

На правах рукописи

Азаров Алексей Вячеславович

**СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ
В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ:
СМЕНА ИДЕОЛОГИЧЕСКИХ ВЕКТОРОВ**

09.00.11 – социальная философия

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Томск - 2005

Работа выполнена на кафедре онтологии, теории познания и социальной философии Томского государственного университета

Научный руководитель:

доктор философских наук, профессор
Сыров Василий Николаевич

Официальные оппоненты:

доктор политических наук, профессор
Щербинин Алексей Игнатьевич

кандидат философских наук, доцент
Глухов Андрей Петрович

Ведущая организация:

Томский политехнический университет

Защита состоится 18 октября 2005 года в 11 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.01 при Томском государственном университете по адресу: 634050, г.Томск, пр.Ленина, 36, учебный корпус № 4, ауд. 306.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан 16 сентября 2005 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук _____ О.Г. Мазаева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Изменения, происходящие в современном мире, взаимосвязаны с трансформацией представлений, норм, ценностей - т.е. с «психокультурными изменениями», по выражению Э.Тоффлера¹. Трансформируется и образ человека, представление о его природе и возможностях. Формируется «новая человеческая реальность». Закономерно, что изменяются и модели деятельности, мышления, поведения, коммуникации. Трансформируются социальные практики, в т.ч. и такая практика, как управление, которая является одной из важнейших социальных практик в современную эпоху, эпоху глобальных цивилизационных и культурных сдвигов, поскольку с ускорением изменений и увеличением их масштаба немислимо полагаться на одну только самоорганизацию субъектов деятельности.

Согласно одному из тезисов современного управления, умение управленцев работать с человеком является главным фактором повышения эффективности работы любой организации, как коммерческой, так и государственной или общественной. В то же время можно констатировать, что реализация подобных тезисов вязнет в переплетениях установок, убеждений, идеологием, неадекватных современной реальности. П.Друкер, гуру современного менеджмента, говорил в середине 90-х годов XXв. про сферу управления людьми: «Ни в какой другой области менеджмента базовые представления не находятся в столь вопиющем противоречии с реальностью и не являются до такой степени непродуктивными»². Противоречие «базовых представлений» о характере управленческой деятельности с современной социальной реальностью заключается, на наш взгляд, в несоответствии этих представлений и установок новым моделям мышления, поведения и деятельности современного человека. И очевидно, что руководители и консультанты при работе с людьми и при разработке новых подходов должны не просто учитывать, но опираться на новые модели жизни современного человека. Ситуация осложняется тем, что антропологемы или представления о специфике человеческого бытия, о характерных чертах современного человека, *не подвергаются рефлексии управленцами*, что ограничивает пространство перспектив их сознательного изменения. В конечном итоге это приводит к остановке в развитии практики управления. Управление, таким образом, *нуждается в рефлексии и анализе*, как и любая практика, доходя до определенных пределов в своем развитии, требует тщательного осмысления собственных парадигмальных установок. Такого рода рефлексия возможна только с применением философских знаний и инструментария.

В связи с вышесказанным актуальность темы диссертационной работы видится в выявлении и рефлексии антропологем, лежащих в основе концепций управления и определяющих реальную деятельность управленцев; в исследовании специфики бытия современного человека за счет социально-философского анализа глубинных изменений в характере человеческой деятельности и моделей профессиональной жизни, произошедших за последние десятилетия; а также в возможности исследовать перспективы управленческой практики на основе анализа современных социально-антропологических тенденций.

Степень теоретической разработанности темы. Анализ литературы показывает, что проблема поиска адекватных подходов и методов работы с человеком в организации так или иначе затрагивается в большинстве трудов по управлению. В то же время, почти нет работ, в которых бы последовательно выявлялись социально-философские и идеологические основания тех или иных подходов, проводился критический анализ неадекватных современной ситуации идеологием и обосновывалась необходимость новых оснований для концепций. На сегодняшний день такая область знания, как «философия управления», к которой относится и данное исследование, только развивается; соответственно, мало работ, в которых бы ставились и решались вопросы, касающиеся философско-антропологических основ современного управления.

В работах по «философии управления» (отечественные авторы И.Богачек, В.Диев, П.Щедровицкий, В.Шепель) ставится проблема изучения оснований управленческих концепций. Анализ данных оснований частично проводят авторы таких концепций управления, как «обучающаяся организация» (Т.Питерс, Р.Уотермен, П.Сенге, Т.Бойдел) и «корпоративная культура» (Э.Шайн, К.Камерон, Р.Куинн), а также авторы работ по методологии рефлексивной практики развития управления (П.Сенге, С.Калберт, отечественные исследователи С.Чернышев, С.Степанов, В.Поляков). Их разработки послужили базой для формирования методологического аппарата исследования, позволившего проанализировать различные источники по теме управления людьми в организациях.

