

## НЕКОТОРЫЕ ФИЛОСОФСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВАМИ

### **Безвесельная Зоя Владимировна**

кандидат философских наук, доцент кафедры истории и философии РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: enzoya@yandex.ru

Реалии современного российского общества, рост самосознания народа ставят перед управлением новые задачи. Статья посвящена проблемам развития гуманистического менеджмента в России. Автор сосредоточил внимание на философских вопросах, возникающих внутри менеджмента в процессе формирования корпоративной культуры производственных коллективов. Определены основные требования к гуманистическому менеджменту, а также его главные принципы, дан анализ возможностей философии управления и других общественных наук в деле создания российской модели эффективного менеджмента. Автор выясняет специфику национального менталитета россиян применительно к экономической деятельности и задачи субъектов управления в этой сфере общественной жизни.

*Ключевые слова:* философия управления, философия менеджмента, эффективный менеджмент, гуманистический менеджмент, национальный менталитет, корпоративная культура, ценности русской культуры.

## SOME PHILOSOPHICAL PROBLEMS OF MANAGEMENT OF COLLECTIVES

### **Bezveselnaya, Zoya V.**

PhD, Assistant Professor of the Department for History and Philosophy of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: enzoya@yandex.ru

Realities of modern Russian society, growth of consciousness of the people set new tasks for management. Article is devoted to problems of development of humanistic management in Russia. The author has concentrated attention on the philosophical questions arising in management in the course of formation of corporate culture of work collectives. The main requirements to humanistic management, and also his main principles are defined, the analysis of opportunities of philosophy of management and other social sciences in creation of the Russian model of effective management is given. The author finds out specifics of national mentality of Russians in relation to economic activity and problems of subjects of management in this sphere of public life.

*Keywords:* philosophy of management, management philosophy, effective management, humanistic management, national mentality, corporate culture, values of the Russian culture.

На современном этапе проблемы формирования культуры управления (в рамках данной статьи мы будем использовать понятия «управление» и «менеджмент» как синонимы) являются актуальными не только для российского, но и мирового сообщества. Это находит свое отражение в последних исследованиях западной и отечественной философии, посвященных проблемам управления. Говоря об отечественной философии управления, хочется отметить вклад таких современных философов, как В. А. Мирзоян, В. А. Канке, А. И. Самсин, исследующих наиболее важные вопросы управления с точки зрения современной философии.

В данной статье предпринят анализ некоторых философских проблем управления коллективами, т. е. философских проблем, возникающих внутри самого управленческого процесса и требующих ответов как со стороны субъектов управления, так и со стороны общества и философии, выражающей потребности общества в синтезирующей форме. Также данная статья является попыткой рефлексии на эти проблемы со стороны философии управления.

При анализе философских проблем управления нужно учитывать, что культура управления в России находится на стадии формирования, что вынуждает российских менеджеров проходить некоторые стадии, преодоленные Западом десятилетия тому назад. Это является одним из факторов того, что зарождающийся капитализм в России принимает зачастую жесткие формы, неприемлемые с точки зрения гуманистических целей и идеалов.

Российские менеджеры сегодня руководствуются принципами «что хорошо для компании – хорошо и для общества», «бизнес и мораль несовместимы», а также стремятся к реализации принципа свободного предпринимательства, согласно которому предпринимательская деятельность должна осуществляться при минимальном вмешательстве со стороны общества и государства (либеральный принцип эконо-

мической деятельности). Подобные принципы, однако, вызывают недовольство и сопротивление со стороны российского общества. Создавшееся положение настоятельно требует внедрения этических принципов в производственную (и особенно управленческую) деятельность.

На Западе еще в середине XX в. возобладало мнение, что бесконтрольная свобода бизнеса порождает серьезную социальную несправедливость и социальные риски. Поэтому западные общества ввели ряд ограничений: законы о детском труде, минимальной заработной плате, охране труда, антитрестовские законы и т. д. Эти правовые достижения были восприняты российским обществом и государством, но этих мер оказывается недостаточно. Сегодня потребители предъявляют, в частности, требования и претензии из-за монопольных цен, фальсификации товаров или их низкого качества, невыгодных условий покупок, нечестности, сговора, политического влияния, загрязнения среды и т. д. В последние годы в нашей стране в условиях экономического кризиса можно говорить об ужесточении условий труда и усилении эксплуатации работников, что, как ни удивительно, не противоречит нормам трудового законодательства. Все эти нарушения и негативные явления, несомненно, нуждаются в серьезном осмыслении со стороны правовой науки и законодательных органов. Но у всех перечисленных проблем есть и иная, этическая сторона.

Нужно приложить серьезные усилия для развития гуманистического менеджмента в нашей стране. Странники этого направления, возникшего в 30–50-х гг. XX в., уделяют основное внимание психологии отношений, поведению людей, их потребностям, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Гуманистическое направление менеджмента включает три основных аспекта: человеческие отношения, человеческие ресурсы и человеческое поведение [3].

