и управления можно представить в виде треугольника, в вершине которого находится наука, а в углах основания философия и управление соответственно:



Любую человеческую деятельность без особых интеллектуальных усилий легко представить как цепочку принятия решений. Всякий сознательный человек преследует определенные цели и принимает соответствующие решения, связанные с их достижением. Полагаю, что можно было бы даже определить человека как существо, принимающее решения. Этим бы подчеркивалось, что принятие решения – это деятельность, в основе которой лежит привлечение и проявление самых разных, но присущих только человеку потенциалов – интеллектуальных, волевых, эмоциональных, духовных, нравственных. Решение – процесс и результат выбора цели и способа ее достижения. Решение является связующим звеном между познанием и тем или иным вариантом поведения, действия человека. Принятие решений является мыслительным процессом,

предполагающим предварительное осознание цели и способа действий, проработку различных альтернатив. Важнейшей особенностью этого процесса является его волевой характер. В принятии решения интегрируются знания, интересы, мировоззрение человека. Управление, это, прежде всего, целенаправленная деятельность, поэтому процессы принятия управленческих решений занимают в структуре управленческой деятельности центральное, иерархически главное место. Нобелевский лауреат Г. Саймон считает, что менеджмент просто равнозначен «принятию решений», и основное внимание науки управления должно быть сосредоточено на анализе того, как решения принимаются и как они могут приниматься более эффективно. 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. Еще Платон отмечал, что добродетелью идеального государства является принятие здравых решений.

Принятие решений – типичная задача, постоянно решаемая в процессе управленческой деятельности. Трактовка принятия решения как задачи позволяет более четко формулировать содержание и определять методологию ее решения. Итак, задача принятия решений направлена на определение наилучшего способа действий для достижения поставленных целей. Под целью понимается идеальное представление желаемого состояния или результата деятельности. Если же фактическое состояние не соответствует желаемому, то имеет место проблема. Проблема всегда связана с определенными условиями, куда входят управляемые и неуправляемые переменные, которые обобщенно называют ситуацией. Совокупность проблемы и ситуации образуют проблемную ситуацию. Одним из ключевых моментов в анализе проблем принятия управленческих решений является то, что человек всегда стремится выбрать не просто решение, а «хорошее» или «лучшее». Что же такое «хорошее» решение? Видимо, «хорошее» решение должно оставаться таковым и спустя определенное время. Но проблема как раз и состоит в том, что находить его нужно сегодня, сейчас. Теория должна по-

мочь человеку найти наилучшую альтернативу, дать критерий сравнения различных вариантов решений. Что положить в основу этих критериев? Должны ли они учитывать только субъективные оценки человека, принимающего решение, или же возможен подход, который позволяет находить методы, с одинаковым успехом применимые к разным людям и различным задачам? Может человек сделать точный рациональный выбор или же он может только приближаться к нему? Как в принятии решений должны соотноситься наука и искусство? Внести свой вклад в поиски ответов на эти вопросы призвана и философия управления. Не вызывает сомнения, что разработка конкретных решений в различных областях имеет свою безусловную специфику и требует специальных знаний. Но, несмотря на все различия профессионального характера, деятельность, или более точно, процедура принятия решений, имеет одни и те же основы, которые можно построить в соответствии с общим методологическим алгоритмом, повышающим ее эффективность. Концепция процедурной рациональности в принятии решений является аналогом концепции, давно утвердившейся как в науке, так и в сфере производства, суть которой в том, что качество продукта определяется качеством всего процесса его производства. А важнейшим продуктом управленческой деятельности являются именно решения.

