

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕОРИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

В статье рассматривается методология теорий менеджмента, прежде всего теорий организации с точки зрения развития и смены идеалов научности, показываются достоинства и методологические проблемы различных подходов.

Ключевые слова: методология, школы теории организации, идеал научности, методологические установки классического менеджмента, гуманитарно-научный подход, школа «организационного гуманизма», процессуальная организационная модель, антифундаменталистская критика классической парадигмы, системно-органическая альтернатива, сетевая методология.

Термин «менеджмент» употребляется как для обозначения особой формы социально-практической деятельности, так и для особой научной дисциплины. Менеджмент как социально-практическая деятельность имеет много аспектов, она направлена на создание, обеспечение функционирования и развития организаций.

Менеджмент как научная дисциплина представлен совокупностью эмпирических знаний и спектром теоретических концепций, раскрывающих различные аспекты управленческой деятельности. За 100 лет истории научного менеджмента было развито немало теорий и подходов. Российские авторы О.С. Виханский и А.И. Наумов различают два основных вида учений об управлении: одномерные и синтетические [1]. Американские авторы Дж.Д. Гордон и М.Е. Милакович выделяют 4 типа теорий организации:

- формальные теории;
- школа «человеческих отношений»;
- «организационный гуманизм»;
- современная теория организации.

Другие американские авторы – Д.М. Шафриц и Д.С. Отт – считают, что надо различать 6 школ теории организации:

- классические теории;
- неоклассические теории;
- «современные» структурные теории;
- системные и ситуационные теории;
- школа «власти и политики»;
- школа «организационной культуры».

Имеются и другие типы классификаций. Все они сходны и каждая из них имеет определенные объективные основания [5]. Рассмотрим теории организации с точки зрения **развития и смены идеалов научности**.

Идеал научности – это система познавательных ценностей и норм, выбор, статус и ин-

терпретация которых зависит от широкого познавательного и социокультурного контекста. Его содержание составляют характеристики научного знания:

- описания и объяснения;
- построения и организации знаний;
- доказательности и обоснования.

Структуру идеала научности можно представить в виде пирамиды познавательных ценностей и требований к результатам познавательной деятельности. И. Кант писал, что наука – это система, т. е. некоторая совокупность познания, упорядоченность согласно принципам. С другой стороны, он писал, что в науке столько науки, сколько в ней имеется математики. В основании пирамиды лежат требования научности: предметность, проблемная ситуация, обоснованность, системность. Далее идет наука в собственном смысле: связи, законы, закономерности, тенденции, понятия, категории. На вершине располагается истинность.

В зависимости от идеала научности в теориях организации можно выделить 3 основные философско-методологические типа:

- теории организации, тяготеющие к гуманитарному идеалу научности;
- теории организации, сгруппированные в соответствии с основными тенденциями формирования современного идеала научности.

Классический научный менеджмент представляет собой попытку овладеть практической эффективностью рациональными, научными средствами. Главные предпосылки формирования научного менеджмента следующие:

- трансформация социальных структур, в результате которой господствующими структурами становятся структуры «целенаправленного» действия (по Веберу);

– промышленный переворот, когда ремесленный труд был заменен индустриальным производством с особым типом организации труда;

– высокий авторитет науки, привлекавший не только несомненной интеллектуальной значимостью, но и все более проявлявшейся практической эффективностью;

– классический идеал научности, в следовании которому видели свою задачу ученых того времени.

Главные основы классического идеала научности следующие:

а) «чистая истина». Истинность выступает как нормативная ценность и как необходимая описательная характеристика любых результатов познания, претендующих на научность;

б) фундаментализм: ориентация на принцип достаточного основания; не на мнение, а на прочное и надежное знание, которое бы не давало поводов для сомнений в его истинности; соблюдение принципа непротиворечивости;

в) методологический редукционизм (универсализм), т. е. выработка некоторого универсального стандарта научности. В соответствии с этим многие ученые современности усматривают эталон научности в естествознании, а в естествознании обращаются к физике, рассматривая другие науки как «недоразвитую физику». В современный период выделяют три интерпретации научности:

– базирующуюся главным образом на математике;

– ориентирующуюся на естествознание (физику);

– опирающуюся на специфику социально-гуманитарного знания.