Классическая школа менеджмента недостаточно учитывала человеческий фак-

тор как основополагающий элемент эффективности организации производственной деятельности. Но неоклассическая школа (в ее составе – школа человеческих отношений) перенесла центр тяжести в управлении с выполнения производственных задач на отношения между людьми.

Все это привело в странах Запада к значительному усилению общественного контроля над деятельностью фирм. Можно сказать, что экономическая стратегия организации преобразилась в экономико-социально-политическую стратегию. В этой связи руководителям трудовых коллективов в России необходимо:

- осуществлять идеологическую переориентацию организации на действия в социальной среде;
- расширять систему информации на социально-политическую область;
- учиться понимать политические процессы и политическое поведение;
- создавать инфраструктуру для политических действий;
- учитывать социальные аспекты в системе стимулов и вознаграждений;
- соответствующим образом отражать все это в структуре управления фирмой.

Философия способна помочь формированию гуманистического управления в современном обществе. Не случайно и первыми теоретиками управления были именно философы (Платон, Аристотель и другие обосновали необходимость создания философских основ управления). Сегодня философия управления направлена, в частности, на выработку поведенческо-этического кодекса эффективного функционирования организации.

Хороший руководитель должен обладать культурой философского мышления. Пока руководители не выработают свою философию управления, не определят общественно полезные цели своей деятельности, вряд ли они могут рассчитывать на устойчивый успех. Основой такой философии должно стать стремление к истине, которая в данном случае понимается как достижение блага (пользы) как для

общества в целом, так и для отдельного человека.

Актуальность реализации в сфере управления этических норм и гуманитарных технологий управления в последние годы неуклонно нарастает. Этическая компетентность менеджера является источником развития организации, ресурсом руководителя, признается основой его профессионализма и деловой репутации. Нравственное поведение является базой установления доверия в развитии деловых отношений и формирования корпоративной культуры организации. Мудрый организатор не предпочтет сиюминутную выгоду честным и надежным отношениям. Теория менеджмента, направленная на изучение возможностей эффективного сотрудничества людей, подчеркивает роль этического фактора в этом процессе [4. – С. 200–207]. Основой этического кодекса менеджера должны быть принципы равенства, справедливости, честности, соблюдения прав сотрудников. Решения, позволяющие человеку или всей организации получать выгоды за счет других людей или общества в целом, должны оцениваться как неэтичные. Руководители при этом должны служить образцами этического поведения.

Человек наделен фундаментальными правами и свободами, которые не могут быть нарушены или ограничены решениями других людей. Это значит, что этически верным является решение, наилучшим образом соблюдающее права людей, которых оно затрагивает.

В качестве регулятивных идей экономической деятельности должны присутствовать такие философско-этические понятия, как общественное благо, добро (то, что способствует достижению блага), социальная справедливость, ответственность, честность, долг. Если будущий специалист в области экономики и предпринимательства обладает чувством патриотизма и хочет что-то сделать для страны, он должен постичь сущность этих понятий, иначе в качестве идеала и смысла деятельности ут-

вердятся узкопонимаемая полезность и личное богатство. Фактически идеалом и направлением экономической деятельности должна быть идея совпадения нравственных требований людей и экономических условий [2].

Важной проблемой, успех решения которой определяется в значительной степени овладением субъектами управления культурой гуманистического менеджмента, является формирование корпоративной культуры. Выше были рассмотрены этические проблемы организации. Обратимся теперь к такому фактору формирования корпоративной культуры, как национальный менталитет. К сожалению, даже в лучших компаниях за образцы организации труда и человеческих отношений принимаются в основном западные модели. Однако работают ли эти модели в российских условиях?

Национальная экономическая ментальность является существенным фактором, определяющим характер корпоративной культуры. «Формируясь исторически, экономическая ментальность на каждом этапе представляет собой совокупность социально-психологических качеств и черт, поведенческих реакций, выступающих как определенная целостность. Экономическая ментальность населения прямо или опосредованно проявляется во всех сторонах его жизнедеятельности» [1. – С. 129]. Это требует от менеджеров постоянного использования аксиологического (ценностного) подхода, что в свою очередь делает необходимыми основательные знания ценностей российской культуры и особенностей русского мышления и мировосприятия. Важнейшей составляющей экономической ментальности является ценностно-мотивационное отношение к труду: труд может восприниматься как унижающее человека занятие или как способ самореализации человека. С отношением к труду тесно связаны и стереотипы потребления. Здесь ментальность может меняться от стремления к возрастающему и престижному потреблению до ориентации на

низкий прожиточный минимум. Важно также отношение к собственности и богатству. Россияне, современная культура которых неразрывно связывает их с социалистическим прошлым, воспринимают частную собственность и работу на «хозяина» иначе, чем народы, чья культура корнями уходит в капиталистическое прошлое. Характерная для россиян и имеющая глубинные корни склонность к коллективизму также накладывает отпечаток на отношение к организации и распределению труда. Для России поэтому на первом месте при оценке достижений компании должно стоять не столько благо собственника, сколько общественное благо.

