

## АНАЛИЗ ТЕОРИЙ И ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ

Данная статья посвящена вопросам управления военно-профессиональной ориентацией молодежи. Автором рассмотрена совокупность основных управленческих концепций в аспекте их развития в хронологическом порядке. Сделана попытка упорядочить различные точки зрения на управление, определена совокупность базовых инвариантов и единых методологических оснований. На основе краткого анализа теорий и практик управления осуществлено определение методологической базы формирования теории управления военно-профессиональной ориентацией молодежи.

Совокупность имеющихся в настоящее время различных теорий, концепций и подходов к руководству не свободна от имеющихся между ними противоречий, а иногда и диаметрально противоположных, взаимно исключающих точек зрения. Это обстоятельство обусловило необходимость краткого исторического экскурса в область управления и последующего анализа только основных научных трудов в этой сфере. Оно было предпринято с целью выделения из множества теорий по руководству наиболее оптимальной и соответствующей цели нашего исследования.

Рассмотрим совокупность только основных управленческих концепций в аспекте их развития в хронологическом порядке. С целью упорядочения различных точек зрения на управление определим совокупность присущих только им базовых инвариантов и единых методологических оснований.

Среди исторически известных концепций управления к самым ранним из научно обоснованных относились разработки основателя передовых для того времени идей в этой области американского инженера-практика Фредерика Уинслоу Тейлора (F.W. Taylor, 1856-1915). Им написан ряд книг по основам научного менеджмента, среди которых можно назвать: «Основы научного управления предприятием», «Научный менеджмент», «Управление фабрикой».

Его учение основывалось на задаче получения максимального эффекта при механистическом понимании производственной деятельности трудящегося. Применяя систему детального расчленения трудового процесса и соответствующего за ним контроля, он считал, что менеджеры должны думать, а рабочие выполнять производственные задания. При помощи собственной методики научного анализа трудовых движений Ф. Тейлором разработаны специальные каталоги рациональных операций при выполнении рабочих заданий. Впервые американским инженером-практиком был применен статистический подход для определения оптимальных затрат времени на ту или иную конкретную трудовую операцию.

В то же время концепция американского инженера-практика была не свободна от ряда издержек и недочетов. На этой совокупности дихотомий отражены и недостатки концепции инженера Тейлора, которые изображены символически.

Кроме указанного автора к данной концепции управления по задачам можно отнести работы таких исследователей, как К. Адамецки, Л. Алэн (L. Alen), Э. Брег (E. Breg), Г. Гантт (G. Gantt), Л. Гюлик (L. Gulik), Д. Муни (D. Muni), С. Томпсон (S. Thompson), Л. Урвик (L. Urvik), К. Шелтон (K. Shelton), и других зарубежных ученых и практиков.

В нашей стране организационная деятельность по задачам нашла свое выражение в основном через посредство повышения эффективности и интенсификации производства (Б.А. Бинкин и В.И. Черняк, Б.В. Губин и М.С. Каширина, Г.Х. Попов, А.Ф. Сильченков и др.).

Как отрицание слабостей концепции Ф.У. Тейлора в дальнейшем возникла управленческая теория, в основе которой находится человек. У ее истоков был немецко-американский психолог Гуго Мюнстерберг (G. Munsterberg, 1863-1916). Являясь одним из основоположников психотехники, он внес существенный вклад в разработку проблем профотбора и профессиональной пригодности. Им предложен ряд психологических тестов с целью диагностики необходимых человеческих способностей для ряда специальностей. Кроме этого, Г. Мюнстербергом разработана система сбора необходимой информации для адекватной оценки работника. Главное значение его трудов заключалось в постановке и начале решения проблемы психологического аспекта управления.

Хотя некоторые аспекты дихотомии субъект – объект у Г. Мюнстерберга и совпадают с Ф.У. Тейлором, в то же время способ их разрешения у него был принципиально иной.