г) интернализм – это методологическая позиция, в соответствии с которой научное знание и сами стандарты его обоснования должны быть полностью независимыми от социокультурных условий. Выводы науки должны осуществляться в соответствии с универсальными познавательными стандартами и определяться только изучаемой реальностью, независимо от социокультурных условий. Затем от этих позиций пришлось отказаться. Современный интернализм не подвергает сомнению воздействию социокультурных факторов на процесс научного творчества, выбор проблемы и мето-

да исследования. Однако современные разновидности интернализма предполагают:

а) что в основе действий современных ученых лежит использование универсальных познавательных стандартов, которые социологически неproblemатичны;

б) что существующие в науке познавательные стандарты являются достаточно жесткими, чтобы не допускать никакого воздействия социокультурных факторов на содержание научных утверждений, гипотез, теорий.

Рассмотрим методологические установки классического менеджмента. Классическим менеджментом принято называть совокупность концепций, созданных в конце XIX – начале XX в. и объединенных общностью исходных методологических принципов. К классическому менеджменту относятся, прежде всего, концепции Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера. Классическое определение менеджмента дается А. Файолем. Это определение принято называть функциональным. Менеджмент определяется через перечисление его функций: предвидеть, планировать, организовывать, распоряжаться, координировать, контролировать. Такое понимание менеджмента сохранилось вплоть до современности.

Дух и основную идею классического менеджмента выразили в своих концепциях Ф. Тейлор и М. Вебер: достижение эффективности путем рационализации действий. Под эффективностью понимается максимальное приближение к заранее поставленной цели с помощью минимума затрат. Главным средством достижения эффективности классический менеджмент считает науку. Обращение к науке отличает классический менеджмент, от предшествующих представлений об управлении.

Представления творцов классического менеджмента соответствуют классическому идеалу научности. Методологическая позиция классического менеджмента совпадает с главными принципами классического идеала научности: фундаментализм (законы, правила, принципы); универсализм (основные законы, принципы и правила менеджмента универсальны, действуют по отношению ко всякой организации, в любой сфере деятельности); деперсонализм. Люди, входящие в состав организации, рассматриваются лишь с точки зрения их ролевой функции, как детали единого организма. Лич-

ностные качества, не входящие в состав ролевой функции, считаются внешними и несущественными факторами, которыми в теории можно пренебречь. Сам менеджер определяется как мыслящий калькулятор.

Основная направленность гуманитарно-научного подхода выражена в субъективном подходе к познаваемой реальности и в способах ее постижения. В натуралистическом подходе социальная реальность рассматривается по аналогии с природными объектами. В рамках гуманитарного подхода социальная реальность рассматривается как продукт деятельности субъектов. Субъективные аспекты выступают здесь как основополагающий фактор социальной жизни. Соответственно предполагается, что методы изучения социокультурной реальности должны быть другими по сравнению с натуралистическим подходом. Считается, что системы культуры (хозяйство, право, религия, искусство, наука) и социальные системы (семья, община, церковь, государство) возникли из живого целого человеческой души и не могут быть поняты иначе, как из того же источника. Субъект стремится к достижению определенных целей, реализации интересов, он выбирает и оценивает различные варианты действия. Поэтому при изучении поведения людей принципиально важно подвергать специальному рассмотрению «изнутри» субъективный план действий, который и является определяющим. Рассмотрение ситуации через призму субъективной оценки – главная особенность антинатуралистического подхода. Ориентация на гуманитарный идеал научности в менеджменте обнаруживается в концепциях, разработанных в школах «человеческих отношений» и «организационного гуманизма». Эти концепции составляют альтернативу классическому менеджменту, который ориентирован на натурализм и механицизм. В противоположность классическому менеджменту в центре внимания школ «человеческих отношений» и «организационного гуманизма» находится субъективный аспект организационного поведения. Исследования открыли важность для работы внеэкономических субъективных побуждений и мотиваций, изучения социально-психологических факторов, которые лежат за пределами формальных действий и формальной структуры организаций. Однако позже многие обратили внимание на недостатки шко-

лы «человеческих отношений». Критике подверглись 3 момента:

1) теория не смогла разобраться в конфликтах, возникающих между руководителями и рабочими;

2) школа «человеческих отношений» почти полностью сбросила со счетов влияние формальной структуры на членов организации. Мало обращалось внимания на экономические стимулы. Однако часто обнаруживалось, что для рабочих экономические стимулы были более эффективной мотивацией, чем внеэкономические;

3) оказалось, что при формировании неформальной социальной структуры гораздо более важную роль играют тип и сложность технологий, применяемых в организации. Это ведет к тому, что при изменении условий труда теории могут утратить свои возможности.