Начало антропологическим исследованиям в области управления положил Э.Мэйо (1920-30гг.), исследовавший влияние отношений на предприятии (между работниками, между работниками и руководством) на производительность труда. После механистичных подходов к человеку как к придатку машины или как к элементу бюрократической системы (в русле распространенного тогда «научного управления» - Ф.Тейлор, М.Вебер, Г.Форд, П.Керженцев, А.Гастев), положения Мэйо оказались революционными. Антропоцентрический пафос этих положений лег в основу развивающихся в 1930-50гг. психологических, бихевиористических течений в управлении персоналом (М.П.Фоллет, В.Д.Скотт, А.Маслоу, Д.Мак-Грегор). Однако, антропоцентрические призывы оставались практически малообоснованными с позиции целей капиталистического производства. Исследователи не могли подкрепить свои рекомендации управляющим по гуманизации отношений на производстве аргументами прибыльности в условиях традиционной технологии. Только в конце 1960-х годов, с формированием концепции «человеческих ресурсов», постепенно стали получать признание положения об экономии

¹ Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 1999. – С.603.

² Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2001. – С.34.

ческой целесообразности капиталовложений в развитие работающих в организациях людей.

Сегодня корпус знаний по вопросам работы с человеком в организации, организации его труда и управления его деятельностью складывается из различных дисциплин, концепций, подходов, выделяющих тот или иной аспект данной проблематики.

Во-первых, это оригинальные управленческие концепции, в той или иной степени затрагивающие вопросы организационной и управленческой работы с человеком; роль человека в организации и вопросы управления его деятельностью в этих концепциях рассматриваются через призму более общей онтологии организации. В работах «классиков» теории управления (начало XXв. - Ф.Тейлор, М.Вебер, А.Файоль, Г.Эмерсон, Г.Форд, П.Керженцев, А.Гастев) основной упор делается на рационализации труда рабочих, но практически опускаются вопросы мотивации труда в силу доминирования механистичного представления о человеке. В работах консультантов и управленцев второй половины XXв., предлагающих собственные оригинальные идеи развития управления, определенную часть занимает рассмотрение вопросов мобилизации человеческого потенциала; предлагаются различные решения этой проблемы. Это такие авторы, как П.Друкер (управление через цели, самоуправляющиеся коллективы), Л.Якокка (антикризисное управление), Т.Питерс и Р.Уотерман (управление через ценности), Ф.Гуиар и Дж.Келли (реинжиниринг), К.Нордстрем и Й.Риддерстрале (гетерархичные структуры управления и пр.), Г.Саймон, Д.Смитбург и В.Томпсон (неорационализм в управлении), И.Ансофф, Г.Минцберг, Б.Альстрэнд (стратегическое управление), П.Сенге (обучающаяся организация), Э.Шайн (организационная культура) и др.

Во-вторых, идеи по управленческой работе с человеком в организации представлены и каталогизированы в общетеоретической литературе. Это, в первую очередь, работы, в которых излагаются основные идеи различных школ менеджмента (Д.Бодди и Р.Пэйтон, Дж.Грейсон мл. и К.О'Делл, М.Мескон и М.Альберт, Ф.Хедоури, Д.Дункан, Р.Фалмер, Р.Муэрс, О.Виханский и А.Наумов, В.Маршев) и собственно работы по управлению персоналом и человеческими ресурсами (Г.Десслер, Дж.Хант, Д.Бич, Е.Хири, К.Мэби, отечественные исследователи М.Грачев, С.Мордовин, В.Поляков, Н.Солодова, О.Соломонов, Т.Базаров, Б.Еремин, В.Шепель, Ю.Фуколова, А.Темницкий). В этих комплексных работах систематически излагаются основные подходы к управлению персоналом, выделяются их преимущества и недостатки. В частности, проводится различие подходов «управление кадрами», «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Существуют также работы, авторы которых обосновывают необходимость преодоления терминологической ловушки, заключенной в словосочетании «человеческие ресурсы», поскольку человек не должен рассматриваться только лишь как один из ресурсов, и предлагают более адекватную, на их взгляд, замену – «человеческий потенциал» (О.Генисаретский, Н.Носов, Б.Юдин, И.Фролов).

Третья сфера, в которой обсуждаются проблемы адекватных методов работы с человеком в организации, проблемы мобилизации человеческого потенциала и т.д., представлена социологическими и психологическими трудами по данной теме. Это исследования по социологии управления (Ч.Барнард, Г.Саймон, Ч.Перроу, Е.Бабосов, Т.Галкина, П.Романов), социологии организаций (А.Пригожин, С.Фролов), «организационному поведению» (П.Дизель и Р.Мак-Кинли, Г.Норткрафт, Ю.Красовский), социологии труда (Дж.Рифкин, Д.Блази и Д.Круз, О.Ромашов, И.Супоницкая), психологии организаций и групп, индустриальной психологии (Э.Берн, Р.Бэрн и Д.Бирн, Б.Джонсон, Л.Джуэлл, А.Занковский, В.Петрушин).

В целом можно констатировать, что изучение вопросов, связанных с управлением деятельностью и поведением людей в организациях, ведется в последние десятилетия достаточно активно, однако недостаточно внимания уделяется рассмотрению дефицитов современных теорий управления и управленческой практики. Некоторые важные аспекты, которые важно учитывать при работе с современными людьми в рамках организаций (в основном связанные со специфической социальной ответственностью перед сотрудниками), так и остаются нераскрытыми. Это - необходимость формирования корпоративных общностей для решения актуальной для наших современников проблемы аномии и требование субъективации при формировании корпоративной культуры и выработки адекватных для этих целей стилей управления. Корпоративная культура в современном управлении рассматривается только как средство «повышения эффективности», и потому основной фокус внимания авторов концепций направлен на разработку действий со стороны управленцев по формированию культуры организации, но практически отсутствует разработка темы субъективации корпоративной культуры за счет привлечения сотрудников к ее сознательному и целенаправленному формированию.