Другой широко известный разработчик доктрины человеческих отношений – австралийско-американский социолог и психолог Э. Мэйо (E. Mayo, 1880-1949) в своих книгах «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации», «Соци-

альные проблемы индустриальной цивилизации», «Политические проблемы индустриальной цивилизации» отмечал необходимость позитивного значения человеческого труда. Наряду с теоретическими изысканиями, свои взгляды на управление Э. Мэйо подтвердил и с помощью эксперимента, проведенного на базе компании «Вестерн Электрик Компани». При этом он считал, что менеджеры должны создать благоприятные социально-психологические условия для рабочих и больше доверять им.

К существенным недостаткам подхода Э. Мэйо относится абсолютизация им тождества между субъектом и объектом управления. С помощью системно-параметрической формулы это выглядит следующим образом:  $M = (S = 0)$ .

Кроме Г. Мюнстерберга и Э. Мэйо управленческий подход, который ставил во главу угла человека, нашел свое развитие в трудах К. Арджайриса, Р. Лайкерта, У. Мура, Ф. Ротлисбергера, Ф. Селзника, А. Слоуна, Ф. Херцберга.

Среди отечественных исследователей, придерживающихся данной концепции, можно назвать имена Г.Д. Горбунова, А.Н. Исаенко, Л.Д. Кудряшовой, И.В. Липсица и других.

К третьему направлению можно отнести биехевиористские концепции управления. Их различные представители – М. Вебер (M. Weber, 1864-1920), Д.М. Мак-Грегор (D.M. McGregor, 1906-1964), А. Маслоу (A. Maslow, 1908-1970), В.Д. Скотт (W. Scott, 1869-1955), А. Файоль (A. Fayol, 1841-1925), М.П. Фоллет (M.P. Follet, 1868-1933) в качестве отправной точки явно или неявно признавали управленческую деятельность. При таком подходе объект управления оценивался по соответствующим параметрам на входе и выходе из трудового процесса;

а) ресурсное обеспечение осуществления военно-профессиональной ориентации (нормативно-правовое, научно-методическое, кадровое, информационное, мотивационное, материально-техническое, финансовое);

б) процесс военной ориентации (военно-профессиональное просвещение. Профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профотбор на военные профессии, профадаптация, профессиональное воспитание учащихся);

в) передача готового продукта во внешнюю среду (сформированность позитивного отношения к армии и службе в ней, военно-профессиональная направленность учащихся, готовность учащихся к выбору конкретного вида военно-профессиональной деятельности);

Как показал проведенный нами исторический анализ учений об управлении и попыток его структурирования, оно выступает в качестве одного из сложнейших многомерных объектов познания. Представители различных специальностей заинтересованы в изучении управления – политологи, экономисты, философы, психологи, социологи, педагоги, математики, кибернетики и другие.

При этом трудности появляются уже в самом начале процесса исследования на методологическом уровне, связанные с определением и характеристикой таких базовых категорий, как «управление» и «ориентация на военные профессии».

С учетом предыдущего замечания первой задачей данного параграфа является уже поиск наиболее оптимального, исходя из последних достижений науки, определения сущности понятия «управление», его дифференциация от ряда других сходных междисциплинарных и конкретно-научных образований. Вторая задача связана с выявлением оптимального содержания другой основополагающей общенаучной категории «ориентация на военные профессии». В качестве третьей задачи выступает выявление наиболее фундаментальных характеристик этих обобщенных понятий.

История изучения данной проблемы свидетельствует о многозначности ее интерпретаций. При ближайшем ее рассмотрении это и неудивительно, все дело в том, что различные толкования управления обусловлены особенностями сложившейся управленческой культуры, явной или неявной спецификой социального заказа общества, уровнем развития наук и т. д. Все это привело не только к неоднозначному представлению о сущности данной проблемы, но и наличию противоречий в самой категории «управление».

Следствием этого стало то, что даже на сегодняшний день не существует единого, устоявшегося понимания сущности понятия «управление». Причем авторами используются самые различные характеристики, которые связаны с данным понятием: целенаправленный перевод из одного состояния системы в другое; процесс упорядочения системы; процесс упорядочения конкретных, интегрированных целей, а также набора операций и ресурсов; достижение целевого состояния управленческой системы; основная функция системы, деятельность менеджера; руководство людьми и т. п.