Школа «организационного гуманизма» также акцентировала внимание на социально-психологических факторах, но в центре ее внимания находились не отношения «рабочий – начальник», а отношения рабочих к работе. «Организационный гуманизм» основывается на нескольких предположениях:

1) работе присущ некоторый изначальный интерес, который сам по себе может служить стимулом для рабочего выполнять ее хорошо;

2) люди работают для того, чтобы удовлетворить потребности и желания, как связанные с работой, так и независимые от нее. Это предполагает, что рабочие ищут удовлетворения в работе, и достижение удовлетворения является отдельной целью;

3) работа является основным интересом в жизни рабочего, а не просто тем, чем он занимается по необходимости;

4) работа и удовлетворение от нее занимают центральное место в жизни человека.

Одно из самых важных исследований в области «организационного гуманизма» выполнил А. Маслоу. Он писал о «самореализующемся» работнике, который достигает самого высокого уровня вовлеченности в работу посредством максимального использования своих творческих способностей и личной независимости. Согласно Маслоу, работник обладает иерархией потребностей, каждый уровень которой надо удовлетворять, прежде чем человек сможет перейти на следующий. Высший уровень потребностей – это самореализация, кото-

рая возникает благодаря творческому и ответственному выполнению работы.

Среди пионеров «организационного гуманизма» был также Дуглас Макгрегор, который утверждал, что рабочие могут мотивировать себя сами вследствие увеличенности самой работой и желанием ее выполнить.

Однако «организационный гуманизм» тоже не избежал критики. Было обнаружено, что только 10% рабочих предпочитали неформальные отношения, заинтересованность в работе и независимость. Разные рабочие имеют разные потребности, и никакой подход не может их успешно охватить. Некоторые рабочие нуждаются в сильном руководстве, а не в независимости. При недостаточном руководстве они испытывали разочарование и недовольство. Они работали ради денег. Некоторые собирались удовлетворять определенные потребности, и вовсе не собирались удовлетворять другие, более высокого уровня. Таким образом, школа «организационного гуманизма» не смогла справиться с реальным многообразием потребностей.

В современный период формируется новый идеал научности по линии антифундаментализма, плюрализации, экстернализации. Методологические представления в области менеджмента развиваются в целом в русле общей методологии науки, но имеют две особенности:

а) эти изменения проходят более быстро и интенсивно;

б) основные тенденции и линии изменений выражены не так отчетливо и преимущественно не как смена этапов, а как конкуренция перекрывающих друг друга идей и концепций.

В результате трансформаций в общей методологии науки на передний план выходит проблема, а научное познание предстает как совокупность попыток их разрешения посредством разнообразных теоретических моделей. Считается, что организацию следует рассматривать как процесс возникновения и преодоления проблем.

Управленческая деятельность в любой социальной сфере направлена на некий объект, который находится в постоянно изменяющихся условиях. Форма закона оказывается фактически неприемлемой для управления миром действий, по причине его разнообразия и изменчивости. Любая статичная идеализированная модель окажется несостоятельной перед лицом многообразия реальности. Все наше знание име-

ет принципиально гипотетический характер, а прогресс познания выражается в серии теорий.

Рассмотрим процессуальную организационную модель. Схема процессуальной концепции научного познания следующая: проблема – пробная теория – преодоление ошибок. Познание начинается с постановки проблемы, для решения которой выдвигаются теоретические модели. Затем они подвергаются критике, в результате которой исследователи оказываются перед другой, более глубокой проблемой. Здесь важно видеть, что акцент переносится на проблему, а теоретические модели выступают в качестве средств, которые должны претерпевать постоянные изменения в связи с изменением характера возникающих проблем. Такая же схема используется в процессуальной организационной модели. Основное внимание в ней концентрируется на проблемах выбора действий в окружающей обстановке. Главной задачей организационных структур становится работа с неопределенностью. В менеджменте процессуальная модель обстоятельно развита Дж. Томпсоном. Структурно его модель совпадает с концепцией «исследовательских программ» И. Лакатоша. Дж. Томпсон исходит из того, что организации являются открытыми и неопределенными системами, в то же время они подчинены критериям рациональности. Главная проблема – совмещение неопределенности и рациональности. В структуре организации он выделяет 3 уровня: технологический, управленческий, институциональный. Самый высокий уровень определенности должен быть обеспечен на технологическом уровне. Самая высокая неопределенность имеется на институциональном уровне. Следовательно, основная задача управленческого уровня состоит в создании «защитного пояса» вокруг «технологического ядра». Вследствие постоянного изменения окружающих условий организация должна рассматриваться как процесс преодоления возникающих проблем. Неопределенность – это неотъемлемый элемент современности, с которым надо научиться работать.