Чтобы углубленно исследовать указанные аспекты, мы обратились к следующим темам: а) к теме социализации – в опоре на идеи П.Бергера и Т.Лукмана, А.Мудрика; б) к теме социального управления и социальной ответственности корпораций – на основе работ Р.Фалмера, Ф.Лютанса, Р.Ходжетса и К.Томпсона, В.Иванова, Л.Суворова, А.Аверина, И.Ларионова; в) к теме управления корпоративной культурой – в опоре на работы Э.Шайна, К.Камерона и Р.Куинна, В.Спивака, С.Баронене, Е.Савеленка, д) к теме стилей управления – на основании работ К.Бланшара, Р.Блейка и Дж.Моутона, Дж.Льюиса, Г.Уитмора.

Анализ социокультурного контекста исследуемой проблематики потребовал обратиться к таким областям знания, как социология и социологические теории современного общества (А.Этциони, З.Бауман, Дж.Ритцер, П.Бурдьё, Ю.Хабермас, У.Бек, И.Валлерстайн, М.Мэндэл, Р.Дарендорф, В.Иноземцев, Г.Дмитренко), философия постмодерна (Ж.-Ф.Лиотар, И.Хассан, Ж.Бодрийар, П.Козловски, И.П.Ильин, А.Бузгалин), философская антропология (М.Шелер, А.Гелен, С.Хоружий, П.Гуревич), теории постиндустриализма и информационного общества (Дж.Гэлбрейт, Д.Белл, О.Тоффлер, Э.Кастельс, Р.Кох, Дж.Сорос, отечественные исследователи В.Иноземцев, Р.Абдеев, Л.Мясникова и М.Фрид, Л.Никулин). В каждой из этих предметных областей затраги-

вается тот или иной аспект трансформаций в жизни современного человека (изменение организационных форм, организационных условий деятельности, форм и характера человеческой деятельности и др.

Кроме того, следует сказать, что в рамках данного исследования невозможно было обойти вниманием такие темы, как: «управление жизнью» и «управление временем» (Дж.Моргенстерн, Л.Силбер, С.Резник, С.Соколов, Ф.Удалов, В.Бондаренко), новые структуры управления (П.Друкер, Х.Виссема, Г.Минцберг, Р.Патюрель, К.Ферлинг, Б.Мильнер), проблему соотношения управления и власти (М.Вебер, М.Фуко, Х.Арендт, Д.Битем, К.Гаджиев, В.Ильин, А.Панарин, А.Рябов), специфику управленческих действий в различных национальных культурах (Е.Деминг, У.Оучи, В.Пронников и И.Ладанов).

Объектом исследования являются управленческие концепции и подходы XX века, **предметом** – базовые представления о сущности человека и характере социальной реальности (антропологеми) и определяющие конкретные подходы и технологии по управлению человеческой действительностью.

Цель исследования – выявление и критический анализ философских предпосылок, обуславливающих наличие антропологических дефицитов в современном управлении, а также экспликация социально-философских оснований, которые могли бы стать основой для разработки новых подходов в управлении и вытекающих из них перспектив развития управления.

Задачи исследования:

1. Прояснить и задать рамки употребления понятия «управление», различить его с употреблением понятий «менеджмент», «власть», «менеджер», «руководитель».
2. Разработать методологические средства для анализа современных управленческих концепций и подходов.
3. Выделить и описать основные антропологические дефициты современного управления.
4. Осуществить критический анализ философских оснований, порождающих антропологические дефициты в управлении.
5. Осуществить анализ идейного контекста развития управленческой практики на протяжении XX в. (философемы и идеологеми модерна и постмодерна).
6. На основе обзора современных социологических теорий выявить трансформации профессиональной деятельности, которые обуславливают новые требования к управлению деятельностью и поведением человека.
7. Рассмотреть вопрос социальной ответственности бизнеса перед сотрудниками и предложить новые социально-философские, антропоцентрические положения для развития практики управления.
8. На основе анализа стилей управления и соотношения модернистских и постмодернистских антропологов в практике современного управления предложить модель «нового управляющего» в связи со снижением потребности современных организаций в менеджерах.

Методологическая база исследования. В основе работы лежит *антропоцентрический подход*, опирающийся на положение о «первичности человека как личности и главной производительной силы общества»³. Для его реализации необходимо использовать и адекватную методологию – методологию гуманитарного исследования. Она заключается в полагании принципиальной незавершенности исследовательского поиска, поскольку исследование направлено на изучение управления как человеческой деятельности, а объекты такого рода – становящиеся и «образующиеся». Потому положения, формулируемые в ходе исследования, не содержат жесткой однозначности классической рациональности. Также она предполагает наличие особой связи субъекта и объекта исследования, включенности исследователя в объект исследования; в данном случае это личная образовательная, организационная и управленческая практика автора. Наконец она требует рефлексивности, т.е. введения в само исследование мыслительных конструктов, на основании которых строится объект, и действий по построению объекта.