В данных понятиях выражаются как примерно сходные управленческие категории, так и несколько отличающиеся между собой. Это свидетельствует, прежде всего, о неопределенности содержания самого базового понятия – «управление».

Положение осложняется еще и тем, что категория «управление» и близкие к ней понятия широко используются в биологии, кибернетике, философии, политологии, социологии, теории информации, экономике, педагогике и других науках. При этом каждая из вышеперечисленных отраслей научного знания вкладывает свое собственное содержание в используемые понятия, связанные с толкованием категории «управление».

Вполне очевидно, что за терминологической многозначностью феномена руководства кроется отражение самых различных его свойств, характеристик, структуры, отдельных проявлений, уровней функционирования.

К настоящему времени можно лишь констатировать, что понятийно-терминологический аппарат теории управления, по нашему мнению, выражает лишь состояние перехода от частонаучных уровней ее фиксации к междисциплинарному уровню. Эта тенденция реализуется на магистральном пути общенаучного синтеза.

Отсюда можно сделать вывод о том, что категория «управление» является не только мононаучным, но и междисциплинарным понятием и может быть эффективно проанализирована лишь в русле общенаучного подхода. В то же время наряду с общеизвестными, несомненными достоинствами данный тип исследования обладает некоторыми только обусловленными им, возникшими трудностями, к которым прежде всего можно отнести правомерность использования разновидностей редукции, корректность междисциплинарных аналогий и изоморфизма способов моделирования, а также адекватной интерпретации полученных результатов. В основе правомерности использования подобных методов для идеализации лежит диалектическое понимание единого и многообразного как одной из наиболее общих характеристик бытия.

В качестве методологически исходного положения можно назвать то, что одномерный подход отнюдь не является достаточным для понимания сущности понятий «управление» и «ориентация на военные профессии». Для адекватного о нем представления необходимо постулировать существование других сторон руководства и профориентации, без участия которых нельзя глубоко проникнуть в природу любого управленческого и профориентационного акта.

Таким образом, адекватный анализ двух противостоящих подсистем руководства возможен только в рамках признания между ними в качестве *второго основополагающего методологического взаимоотношения – тождества противополож-*

*ности на уровне такого феномена данности, как управленческая деятельность*. Поэтому эта проблема может быть полноценно изучена лишь в свете диалектического взаимодействия как объекта, так и субъекта управления.

В то же время применение только одного логического каркаса также не является достаточным для проведения анализа. Его необходимо как бы наполнить соответствующим базисным содержанием, которое могло бы отражать современный уровень развития мерности категории – управление. В качестве такого фиксированного наполнения используем совокупность выделенных дихотомий. Отсюда вытекает *третье методологическое положение*, которое заключается в определении в качестве базиса меры сложности, представленной в процессе взаимодействия субъекта и объекта управления. Степень же полноты меры сложности или набор типов противоречий как раз и зависит на момент исследования от уровня развития теории управления и смежных с нею наук.

И, наконец, в качестве *четвертого исходного методологического положения* необходимо признать применение элементов не одной, а целого класса релевантных логик, число которых находится в строгом соответствии с количеством используемых для методологического анализа дисциплин. Все дело в том, что наличие специфического вида многомерной сложности для объекта исследования обусловило отказ от сугубо мононаучных методов его изучения и отдало приоритет комплексным и междисциплинарным способам. Подобная методология познания управления изначально предполагает одновременную реализацию как раз совокупности релевантных логик.

Основной потенциал в разработку многомерной теории сложности процесса руководства и соответственно в стимулирование разновидностей относительных логик, на наш взгляд, имеет общенаучный комплексный подход, применение которого может способствовать включению ряда существенных положений. В применении к области управления позитивное значение для современного представления сущности комплексного подхода сыграли работы В.Г. Буданова, Е.П. Велихова, В.А. Лекторского, М.К. Мамардашвили, М.В. Раца, Б. Саймона, Ю.В. Сычева, Н.Н. Трубникова, А.А. Филатовой, А.А. Чунаевой, Ю.В. Яковец.