Процессуальная организационная модель – это не единственный компонент современной методологии менеджмента. В современном теоретическом менеджменте обнаруживаются следующие общеметодологические тенденции:

– критика классической парадигмы (концепции, являющиеся аналогом антифундаменталистской тенденции в общей методологии науки);

– системно-органическая альтернатива (в концепциях которой выражена не только критика «базовой» механистической модели, но дана ее альтернатива, явившаяся также ступенью, ведущей к развитию плюралистических представлений);

– плюрализм организационных моделей, прямо соответствует плюралистической тенденции в современном идеале научности;

– работа с неопределенностью.

Антифундаменталистская критика классической парадигмы представлена в работе Г. Саймона «Пословицы управления». Саймон обращает внимание на то, что пословицы почти всегда встречаются в парах, где одна противоречит другой. Эта особенность интересна потому, что большинство предположений в теории управления несут в себе тот же дефект, что и пословицы. Почти для каждого принципа можно найти принцип противоположного содержания, хотя оба принципа предполагают совершенно различные рекомендации, теория управления не дает указаний, какой из них следует применить. Многие теоретики управления выбирают какой-либо один из принципов и применяют его к конкретной ситуации для выработки рекомендаций. Существование противоположного принципа замалчивается. Проблема, которая поставлена Саймоном, не сводится к недостаточной профессиональной компетентности теоретиков управления. Но она не в недостатках самих формальных принципов управления. Формальные принципы управления, так же как и пословицы, концентрируют многообразный опыт, являются продуктом жизненной и управленческой мудрости, интеллектуальных усилий.

Главная проблема заключается в том, что формальные принципы управления допускают большое количество эмпирических интерпретаций. Поэтому Саймон отмечает сдвиг акцента в исследованиях от принципов управления к изучению условий, при которых применимы конкурирующие принципы.

Правильный подход предполагает:

1) выявление всех диагностических критериев и анализ ситуации;

2) проведение исследований для определения того, какие относительные веса могут быть поставлены в соответствие критериям, которые являются взаимно несовместимыми;

3) выбор полученных альтернатив, который должен определяться целями эффективности работы организации;

4) осознание рациональных, но изменчивых границ на пути достижения максимальной эффективности, которые определяются физиологическими особенностями человеческого организма, а также законами формирования навыков и привычек, социально-групповыми ценностями и объемом знаний, которыми обладают работники.

Системно-органическая альтернатива представлена рядом концепций, которые ориентируются на биологические аналоги, «общую теорию систем». На ее основе возникает альтернатива классическому менеджменту. Появляются варианты: механистическая система – органическая система; закрытая система – открытая система. В рамках данного подхода содержится осознание того, что в системе управления не существует единственной оптимальной модели. Выбор модели зависит от условий. В стабильных условиях может оказаться приемлемой модель механистической и закрытой системы, в изменяющихся условиях может быть эффективной модель органической, открытой системы.

Плюралистическое многообразие отражается в следующих концепциях: организационные структуры могут быть ориентированы на продукт («продуктовая организация»), на функции («функциональная организация»), формальная – неформальная, рациональная, бюрократическая, процессуальная и др. Каждая может быть эффективна в рамках решаемых задач.

Таким образом, развитие методологии менеджмента происходит в русле развития общей методологии науки. Анализ методологических тенденций позволяет сделать следующие выводы.

1. Научным сообществом было осознано, что не существует единственной универсальной организационной модели.

2. Главная методологическая трудность менеджмента состоит в применении теоретических моделей к реальной организационной практике. Она возникает вследствие многообразия, многоаспектности и изменчивости человеческой деятельности.

3. Организация во все большей мере рассматривается как процесс возникновения и решения проблем.

4. Поэтому в качестве центральной выдвигается задача точной идентификации организационной проблемы, разработка ее альтернативных решений и выбор наиболее приемлемого из ряда возможных. Теоретические модели в данном случае служат средством анализа проблемной ситуации. Они позволяют рассмотреть проблему в разных ракурсах и средах и разработать различные варианты ее решения.

5. Выбор приемлемого решения определяется большим количеством переменных: целями и задачами самой организации; условиями ее функционирования; позицией ведущих менеджеров; уровнем профессиональной подготовки; характером мотивации; особенностями культуры членов организации и др.

6. Степень рациональности различна в разных структурных компонентах организации. Наиболее жесткие нормы рациональности применимы по отношению к «жесткому ядру» организации. На уровне «защитного пояса» имеется значительная вариативность, нормы рациональности здесь ослаблены.