Исследование также опирается на философские положения, связанные с интерпретацией человеческого бытия как «возможности» и «самоосуществления» («проективность» Dasein у М.Хайдеггера, пластичность человеческой природы у А.Камю и Ж.-П.Сартра, принцип «духа», свободного от психофизической детерминированности «порыва» - у М.Шелера, «недостаточность» у А.Гелена) и как «со-бытия» («жизненный мир» в феноменологии, «совместное бытие» и проблематика Другого в экзистенциализме и психоанализе). Данные положения легли в основу развития следующих тем диссертации: возрастание роли творческих сил человека в организационном контексте, субъективизация организационной сферы, решение проблемы аномии в рамках профессиональных общностей.

Поскольку исследование ведется на пересечении различных предметных областей (управление, психология, социология, философская антропология), используется *междисциплинарный подход*. Современные проблемы, в т.ч. в сфере управления, нельзя адекватно решать на узкоспециальном, прикладном уровне, поэтому по мере роста сложности социально-экономических объектов на первый план выдвигается теоретико-методологический и философский анализ общесистемных вопросов.

Исследование также опирается на концептуальную схему, лежащую в основе теорий *постиндустриального и информационного общества*, суть которой состоит в определении главного противоречия современного общества как столкновения индустриальных и постиндустриальных ценностей, укладов; как пишет Э.Тоффлер, «как только мы поймем, что ожесточенная борьба бушует сейчас между теми, кто стремится сейчас сохранить индустриализм, и теми, кто старается искоренить его, мы получим новый и надежный ключ к пониманию на-

³ Дмитренко Г. Концепция антропосоциального управления обществом // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №2. - С.63.

шего мира»⁴.

Используются и принципы *постмодернистской философии* как специфической рефлексии модерна (Ж.-Ф. Лиотар). Данные принципы предполагают, во-первых, рассмотрение постмодерна не как сущности, а как ситуации, суть которой состоит не столько в проявлении особых свойств, сколько в особом отношении к модерну, а именно недоверии к «тотализирующему синтезу» управленческих подходов; во-вторых, ориентацию не на создание очередной наррации, а определенный рефлексивный взгляд по отношению к другим «метапověствовани́ям»; в-третьих, упор на сетевые взаимодействия (смыслов, людей), восприятия конструктивности принципа «ризомы» в противовес топологии «верха/низа», «центра/периферии»; и в-четвертых, ориентацию на исследование не только объективных характеристик современного общества, но и места и роли человека в нем, изменения отношения личности к институтам и формам этого общества, - т.е. изменений, происходящих на социопсихологическом уровне.

Научная новизна и основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Показано, что эффективное решение проблем современного управления возможно не столько совершенствованием технологий, сколько благодаря философской рефлексии над его глубинными основаниями, поскольку сам характер технологий обуславливается идеологемами и мировоззренческими установками.
2. Показано, что сущность дефицитов в современном управлении состоит в интерпретации человека лишь как одного из ресурсов организации (что обуславливает поверхностное, потребительское отношение руководителей к человеку, недооценку значения развития человеческого потенциала для жизни и эффективности организаций), а также в дискретном, некомплексном подходе к человеку.
3. Показано, что причины существования управленческих дефицитов лежат в таких представлениях теории и практики модерна, как: а) представление о линейном развитии мира (наличие «единственно правильного», прогрессивного пути развития, модели жизни, наличия универсальных стандартов деятельности), б) представление об эффективности стандартизации любой деятельности и элиминации индивидуальности (важны универсальные законы и тенденции, а не индивидуальная специфика человека, ситуации), в) представление о возможности и необходимости полной централизации и тотального контроля (существует единый центр, владеющий полным объемом информации о векторах и стандартах развития, и контролирующей соответствие стандартам действий индивидов), г) механистическая картина мира, техноморфность (ставка на технологии, а не на человека, мода на «простые рецепты» для управления сложными явлениями).
4. Показано, что формирование продуктивных установок и убеждений, структурирующих современную практику управления, возможно только на основе антропоцентрической модели управления, которая предполагает: а) (в идеологической плоскости) *признание* человека и его сущностных творческих сил в качестве главного фактора развития любой организации и б) (в практической плоскости) *создание условий* для реализации творческого потенциала и интересов людей, составляющих конкретную организацию.
5. Показано, что основными подходами, которые можно сегодня считать соответствующими антропоцентрической модели управления в той или иной степени, являются следующие: а) партисипативное управление (управление через участие сотрудников в управлении и организации собственной деятельности, передача полномочий и ответственности сотрудникам), б) идеация (работа с образами будущего, целями отдельных сотрудников и организации в целом), в) развитие корпоративной культуры и «управление через ценности» (формирование единой идеологической и ценностной «картины мира» у сотрудников организации), г) коучинг (направленность на раскрытие потенциала человека, а не на включение его в формальную структуру функциональных обязанностей).
6. Показано, что для реализации антропоцентрической модели управления необходимо также целенаправленно работать с проблемой аномии, что возможно благодаря технологиям, которые предполагают: 1) формирование корпоративных профессиональных общностей, позволяющих человеку обретать смысловую наполненность индивидуальной жизни за счет единства целей, ценностей и деятельности; 2) субъективацию формирования корпоративной культуры, когда сами сотрудники могут влиять на содержание норм и ценностей, т.е. конструировать организационную и жизненную реальность.