Среди гносеологических проблем философии управления центральное место занимают проблемы неопределенности и риска. В любой сфере человеческой деятельности присутствует неопределенность, которая является условием и атрибутом нашей жизни. Выбор управленческого решения детерминирован не только прошлым и настоящим, но и будущим. Будущее всегда открыто и неопределенно. Необходимо считаться с тем обстоятельством, что множество факторов может помешать достижению поставленной цели. 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 неопределен-

ность 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. При этом важно осознавать, что может существовать объективная неопределенность, которая не зависит от человека, принимающего решения, но наряду с ней существуют и другие типы неопределенностей, которые также необходимо учитывать [Диев, 2010]. Не менее важно, что неопределенность является не только фактором, но и неотъемлемым атрибутом большинства принимаемых решений. Дело в том, что, выбрав одну альтернативу, человек тем самым отвергает другие возможные. Как известно, трудно что-либо сказать о пути, который не выбран. Отношение человека к миру пронизано неопределенностью в той же мере, как и определенностью, принципиально важно единство этих моментов.

Очень важно понимать различия между категориями «неопределенность» и «риск», которые носят принципиальный и концептуальный характер. В то же время можно встретить работы, где они считаются синонимами и используются как эквивалентные термины. В основе такой ошибочной точки зрения лежит большой массив работ по социально-экономической проблематике, авторы которых не слишком утруждали себя точным определением этих понятий. Возможность количественно оценить вероятность реализации возможных событий позволяет принципиально различать ситуации риска и ситуации неопределенности. Рискованная ситуация является разновидностью неопределенной, когда можно оценить вероятность реализации решения с учетом влияния природной среды, действий партнеров, противников и т. п. В ситуации риска существует количественная оценка последствий принимаемых решений, чего нельзя сделать в ситуации неопределенности, и это

является ключевым фактором, различающим риск и неопределенность. Рискуя, человек выбирает альтернативу, являющуюся результатом принятого им решения, хотя возможный результат в точности ему не известен. Без принятия решения не возникает и рискованная ситуация и, следовательно, не будет и риска. Без решения нет и риска! Ключевым здесь является вопрос об измерении риска, поскольку нельзя осуществлять рациональный выбор из возможных линий поведения, пока риск не оценен. Подчеркну, что *риск является интегральной характеристикой*, сочетающей в себе оценки как вероятностей реализации решения, так и его последствий. Самым простым способом, позволяющим учитывать как вероятности возможных событий, так и связанные с ними последствия (потери, ущерб, выигрыш), является перемножение вероятности возможного события на его результат, выраженный в количественных характеристиках. На языке теории вероятностей это произведение называется математическим ожиданием возможного случайного события. Именно так стали оценивать риск в азартных играх, когда математическая теория вероятностей только зарождалась. Необходимо отметить, что и сегодня этот метод является самым распространенным при оценке рисков в различных отраслях человеческой деятельности, начиная от экономики и заканчивая оценками природного и техногенного риска. Вместе с тем каждый человек имеет свою систему целей, ценностей и оценок, и его поведение в условиях риска определяется именно этой системой, а не одинаковыми для всех логико-методологическими стандартами, поэтому не существует универсального функционала, интегрирующего оценки вероятностей и последствий. Кроме того, как правило, общность метода и его эффективность находятся в известном антагонизме.

В ряду аксиологических проблем философии управления важное место занимают вопросы организационной культуры. В семидесятые годы прошлого столетия, благодаря успехам Японии, было открыто значение «организационной культуры» для эффективного управления. Под организационной культурой будет пониматься комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанным

ный 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, формируются социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации. Организационную культуру можно рассматривать в качестве системы, состоящей из трех уровней. Первый, внешний уровень включает в себя артефакты, традиции, накопленный опыт организации, символы, коды, ритуалы. Второй, средний уровень состоит из провозглашаемых руководителями ценностей и идеологии организации. Третий, внутренний уровень содержит социокультурные ценности личности, организации и общества в целом. На каждом уровне происходит взаимодействие с внешней социальной средой, традициями, культурным опытом общества и каждой личности. Например, сегодня отношение к риску является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии развития организации невозможна без риска. Организационная культура является объектом исследований для целого спектра дисциплин, в том числе, наук о поведении человека – психологии, социологии, социальной психологии и антропологии. Все эти науки не могут рассматривать действия людей вне культурного контекста. 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 организаций. Для понимания феномена организационной культуры необходима совокупность базовых представлений о природе человека, смысле и форме деятельности, социальной реальности, взаимоотношениях с внешней средой, природе человеческих взаимоотношений и пр. Такое представление об организационной культуре может быть сформировано только при философском подходе, который позволяет реализовать интегрирующую функцию философии. В рамках этого подхода воз-