Развитие хозяйства в каждой стране определяется особенностями национальной экономической культуры. Это было осознано рядом философов и экономистов еще в дореволюционной России. Уже тогда они стремились выяснить специфику русского экономического уклада и соответствующей ему хозяйственной культуры.

Здесь уместно обратиться к некоторым выводам В. А. Мирзояна относительно вклада философии в развитие теории управления. Философ подчеркивает, что глубинная сущность проблем управления неизменна, меняются лишь исторически определенные формы решения той или иной управленческой проблемы. Именно философская мысль до формирования наук об управлении сохранила основополагающие идеи и теоретические обобщения управленческого опыта предыдущих поколений. Большинство философов не просто фиксируют состояние управления общества, государства и других социальных конструкций, но и ищут лучшие их формы – искание, характерное для философии как активной формы общественного сознания, способа мышления, нацеленного на идеалы [5. – С. 36–38].

Современные проблемы российской экономической ментальности имеют основания не только в истории, но и в недавнем прошлом. Экономические реформы 1990-х проводились радикальными спосо-

бами, западные модели внедрялись без учета особенностей развития национальной экономики. В результате в обществе произошел разрыв экономического, социального и духовного. Бережное отношение к национальному своеобразию российского хозяйствования является принципиаль-

но важным. Критически осмыслив то ценное, что присуще зарубежному опыту, необходимо найти самостоятельный путь развития, соответствующий нашей ментальности. Отправным пунктом в этом поиске должно стать обращение к историческим традициям и духовным ценностям.

#### Список литературы

1. *Безвесельная З. В.* Национальная экономическая ментальность как фактор формирования корпоративной культуры // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. – 2016. – № 1 (13). – С. 128–134.
2. *Безвесельная З. В.* Реализация функций философии в экономической деятельности // Гуманитарное образование в экономическом вузе : материалы Международной научно-практической интернет-конференции. 1–30 октября 2012 г. – М. : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2013. – С. 70–76.
3. *Безвесельная З. В.* Роль общественных наук в развитии современного менеджмента // Вторая Международная конференция «Гуманитарное образование как условие развития бизнеса». – М. : ГОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2011. – С. 43–46.
4. *Канке В. А.* Современная этика. – М. : Омега-Л, 2014.
5. *Мирзоян В. А.* Управление как предмет философского анализа // Вопросы философии. – 2010. – № 4. – С. 35–47.
6. *Самсин А. И., Козлов В. В.* Философия управления. – М. : Палеотип, 2013.

#### References

1. *Bezvesel'naya Z. V.* Nacional'naya ekonomicheskaya mental'nost' kak faktor formirovaniya korporativnoy kul'tury [National Economic Mentality as a Factor of Formation of Corporate Culture]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova. Vstuplenie. Put' v nauku* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. Introduction. Road to Science], 2016, No. 1 (13), pp. 128–134. (In Russ.).
2. *Bezvesel'naya Z. V.* Realizatsiya funktsiy filosofii v ekonomicheskoy deyatel'nosti [The Implementation of the Functions of Philosophy in Economic Activities]. *Gumanitarnoe obrazovanie v ekonomicheskom vuze, materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy internet-konferentsii. 1–30 oktyabrya 2012 g.* [Humanitarian Education at Economic University, materials of International scientific-practical Internet-conference of 1–30 October 2012]. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2013, pp. 70–76. (In Russ.).
3. *Bezvesel'naya Z. V.* Rol' obshchestvennykh nauk v razvitii sovremennogo menedzhmenta [The Role of Social Sciences in the Development of Modern Management]. *Vtoraya Mezhdunarodnaya konferentsiya 'Gumanitarnoe obrazovanie kak uslovie razvitiya biznesa'* [Second International Conference 'Humanitarian Education as a Condition of Development of Business']. Moscow, Plekhanov Russian University of Economics, 2011, pp. 43–46. (In Russ.).
4. *Kanke V. A.* Sovremennaya etika [Modern Ethics]. Moscow, Omega-L, 2014. (In Russ.).
5. *Mirzoyan V. A.* Upravlenie kak predmet filosofskogo analiza [Administration as a Subject of Philosophical Analysis]. *Voprosy filosofii* [Questions of Philosophy], 2010, No. 4, pp. 35–47. (In Russ.).
6. *Samsin A. I., Kozlov V. V.* Filosofiya upravleniya [Management Philosophy]. Moscow, Paleotip, 2013. (In Russ.).