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов. Теоретическая значимость заключается в амплификации антропоцентрической модели управления за счет включения в нее аспекта целенаправленной работы с проблемой аномии путем формирования корпоративных общностей и субъективации формирования корпоративной культуры. Это позволяет выявить требования к позиции управленца в условиях роста постэкономических ценностей и задать вектор проведения дальнейших исследований теории и практики управления.

Практическая значимость результатов видится в возможности их применения в работе управленцев и консультантов. Автор работы уже несколько лет ведет преподавательскую деятельность в сфере бизнес-образования, выстраивая программы обучения в соответствии с изложенными в диссертации принципами. Материалы исследования привлекаются автором при чтении курсов «Стратегическое управление», при проведении тренингов по технологии «тренинг-фирма», по темам «Навыки эффективного руководителя», «Коллегиальное принятие решений» и «Тайм-менеджмент: эффективное управление временем и жизнью» (ТГУ, образовательные и бизнес-организации г.Томска). Кроме того, излагаемая в работе методология и философия управления является основой для двух собственно управленческих практик автора: руководство образовательной

⁴ Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 1999. – С.47.

фирмой и организация арт-событий.

Апробация результатов диссертации. Содержание диссертации представлено в печатных работах (параграфы монографий, статьи, тезисы, методические пособия) и выступлениях на 9 конференциях международного (Москва, Новосибирск), российского и регионального уровней (Томск). В частности, были сделаны доклады «Концептуализация понятия "социальная сфера" как основополагающего для современного общества» (Новосибирск, 2000), «Значение организационной культуры и идеологии для управления изменениями» (Томск, 2001), «Концептуальный консалтинг и управление организационной культурой» (Москва, 2001), «Философское и управленческое мышление» (Томск, 2003).

Структура и объем диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 169 наименований и приложений. Диссертация представлена на 150 страницах.

Структура работы определяется задачами исследования, последовательное решение которых отражает ход диссертации.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается выбор темы исследования, его научная актуальность и новизна, отмечается вклад, внесенный в разработку рассматриваемых проблем российскими и зарубежными специалистами, рассматриваются основные методологические принципы, на базе которых ведется исследование, излагаются положения, выносимые на защиту, раскрывается теоретическая и практическая значимость работы.

Первая глава, «Методологические основания философского анализа управления», посвящена методологическим вопросам – рассмотрению рамок понятия управления, определению философского уровня исследования проблемы и разработке методологических средств для анализа современных управленческих концепций и подходов.

В первом параграфе, «Анализ понятия управления», задается общее смысловое поле рассмотрения феномена управления. Проводится различие классических и неклассических концепций управления: классические концепции акцентируют внимание на том или ином «основном» аспекте деятельности управленца и жизни организации, неклассические же являются в большей степени синтетическими, основанными на осознании необходимости работы со многими составляющими жизни организации, организационных процессов для достижения эффективности. Далее для более целостного понимания современных интерпретаций управления и их отличий от «традиционных» рассматриваются заложенные в тех и других представления о структуре управленческого действия. Подчеркивается, что традиционные представления о такой структуре как о воздействии субъекта на объект управления (научное управление - Ф.Тейлор), а также как о взаимодействии двух субъектов, управленца и подчиненного (школа человеческих отношений – Э.Мэйо) есть допущение, неадекватное для анализа процессов, происходящих в современной управленческой деятельности, поскольку смещается, размывается и «уплощается» управленческая иерархия, а деятельность по подготовке решений все более оказывается разделена между сотрудниками организации.

Далее предпринято разграничение понятий управления и власти, с целью выделить собственно специфику управленческой деятельности и кристаллизовать понятие управления. В ходе рассмотрения обнаруживается неоднозначность отношений власти и управления. С одной стороны, в традиционном понимании власти как возможности индивидов и групп проводить свою волю управление интерпретируется инструментально, т.е. считается средством для реализации власти определенной «элиты» (аристократии, бюрократии, «техноструктуры», топ-менеджмента и т.п.). С другой стороны, при современном понимании власти как некоторой реконфигурации сил и интересов, реализующейся в коммуникативном поле и не имеющего единственного ее носителя, соотношения понятий «власть» и «управление» существенно меняются. Управление сегодня воспринимается не только как деятельность, осуществляемая профессионально подготовленными для этого людьми; имеют место феномены распределения управления, уплощения организационных структур, развития сетевых принципов организации и т.д. Поэтому реализация власти и управления в современном мире являются взаимообусловленными процессами, теряющими ныне свою специфичность и *о-пределенность*, которую они приобрели в индустриальном, высокоспециализированном обществе.