можно формирование понятий и категорий, которые могут обеспечить выход за рамки узко дисциплинарных способов понимания и осмысления проблемы.

В ряду методологических проблем философии управления остановлюсь только на вопросах построения формализованных моделей и организационной структуры. 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, помогают преодолеть отчуждение 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 ин-

новационных прорывов не справится даже наилучшая рациональная бюрократия. Здесь понадобится помощь интеллектуальных сетей.

Методология процедурной рациональности предполагает использование различных моделей в процессах принятия решений. Любой человек при принятии решений явно или неявно применяет какие-то модели, поскольку постоянно может держать в поле зрения лишь немногие и сильно агрегированные взаимосвязи окружающей его реальности. Модели упорядочивают связи между отдельными этапами подготовки решения, способствуют повышению системности и комплексности анализа. Модели «учат» учитывать как формализованные, так и не формализованные условия проблемной ситуации. Рациональный подход к принятию решений наиболее последовательно реализован при построении математических моделей. Так, в сороковые годы прошлого века Дж. фон Нейманом и О. Morgenштерном была создана теория полезности, но и сегодня она и ее различные модификации служат основой для построения моделей принятия решений в самых разнообразных областях человеческой деятельности [Нейман, Morgenштерн, 1970]. Она носит нормативный характер и использует математику, чтобы показать наиболее эффективный путь достижения поставленной цели. Теория Неймана–Morgenштерна представляет собой аксиоматическую систему. Она состоит из совокупности аксиом, касающихся предпочтений лица, принимающего рациональные решения, и утверждений, которые выводятся из этих аксиом. Замечу, что в основе большинства дисциплин, занимающихся количественными методами для обоснования решений, лежит предположение о рациональности человека, осуществляющего выбор. Такой подход предполагает наличие определенных постулатов рациональности. Следуя этим постулатам и требованиям логики, ведется поиск наилучшего решения. Теория принятия решений не могла опираться на рациональность в обыденном значении этого слова. Заслуга Дж. фон Неймана и О. Morgenштерна в том, что они впервые сформулировали аксиомы, характеризующие предпочтения человека, действующего рационально.

Подчеркну два принципиальных достижения теории полезности. Во-первых, она

дала возможность ввести количественную оценку полезности, измерять ее по интервальной шкале, начало которой и единица измерения устанавливаются произвольно. Примером подобных шкал могут служить различные шкалы измерения температуры. В силу линейности функции полезности такая шкала сохраняет свои свойства после положительных линейных преобразований, поэтому ее можно нормировать, и случае конечного множества исходов наименее предпочтительный исход имеет полезность ноль, а наиболее предпочтительный – единицу. Во-вторых, теория полезности позволила сформулировать оптимальные стратегии решения задач с риском. Создатели теории полезности рассматривали только объективные вероятности, а начиная с Л. Сэвиджа, многие исследователи используют различные концепции субъективных вероятностей. Поэтому оптимальная стратегия выбора может быть основана на максимизации субъективно ожидаемой полезности.