Среди других общенаучных подходов, оптимально подходящих для методологического анализа категорий «управление» и «ориентация на военные профессии», по нашему мнению, заслуживает внимания системный способ познания, осо-

бенно его системно-параметрическая версия. Ее особенностью, в интерпретации В.Н. Сагатовского, является реализация трех групп факторов: системопорождающих, системообразующих и системообуславливающих.

Действие первой группы детерминант связано как с основным, так и с дополнительными типами диалектических противоречий между субъектом и объектом управления ориентации на военные профессии.

Влияние системообразующих факторов определяет необходимость применения системно-параметрического анализа, который включает в себя состав, структуру, функцию и принцип формирования совокупности данных элементов ориентации на военные профессии.

Системообуславливающие детерминанты выражают зависимость от современного уровня развития дисциплин, примененных в комплексном анализе, и выполняют в данном случае функцию внешних ограничений на совокупность выделенных формализованных характеристик управления и ориентации на военные профессии.

Помимо системно-параметрической разновидности системного подхода существенное значение имеет и его синергетическая версия, отраженная в современных работах В.Г. Буданова (2000), В.В. Васильковой (1999), А.Ю. Лоскутова и А.С. Михайлова (1990), В.П. Прыткова (2001), Г. Хакена (1991), И. Пригожина (1990, 1994, 1997) и других. Благодаря данной разновидности общенаучного анализа стало возможным понимание неравновесных отношений между управляющей и управляемыми подсистемами.

С целью реализации группы системообразующих факторов для системно-параметрического анализа представляется целесообразным ввести ряд символических обозначений.

Обозначим совокупного субъекта управления символом (S) от начальной буквы английского слова Subject (субъект).

Применим также знак (O), который будет соответствовать совокупному объекту управления и является производным от первого знака в английском слове Object (объект).

Введем также и символ (M), обозначающий управление сообразно английскому термину Management (управление).

В этом случае взаимоотношения между выделенными тремя категориями символически можно выразить в виде:

$M = S \sim O$ , где роль знака ( $\sim$ ) заключается одновременно в разделении и взаимосвязи двух ба-

зовых понятий; ( $=$ ) – традиционный символ равенства.

Используем также уже введенные нами символические отношения между субъектом и объектом управления.

Приведем все возможные случаи отношений между тремя выделенными выше категориями в символической форме записи:  $M_1 = S \gg O$ ;  $M_2 = S \ll O$ ;  $M_3 = S = O$ ;  $M_4 = S \gg \ll O$ ;  $M_5 = S \equiv < O$ .

Проведенный нами методологический анализ позволил насчитать пять способов разрешения основного диалектического противоречия между совокупными субъектом и объектом управления, из которых первые четыре являются причиной тех или иных заблуждений.

**1. Абсолютизация значимости субъекта управления.** Символическая формула:  $M_1 = S \gg O$  соответствует волюнтаристическому стилю управления.

**2. Абсолютизация значимости объекта управления.** Символическая формула:  $M_2 = S \ll O$  представляет собой формализованную запись попустительского стиля управления.

**3. Абсолютизация тождественности субъекта и объекта управления.** Символическая формула:  $M_3 = S \equiv O$  отражает управленческую доктрину человеческих отношений Э. Мэйо, концепция руководства в интерпретации У. Оучи.

**4. Абсолютизация противоположности между объектом и субъектом управления.** Символическая системно-параметрическая формула:  $M_4 = S \gg \ll O$ . Примером такого подхода является точка зрения американского инженера-практика Ф.У. Тейлора.