Это позволяет сформировать понятие управления, которое предполагает в настоящий момент наличие нескольких базовых составляющих. Во-первых, определенной цели, области идеального, видения относительно того, к какому качественно иному состоянию должна прийти некая система – организация или общество. Во-вторых – наличие внутри или вне самой этой системы людей, берущих на себя инициативу и (или) наделенных полномочиями определять область идеального, ставить цели и в дальнейшем принимать управленческие решения для реализации этих целей. В-третьих, эти люди для подготовки, принятия и осуществления решений (путем распоряжения различными ресурсами) должны обладать в той или иной степени специфическими знаниями в области управления, и в той или иной степени быть наделенными властными полномочиями. В-четвертых, профессиональные менеджеры или специалисты, принимающие решения (назовем их обобщенно «*управленцами*»), должны опираться на других людей для осуществления принятых решений.

С целью уточнения сути управления проведено различие терминов «менеджер», «администратор», «управленец» и «руководитель». Указывается, что самой веской причиной, по которой содержание понятия «управленец» следует различать с содержанием понятия «менеджер», является то, что «*управленец* сегодня

должен пониматься не как должностное лицо в формальной управленческой иерархии (для этого и существует специальное обозначение «менеджер»); человек с реальными управленческими полномочиями может находиться как в должности менеджера, но также может быть и в роли специалиста, обладающий необходимыми знаниями и компетенциями. Несмотря на то, что объектом данного исследования является управленческая деятельность преимущественно в условиях рынка, тем не менее, в дальнейшем в работе используются термины «управление» и «управленец», - учитывая, что сами «условия рынка» претерпевают сегодня значительные изменения и, следовательно, требуют иных подходов, нежели «классический» и даже «неклассический» менеджмент.

Во втором параграфе первой главы определяется философский статус проблем, связанных с управлением. В начале параграфа мы выявляем предпосылки обращения исследователей управления к философскому анализу; ими являются следующие аспекты. 1) Необходимость философской мета-позиции по отношению к управленческому знанию, поскольку последнее сегодня приобретает черты междисциплинарности и транс-предметности, носит мета-характер по отношению к любой предметной области – экономика, маркетинг и т.д. 2) Необходимость контекстуального подхода к современной управленческой деятельности (помимо собственно экономических и политических изменений, важно учитывать общие цивилизационные сдвиги, социокультурные, антропологические и идеологические тенденции, т.е. работать с общими для современного мира проблемами). 3) Необходимость для современного управленческого языка и мышления обладать конфигуративностью, чтобы координировать различные контексты и предметные области. 4) Необходимость концептуального каркаса для конфигуративного управленческого мышления. Поскольку управленец осуществляет деятельность по управлению всегда в рамках некоторой апперцепции, «картины мира», которая может быть эффективной или неэффективной в определенных условиях, постольку рефлексия структуры и содержания этой картины есть актуальный вопрос для самого управленца.

На этом основании устанавливается, что будет пониматься под *философским анализом управления*. I. Определение социокультурных рамок анализа управленческой теории и практики, что требует критического рассмотрения контекста развития управленческих теорий в XXв. и выявления современных тенденций, задающих новые требования к управленческой деятельности. II. Рефлексия существующих подходов управления, направленная на выявление имплицитно содержащихся в этих подходах идеологем, антропологических допущений и аксиом. III. Концептуальная критика, которая призвана вскрыть неадекватность идеологических оснований концепций современным социокультурным условиям и тенденциям. IV. Выдвижение гипотез о возможном направлении развития теории и практики управления. Следуя этому пониманию, задавшего методологию исследования, мы в дальнейшем разворачиваем содержание работы.

Во второй главе, «Философский анализ дефицитов и идеологем современного управления», рассматриваются основные дефициты современного управления на основе заявленного подхода и контексты развития управленческой практики в XXв.

В первом параграфе показывается, что основные дефициты, которые препятствуют развитию практики управления и приводят к неэффективности организаций, а также негативно отражаются на деятельности людей в организациях, носят социально-антропологический характер и проявляются в следующих формах. 1) Поверхностный подход и «технологизированность» в работе с персоналом; выражающийся в том, что в современном управлении деятельностью человека господствуют упрощенные методы и пошаговые рецепты, приводящие к механистическому подходу и игнорированию реальных потребностей сотрудников, а также к непониманию необходимости идеологической корректировки той или иной управленческой технологии при применении ее в другой ситуации. 2) Псевдосубъективный подход в управлении корпоративной культурой. Люди не имеют прав и возможности влиять на ту рабочую среду, где они проводят большую часть своего времени; происходит элиминация человеческой индивидуальности и подведение ее к «прокрустову ложу» корпоративных стандартов, что препятствует проявлению творческих способностей и инициативы. 3) Увеличение управленческого контроля за счет новых информационных технологий. Современные организации приобретают вид паноптикумов, что приводит к демотивации сотрудников, к ограничению пространства проявления профессиональных инициатив и к кризису доверия в организациях. 4) Отсутствие у управленцев ориентации на формирование отношений сотрудничества в организации, приводящее к тому, что актуальная для многих современных людей проблема анонимности, отсутствия смысловой структуры жизни в условиях разрушения смыслозадающих институтов, не решается; это, в свою очередь, обуславливает неэффективную мобилизацию человеческого потенциала.