Говоря о достижениях теории полезности, сразу хочу отметить, что она стала подвергаться обоснованной критике, буквально сразу после своего появления, прежде всего с позиций поведенческих наук. Данные экспериментов и наблюдений убедительно свидетельствовали о том, что зачастую люди ведут себя вовсе не в соответствии с аксиомами теории полезности. Нередко их предпочтения не транзитивны, нарушается принцип безразличия, который предусматривает подстановочность равноценных альтернатив. Три наиболее известных критика этой теории были удостоены нобелевских премий в области экономики: Г. Саймон, М. Алле, Д. Канеман, перечисляю их в порядке хронологии получения премий. Это факт, на мой взгляд, говорит о большом теоретическом потенциале теории полезности. Наиболее известным критиком теории полезности является Г. Саймон, который акцентировал внимание на таких факторах принятия решений, как восприятие и познание человеком проблемной ситуации, поскольку их игнорирование привело к неадекватности модели субъективно ожидаемой полезности в широком круге задач. Г. Саймон считал, что при описании процесса выбора надо исходить из того, что альтернативы не даны, а должны быть найдены, равно

как и оценки возможных последствий. В качестве замены теории полезности он предложил теорию «ограниченной рациональности», в соответствии с которой ограничения в познавательных возможностях человека заставляют его строить упрощенную модель мира, где он действует. Несмотря на все недостатки и критику теории полезности, теории игр, методов исследования операций и других формализованных моделей принятия управленческих решений, они необходимы, применяются и будут применяться. Дело в том, что в условиях неопределенности человек хочет обладать рациональной основой для принятия благоразумных решений, и ему нужны общие методологические рекомендации для действий в этих условиях. Проблема построения и применения формализованных моделей состоит в том, насколько можно абстрагироваться от субъекта принятия решений при их использовании, когда и при каких условиях это допустимо.

Управленческая мысль двадцатого века делала особый упор на превращение управления в науку. Но после работ Э. Мэйо ведутся непрерывные дебаты о том, возможно ли это в действительности. Противоречия между требованиями научности, рациональности и реальным поведением людей ставят серьезные методологические проблемы их взаимосвязи, одновременно являясь стимулом для развития теории управления. Человек – основная трудность при моделировании управленческих ситуаций. Поэтому необходимо отметить принципиальное отличие управления от «точных» наук. Например, функционирование технических систем основано на фундаментальных законах физики, химии, механики и т. п., и управление такими системами исходит из этих законов. В социальном мире нет неизменных законов, при этом сам предмет изучения непрерывно меняется. В социально-экономических системах управления всегда присутствует человек, поведение которого определяется его ценностями, потребностями, мировоззрением, волей, установками и другими факторами, которые не поддаются точному описанию, а тем более измерению. Необходимо отметить, что меняются и представления о науке. При этом разделяю позицию В. С. Степина о том, что совре-

менная наука находится на постнеклассическом этапе своего развития, важнейшей характеристикой которого является междисциплинарность, предполагающая обмен парадигмальными принципами между различными науками. Например, современные подходы в науке говорят о том, что понять отдельные элементы сложной системы можно только в результате ее анализа в целом. Современная философия менеджмента в противоположность редукционистским установкам также исходит из условий несводимости целого к механической сумме частей. Важнейшей тенденцией управления конца двадцатого и начала двадцать первого века является своеобразный возврат к рационализму, но уже в новом понимании, который можно характеризовать как неорационализм. Как в философии науки, так и в философии управления неорационализм признает изменчивость предпосылок и норм рациональности и допускает существование ее различных видов и форм.

Очень важно, что в философии управления происходит синтез гносеологической, методологической, аксиологической и 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, в управленческой деятельности неизбежно возникает вопрос об оценке возможных действий с точки зрения этики и социальной значимости. В современном глобальном мире одним из условий эффективного управления становится учет фактора социокультурной специфики и исторических традиций, как своей страны, так и стран партнеров. Можно сказать, что управление «погружено» в культуру, в отличие от философии математики или биологии. Эстетическое восприятие принимаемых решений также 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. Науку и искусство часто рассматривают как противоположности, но между ними есть и много общего, заключающегося в том, что каждая из этих «противоположностей» яв-