5. И, наконец, в качестве единственно верного выступает **подлинно диалектический способ разрешения противоречия**, символически обозначим его как:  $M = S > \equiv < O$ . Это подтверждается также мнением известного американского специалиста в области управления П. Дракера. Общим для начальных четырех способов разрешения базового противоречия явилась абсолютизация какого-нибудь одного момента в тождестве противоположностей субъекта и объекта управления. Эти 4 варианта применимы к ряду известных в истории управленческих концепций.

По мнению философа В.Н. Сагатовского, наиболее оптимальным является язык тернарного описания. Согласно его представлениям: «Познавательные процессы, направленные на изучение объекта как вещи, свойства и отношения, соответственно называются субстанциональным, атрибутивным, релятивным подходами». Три этих вари-

анта целиком охватывают все многообразие ссылок дефиниций понятия «управление» и «ориентации на военные профессии».

Таким образом, в качестве пятого исходного методологического положения при анализе понятия «управление» выступает использование выделенной нами дихотомии субъект – объект, рассматриваемой в аспекте известной триады Гегеля: вещь – свойство – отношение, или соответствующие ей варианты подхода к установлению уровня определенности по В.Н. Сагатовскому. В пользу данного вывода можно привести ряд аргументов.

Выделенная трехаспектная диада из двух категорий представляет собой другой логический каркас, который является необходимым для методологического анализа понятия «управление» и «ориентации на военные профессии». С учетом данного дополнения реализация известной триады Гегеля предполагает установление выделенных элементов через посредство основных характеристик категории «управление» и «ориентации на военные профессии». В этом качестве используем сферы отражения, влияния и проявления анализируемого понятия.

При подобном рассмотрении субстанциональный подход будет выражен через понятие максимально многомерного процесса, под которым понимается изменение состояния, а состояние есть не что иное, как совокупность одновременно существующих свойств (В.Н. Сагатовский). В данном случае в качестве субстанции применяется более общая категория «процесс», нежели «управление».

Атрибутивный подход при анализе общенаучного понятия «управление» найдет свое выражение в виде таких обобщенных свойств, как сфера отражения понятия, сфера проявления категории и сфера влияния анализируемого явления.

Словесно атрибутивная составляющая тернарного подхода описывается так: управление – отражение диалектического типа отношений между управляемой и управляющей подсистемами, проявляющееся в консолидации имеющихся целей, операций и ресурсов и влияющее на достижение результата.

Релятивная составляющая, определяющая ведущее отношение в системе, может быть отражена через качество полученного результата, который должен обладать всеми признаками конкретности. В пользу этого свидетельствует и соответствующая дефиниция в словаре научно-технического прогресса, которым приводится следующая формулировка данной категории: «Управление – особая функция сложных систем (биологических, соци-

альных, технических), непосредственно направленная на упорядочение, сохранение и повышение целостности системы, ее организации». Аналогичное значение представляет собой дефиниция, имеющаяся в политехническом словаре и относящаяся к техническим системам: «Управление – целенаправленное изменение состояния или параметров машины, системы, процесса в соответствии с требуемым алгоритмом функционирования», то есть, по нашему мнению, с заранее предопределенным результатом.

Таким образом, логическое обобщение и разветвление исходных методологических положений, тернарного подхода и системно-параметрического анализа позволяют дать окончательное для данного этапа развития науки определение и характеристику анализируемой категории.

Управление – максимально многомерный процесс, отражающий диалектический тип отношений между иерархически соподчиненными подсистемами, влияющий на достижение конкретного результата и проявляющийся в консолидации имеющихся целей, операций и ресурсов.

Полученная нами дефиниция носит предельно широкий характер и применима к управлению системами самого различного класса, в т. ч. и к управлению системой военно-профессиональной ориентации, рассматриваемой нами.

В нашей стране бихевиористские концепции не получили широкого распространения. Однако подходы некоторых отечественных исследователей не свободны от отдельных бихевиористских положений. Среди них хотелось бы указать на работы И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова, Е.Т. Гребнева, В.В. Павлова, М.В. Рыскина и Д.В. Юрина и других.