Показывается, что сущность дефицитов в современном управлении состоит в интерпретации человека лишь как одного из ресурсов организации, что обуславливает поверхностное, потребительское отношение руководителей к человеку, недооценку значения развития человеческого потенциала для жизни и эффективности организаций. Такой подход приводит к невозможности руководить коллективом людей, обладающих новыми требованиями и запросами, к высокой «текучести кадров», к низкому или недостаточному качеству производимого продукта (услуги), к потере клиентов и других контактных аудиторий, а конечном итоге – к утрате конкурентоспособности компании и невозможности достичь корпоративные цели. *Характер проблем показывает, что «внутри» управления как сферы знаний и деятельности они решаться не могут, поскольку обусловлены определенной картиной мира в сознании самих управленцев.*

Во втором параграфе рассматриваются теории управления, появившиеся в эпоху модерна и ставшие фундаментом всей практики управления, а также выделяются следующие базовые культурные, идеологические и мировоззренческие координаты этой эпохи. Это представления: а) о линейном развитии мира (наличие «един-

ственно правильного», прогрессивного пути развития, модели жизни), б) об эффективности стандартизации любой деятельности и элиминации индивидуальности, с) о возможности и необходимости полной централизации и тотального контроля, д) о механистическом устройстве мира, благодаря чему ставка делается на технологии, а не на человека, на «простые рецепты» для управления сложными явлениями.

Третий параграф посвящен рассмотрению глобальных цивилизационных сдвигов, произошедших в последние десятилетия и получивших различные имена: постиндустриальное, информационное, постэкономическое общество, общество постмодерна и др. Показывается, что наш современник находится в ситуации экзистенциальных разрывов, снижения возможностей контролировать собственную судьбу; неспособности справиться с высокой степенью свободы, предоставленной современным обществом. Доказывается, что в этих условиях значимым навыком для современного человека является навык конструирования социальной реальности, или способность и готовность индивида к нормотворческой деятельности, т.е. к изменению тех норм и ценностей, которые составляют его окружение.

Исследование координат деятельности современного человека предполагает выявление радикальных смещений в восприятии профессиональной жизни: от карьерного линейного движения к точечному движению по проектам, в которых реализуются жизненные интересы человека; от «труда» как средства «зарабатывания денег» к творческой деятельности; от внешней экономической мотивации к внутренней мотивации через расширение возможностей для самореализации. Все это говорит о росте значимости сущностных, креативных сил в структуре и организации профессиональной деятельности, о все большем распространении модели «человека деятельного» в противовес «человеку экономическому», а значит и утрате эффективности старых моделей управления.

Третья глава, «Антропоцентрические тенденции в управлении», посвящена анализу контуров новых управленческих подходов, соответствующих рассмотренным требованиям современного мира и современного человека.

В первом параграфе рассматриваются основные современные теории, подходы и тенденции управления, развитие которых шло параллельно с актуализацией описанных социокультурных тенденций (идеи самоуправления коллектива, командная работа, стратегическое управление, корпоративная культура, обучающаяся организация, гетерархичные структуры управления).

Во втором параграфе проводится критический анализ идеологем, обусловивших антропологические дефициты, и разрабатываются пути их нейтрализации. Показывается, что корнем дефицитов являются базовые установки модерна, что позволяет указать на следующие средства их нейтрализации: а) партисипативное управление (привлечение сотрудников к участию в управлении и организации собственной деятельности, передача полномочий и ответственности сотрудникам), б) идеация (работа с образами будущего, целями отдельных сотрудников и организации в целом), с) развитие корпоративной культуры и «управление через ценности» (формирование единой идеологической и ценностной «картины мира» у сотрудников организации), д) коучинг (направленность на раскрытие потенциала человека, а не на включение его в формальную структуру функциональных обязанностей).

Однако, данные управленческие инструменты будут неэффективны без целенаправленного решения проблемы аномии. Поэтому управленцам для решения задачи мобилизации потенциала человека и коллектива, а также для выполнения задачи социальной ответственности перед сотрудниками, необходимо использовать технологии, которые позволяют решить проблему аномии в рамках конкретной организации и предполагают: 1) формирование корпоративных профессиональных общностей, позволяющих человеку обретать смысловую наполненность индивидуальной жизни за счет совместной творческой активности по созданию определенного жизненного мира – со специфичными ценностями и нормами; 2) субъективацию формирования корпоративной культуры, когда сами сотрудники могут влиять на содержание норм и ценностей, т.е. конструировать организационную и жизненную реальность.

Таким образом, доказывается, что *именно в области интенсивного освоения антропологической сферы, а не экстенсивного, поверхностного ее «использования», лежит как «предел развития» управления* (решение других управленческих проблем «завязано» на решении вопросов работы с людьми), так и *источник его дальнейшего развития*. Сколь бы сложными и эффективными ни были новые методы, связанные с исследованием потребителей, оптимизацией затрат, контролем качества – их эффективность во многом будет зависеть от того, как управленцы работают с людьми.