В современных условиях внимания заслуживает «сетевая методология». Ее исходной ступенью развития является системный подход. Первое исследование в русле сетевой методологии провели Джон Пфайфнер и Френк Шервуд. Они подошли к организации как к системе, которая состоит из серии взаимосвязанных сетей, наложенных одна на другую в рамках формальной структуры. Среди прочих характеристик они обсуждают формальные и неформальные системы, групповую динамику, относительный вес разных частей организации и процессы принятия решений. Это была первая комплексная попытка объединить разные подходы. Она стала важной ступенью на пути развития методологии менеджмента.

Важные методологические проблемы возникают в связи с развитием эволюционной теории организации. С эволюционной ориентацией в рамках теории организации связан, прежде всего, популяционно-экологический подход. В центре этого направления стоит стремление перенести аналогии из сферы биологической эволюционной теории в другие области, в частности, в теорию организации. Основная идея заключается в том, что внешняя среда организации и отдельные облас-

ти ее деятельности претерпевают естественную эволюцию. При этом усиливается нестабильность условий. Этот подход базируется на модели, составными частями которой являются три процесса: изменение, отбор, сохранение полезных признаков. Интересное применение эволюционных принципов находит в синтезе нескольких метатеорий, например эволюционной теории с теорией хаоса (синергетикой). Согласно этой теории в основе эволюционных процессов лежит свойство сложных систем самопроизвольно упорядочивать внутреннюю структуру, названное самоорганизацией.

Дальнейшее развитие эволюционной теории организации, попытки применения синергетики обостряют важный методологический вопрос о законности и эффективности использования в социальной сфере подходов и концепций, выработанных в естествознании (в биологии и физике).

Важные методологические проблемы затрагиваются в дискуссии по поводу централизации и децентрализации. Степень централизации влияет на все аспекты жизни организации. Централизованное управление предполагает, что все решения принимаются наверху. Коммуникации идут только по одному пути, сверху вниз. Участие в управлении ограничено только высокостоящими руководителями. Однако размеры и сложность организаций увеличиваются, становится необходимой передача полномочий руководителям нижнего звена. Большинство работников хотят принимать участие в делах организации. Децентрализация власти как раз и отвечает этому желанию. Вместе с тем децентрализация увеличивает внутреннюю сложность организации. Коммуникация становится многоканальной. Каждая из тенденций – централизация и децентрализация – имеют свои достоинства и недостатки.

Методологические проблемы возникают и в связи с проблемами выбора между «вертикальной» и «плоской» иерархией, моделирования альтернативных форм организации, социально-гуманитарной и ценностно-гуманистической ориентации в управлении организациями. Развитие этих подходов требует проведения исследований для формирования методологической основы теорий менеджмента.

9.11.2012

Список литературы:

1. Виханский А. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М., 1995. – С. 31–40.
2. Дункан, У. Д. Основоплагающие идеи в менеджменте. – М., 1996.
3. Закс, С. Эволюционная теория организации // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 1.
4. Кант, И. Метафизические основания естествознания. Соч. в 6 т. – М., 1966. – Т. 6. – С. 56.
5. Философия социальных и гуманитарных наук / Под ред. проф. С. А. Лебедева. – М.: Академический проект, 2006.
6. Философия науки / Под ред. С. А. Лебедева. – М.: Академический проект, 2006.

Сведения об авторе:

Лапаева Мария Григорьевна, заведующий кафедрой национальной экономики
Оренбургского государственного университета, доктор экономических наук, профессор
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, ауд. 6404, тел. (3532) 372447, e-mail: nek@mail.osu.ru

UDC 005.1**Lapaeva M.G.**

Orenburg state university, e-mail: nek@mail.osu.ru

METHODOLOGICAL BASIS management theory

The article discusses the methodology management theories, especially theories of organization in terms of development and change in the ideals of science, showing dignity and methodological problems of the various approaches.

Key words: methodology, school organization theory, the ideal of scientific, methodological principles of classical management, humanitarian, scientific approach, the school »organizational humanism «procedural organizational model antifundamentalistskaya critique of the classical paradigm, system-organic alternative, network methodology.

Bibliography:

1. Vikhansky A. S., Naumov A. Management. – Moscow, 1995. – P. 31–40.
2. Duncan, U. D. The fundamental ideas in management. – Moscow, 1996.
3. Zaks, C. Evolutionary theory of organization // Problems of the theory and practice of management. – 1998. – № 1.
4. Kant, I. Metaphysical science base: in 6 vol. – Moscow, 1966. – Vol. 6. – P. 56.
5. Philosophy of Social Sciences and Humanities / Ed. prof. S. A. Lebedeva. – M.: Academic proekt, 2006.
6. Philosophy of Science / Ed. S. A. Lebedeva. – New York: Academic Project, 2006.