ляется творчеством. В науке преодоление сложности, сведение ее к простоте, часто характеризуется категорией «красота». Аналогичные примеры можно привести и из области управления. В отличие от искусства, развитие науки носит кумулятивный характер. Сегодня студенты не читают работ Ньютона, они полностью «перекрываются» современными учебниками. А произведения искусства интересны, несмотря на время их создания. В этом аспекте управление ближе к искусству и к философии, поскольку жизнь и труды выдающихся управленцев, как и философов, вне зависимости от времени их жизни, представляют интерес и сегодня. Надо сказать, что при преподавании менеджмента довольно часто используется подход, который называется «обучение по бестселлерам». В основе его лежит рассмотрение опыта выдающихся менеджеров. Современное управление, науку и искусство сближает общность методологического подхода в оценке роли и значения интуиции. Общая и, на мой взгляд, главная составляющая интуиции, как в управлении, так в науке и искусстве – способность видеть принципиально новые решения. Многие исследователи анализируют интуитивные моменты творчества, опираясь на аналогию между творчеством в науке и искусстве. Также уместна аналогия между процессами управления и научного творчества, управления и художественного творчества, она служит для лучшего понимания процессов принятия управленческих решений в таких аспектах, как анализ поступающей информации, выбор критериев оценки решений, элиминация возможных ошибок при интуитивных решениях.

По моему мнению, философия управления является новой отраслью философского знания, появление которой вызвано, прежде всего, ролью и значением управления в современном обществе. Философия управления призвана дать философский синтез знаний об управлении и предложить методологию исследования этого феномена. Она обращает внимание на определенное интеллектуальное единство различных дисциплин, входящих в теорию управления. Это единство оказывается не только внешним, возникающим из общих задач, но и внутренним, предметным. В основаниях совре-

менной теории управления появляются такие понятия, как неопределенность, многозначность, интуитивная оценка ситуации. Сегодня в центр всех современных концепций управления становится человек. Изучение научных основ организационного поведения и управление человеческими ресурсами превращается в важнейшее направление в области менеджмента. При этом управленческие взаимодействия зачастую регулируются такими сугубо мировоззренческими категориями, как представления о взаимоотношении человека и природы, идеи справедливости, добра и зла, культуры и традиции. Таким образом, 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.

Список литературы

Диев В. С. Управление как объект философского анализа // Тезисы I Российского философского конгресса: В 7 т. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. Т. 4. С. 281–283.

Диев В. С. Междисциплинарные проблемы – новая «ничейная земля» для философии // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Философия. 2008. Т. 6, вып. 3. С. 3–8.

Диев В. С. Неопределенность как атрибут и фактор принятия решений // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Философия. 2010. Т. 8, вып. 1. С. 3–8.

Макинтайр А. После добродетели: исследования теории морали. М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000.

Мирзоян В. А. Управление как предмет философского анализа // Вопр. философии. 2010. № 4. С. 35–47.

Нейман Дж. фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970.

Платон. Государство // Платон. Собр. соч.: В 3 т. М.: Мысль, 1971. Т. 3, ч. 1.

Тэйлор Ф. Научная организация труда // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. С. 222–305.

Файоль А. Общее и промышленное управление // Управление – это наука и ис-

кусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М.: Республика, 1992. С. 7–84.

Материал поступил в редколлегию 06.12.2010

V. S. Diev

THE PHILOSOPHY OF MANAGEMENT: PROBLEMS, APPROACHES, TENDENCIES

Any field of knowledge reaching a certain stage of its development is in need of philosophical rethinking of its own foundations. Management is no exception. The philosophy of management deals with axiological, epistemological and methodological foundations of human action in the processes of management. The article focuses on the main problems of the philosophy of management, the problem-solving approaches and developmental tendencies of this new field of philosophical knowledge which is still in its formative stage.

Keywords: philosophy of management, society, organization, rationality, decision-making, culture, values, methodology, uncertainty.