В третьем параграфе рассматриваются вопросы социальной ответственности организаций перед сотрудниками, и фиксируется тенденция постепенного перехода от принципа «экономизации» к принципу «социологизации». Анализируются причины провала «школы человеческих отношений» и бихевиористических учений: гуманистический заряд данных теорий сложно воплотить в жизнь с силу в их несоотнесенности с экономическими показателями (которые в любом случае остаются важными для выживания любой организации), в их ограниченности и «поверхностности», а также в акцентировании внимания на психологии человека, а не на его профессиональной деятельности в рамках организаций. Далее показывается, что неудачи этих учений не могут затрагивать необходимость самой идеи, идеологии ставить на первое место человека для развития теории и практики управления.

Четвертый параграф посвящен изучению новых компетенций современного управленца и новых моделей управленческих действий. Устанавливается, что причины, по которым в управленческой практике так сложно оказывается преодолеть модернистские установки, связаны с тем, что становление управления как области зна-

ний, становление его ценностного и методологического аппарата происходило в эпоху господства модернистских ценностей и соответствующих антропологов. Далее показывается, что, несмотря на неадекватность многих «модернистских» инструментов управления, не все они могут рассматриваться как «неэффективные». В подтверждение этого фиксируются ситуации, в которых использование модернистских подходов оказывается оправданным и в наше время – это ситуации стабильной внешней среды, выпуска массового стандартизированного продукта и устойчивого спроса, а также ситуации управления коллективом людей, ориентированных на традиционные ценности и меры воздействия (экономические, материальные, патерналистские).

В опоре на эти рассуждения, рассматривается вопрос о соотношении традиционных и современных управленческих средств в деле повышения эффективности работы организаций, а также различных стилей управления, основными координатами которых являются два вектора – вектор направленности на эффективность и результативность деятельности и вектор направленности на заботу о людях и их интересах. Доказывается необходимость множества стилей руководства в зависимости от различных факторов. Для разных групп людей, с разной степенью подготовленности, мотивированности, с разным набором характеристик требуется применение различных стилей, и искусство управления в данном смысле состоит в умении диагностировать ситуацию – уровень группы и внешние условия, и в нахождении некоторого баланса авторитаризма и демократии.

Далее рассматривается актуальная для современного управления проблема т.н. «ухода менеджеров», т.е. проблема снижения потребности в управленцах среднего звена, поскольку все больше управленческих и властных полномочий передается сотрудникам – специалистам в тех или иных областях знаний. Представляется, что еще рано говорить об «упразднении» класса управляющих, т.к. речь идет о прослойке среднего менеджмента, выполняющей рутинную административную работу. Наоборот, благодаря такой тенденции наиболее отчетливо выделяется новая позиция управленца, а именно позиция лидера, который призван обеспечить развитие организации за счет следующих компетенций: 1) владение искусством «идеации», т.е. умением видеть и создавать привлекательные образы будущего, 2) умение организовывать работу групп, 3) умение вдохновить и мотивировать людей, 4) умение координировать совместную работу и оказывать помощь группе в продвижении к образу будущего, 5) умение создавать корпоративную культуру, которая бы обеспечивала единство «корпоративной картины мира» и поддерживала общность участников.

В **заключении** обобщаются основные выводы, полученные в результате исследования, обозначаются направления дальнейших исследований.

Список работ, опубликованных по теме диссертации:

1. Азаров А.В. Значение организационной культуры и идеологии для управления изменениями // Управление изменениями в образовании/под ред. Г.Н.Прозументовой. – Томск: Изд-во ТГУ, 2001 (материалы V Всероссийской конференции «Традиционные и инновационные процессы в образовании»). - С.135-143.
2. Азаров А.В. Теории и дефиниции организационной культуры // Сборник статей по материалам V Всероссийского семинара молодых ученых «Дефиниции культуры». – Томск: Изд-во ТГУ, 2001. – С.127-134.
3. Азаров А.В. Философские и методологические аспекты социальных технологий // Сборник статей молодых ученых по материалам научной конференции «Актуальные проблемы гуманитарных наук». – Томск: Изд-во ТГУ, 2001. – С.10-13.
4. Азаров А.В. Роль идеологических конструктов в информационном обществе // Современные проблемы гуманитарных социальных наук: сборник статей молодых ученых. - Томск: ТГУ, 2001. - С.29-37.
5. Азаров А.В. Концептуальный консалтинг и управление организационной культурой // Тезисы докладов III Московского Международного Молодежного Форума «Образование – Занятость – Карьера», том «Технологии управления персоналом». – М., 2002. – С.45-47.
6. Азаров А.В. Технологии «написания» картин мира в современных корпорациях // Публикации Школы молодых ученых «Картина мира». - Томск: Изд-во ТГУ, 2002. – С.64-73.
7. Азаров А.В. Философское и управленческое мышление // Методология науки. Вып. VIII. Сб. работ участников VIII ежегодной сессии Всероссийского семинара. - Томск: Изд-во ТГУ, 2003. – С.53-64.
8. Азаров А.В., Баронене С.Г. Исследование организационной культуры как объекта управления (на материале деятельности УЦ «Тренинг-фирма») // Гуманитарное исследование в образовании: опыт, размышления, проблемы: Коллективная монография / Под. ред. Г.Н.Прозументовой. – Томск: Изд-во ТГУ, 2002. – С.134-156.