Позднее с углублением знаний об управлении все большее значение стала приобретать целостная, многоаспектная концепция руководства. Большую результативность и универсальность показали многомерные концепции управления, которые, как и предыдущие, также не отличались особой однородностью. При этом в основе многомерности данных теорий и практик лежит не совокупность выделенных мерностей сложности управления как такового, а мерность способов оптимального их разрешения.

Общим для всех них является взгляд на управление как многоплановое явление, обладающее множеством внутренних и внешних связей, а также отказ от поисков единых для всех организаций универсальных, одномерных принципов. Другой не менее важной их особенностью выступает при-

знание за руководящей деятельностью системного характера и эффекта эмерджентности.

В то же время среди многомерных управленческих концепций можно выделить отдельные отличающиеся между собой направления.

Первым из них является ситуационный подход к управлению. В качестве специфики данного направления выступает то, что результаты тех или иных инвариантных управленческих действий могут отличаться между собой в зависимости от конкретных ситуаций.

Представители этой концепции Т. Питерс (Т. Peters), Р. Уотерман (R. Waterman), Р. Паскаль (R. Pascale), Э. Атос (A. Athos) в 80-е годы выдвинули учение «7-S», где цифра 7 означает семь базовых правил, а символ S – заглавную букву английского названия, с которой начинаются все семь вышеозначенных принципов.

Наряду с имеющимися достоинствами основным недостатком этой разновидности многомерного управленческого подхода следует считать искажение диалектического противоречия между случайностью и необходимостью, которое привело к абсолютизации первой стороны противоположности в ущерб второй. Кроме этого, в данной управленческой концепции приоритет отдан текущим, ситуационным задачам в ущерб стратегическим и долгосрочным.

Среди отечественных исследователей, придерживающихся данного направления, можно выделить работы И.М. Макарова, Т.М. Виноградской, А.А. Рубчинского и В.Б. Соколова, А.Г. Мамиконова, С.Д. Неверковича и А.А. Тюкова, Я.Р. Рейляна, Е.А. Хруцкого.

Вторым направлением из многомерных концепций выступало обобщенное управление, его основоположник – американский профессор У. Оучи (W. Ouchi), который, анализируя идеи Д. МакГрегора по теориям X и Y, в 1981 году выдвинул свое учение, озаглавив его как «Z» и изучив японский опыт управления, выдвинул свои семь базовых правил руководства.

Существенным недостатком данной концепции выступало то, что, по существу, У. Оучи устранил различие между субъектом и объектом управления и абсолютизировал их тождественность в ущерб различию, а также не придавал особого значения разнице между специализированными и обобщенными функциями работника.

Среди других зарубежных представителей данного направления можно назвать и О.Г. Кунца (O. Kunz).

В нашей стране до 90-х годов эти идеи в чистом виде не получили должного распространения. В то же время в ряде исследований по руководству предприятиями и даже образовательными учреждениями использовались отдельные элементы данного подхода как составной части общего процесса управления (А.Г. Аганбегян, О. В. Козлова и З.П. Румянцева, Р.Х. Шакуров и др.). Лишь только в самое последнее время идеи У. Оучи начинают активно осваиваться (П.Р. Диксон, Е.П. Голубков, В.С. Ефремов и др.).

Таким образом, на основе краткого анализа теорий и практик управления нами осуществлено определение методологической базы формирования теории управления военно-профессиональной ориентацией молодежи.

**Список использованной литературы:**

1. Василькова В.В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – С-Пб.: Лань, 1999.
2. Буданов В.Г. Междисциплинарные технологии и принципы синергетики // Человек – Философия – Гуманизм. – Тезисы докладов и выступлений Первого российского философского конгресса в 9-ти томах. – Т. 8. – С-Пб.: С-Пб ГУ, 1997.
3. Сагатовский В.Н. Основы систематизации всеобщих категорий. – Томск: ТГУ, 1973.
4. Ouchi W. Theory «Z»: Now American business can meet the Japanese challenge. – Reading, Ma.: Addison-Wesley, 1981.
5. Taylor F.W. Scientific Management. – New York: Harper and Brothers, 1947.