

В.П. Пугачев

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ НАУКА:
ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИИ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Непризнанная наука все же развивается

В нашей стране среди официально признанных наук до сих пор отсутствует наука управления. И это имеет место несмотря на то, что первостепенная роль управления в успехе деятельности любой организации сегодня практически ни у кого не вызывает сомнения. Одним из подтверждений высокой значимости управления явилось создание у нас в последние 15 лет сотен управленческих вузов и факультетов, призванных готовить специалистов-управленцев.

Уже на протяжении многих лет в учебных заведениях страны преподается целый комплекс управленческих дисциплин. По этой проблематике ежегодно публикуются сотни учебников и учебных пособий. Разработаны и действуют государственные образовательные стандарты по многим управленческим специальностям: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Антикризисное управление», «Менеджмент организации» и т.д. Количество подготовленных специалистов уже исчисляется сотнями тысяч. И все же у нас, в отличие от стран Запада и даже некоторых бывших советских республик, например Украины, управленческая наука официально не признана.

Следует отметить, что в последние десятилетия произошли некоторые подвижки в решении вопроса об институциализации науки управления. Это проявилось, в частности, во включении в реестр специальностей, по которым осуществляется аттестация научных и научно-педагогических кадров, таких направлений, как «Экономика управления», «Социология управления», «Психология управления» и некоторых других. Однако эта мера не стимулирует в должной степени исследование управленческих проблем. Более того, она препятствует

Пугачев Василий Павлович — доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой управления персоналом факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова.

глубоким, разносторонним исследованиям, поскольку приводит к «растаскиванию по кусочкам» единой управленческой проблематики традиционными науками: экономикой, социологией, психологией, философией и т.п.

Социальные последствия непризнания науки управления

Отсутствие институализированной управленческой науки в современной России негативно влияет на теорию и практику управления, прежде всего по **следующим направлениям**.

1. Фрагментация и дробление управленческой науки тормозят целостные, системные исследования реальных управленческих проблем, снижают эффективность таких исследований. Доминирующая ныне официальная установка на изучение целостных управленческих процессов и систем лишь в рамках экологии, социологии, психологии и т.п. противоречит самой логике исследования управленческих процессов, которые имеют системную природу и представляют собой неразрывную целостность.

Сегодня из-за недостаточно гибкой дифференциации российской науки крайне сложно изучать реальные управленческие проблемы. Так, например, если мы хотим исследовать систему управления компанией и дать рекомендации по повышению ее эффективности, то должны действовать примерно так:

1) обратиться к представителям экономики предприятия (микроэкономики), социологии, психологии, юриспруденции, этики и некоторых других наук. Практически это означает обращение к представителям разных организационных структур: факультетов, кафедр, научно-исследовательских институтов, что, конечно же, усложняет работу;

2) в рамках представителей этих наук найти специалистов, занимающихся проблематикой управления. Известно, что далеко не многие экономисты, психологи, социологи компетентны в вопросах управления;

3) провести соответствующие многоотраслевые исследования, координируя деятельность специалистов из различных областей знаний;

4) попытаться как-то объединить результаты, достигнутые учеными, представляющими разные науки. В процессе интеграции полученных знаний и разработки рекомендаций представители каждой из наук в силу своей узкой специализации не способны понять выводы, полученные их коллегами. Кроме того, по причине действия известных законов бюрократии, каждое из ведомств склонно преувеличивать значимость своих выводов и недооценивать результаты работы других.

Задача же интеграции полученных знаний и разработки взвешенных рекомендаций, учитывающих реальную значимость различных аспектов управления: экономических, социологических, психологических, юридических так и останется нерешенной. В такой ситуации в принципе не ясно, кто может дать целостный, комплексный анализ проблем управления компанией (или государственной организацией) и выработать общие, а не узковедомственные рекомендации, гармонично, системно увязывающие выводы, касающиеся различных аспектов управления. Практикам же, т.е. руководителям реальной организации, нужны не отдельные, фрагментарные, не увязанные друг с другом, часто противоречивые выводы и советы различных ученых, а единый диагноз состояния управления и единая программа действий по его совершенствованию.

2. Растаскивание управленческой проблематики по традиционно достаточно абстрактным дисциплинам, изучающим отдельные экономические, социологические, психологические аспекты явлений, порождает отрыв науки от жизни, незавершенность исследований управленческих проблем, снижает качество управленческих решений. Это особенно ярко проявляется в односторонней экономической ориентации государственных решений в постсоветский период. Среди всех наиболее значимых для граждан России государственных решений последних десятилетий едва ли можно найти хотя бы одно, которое было бы всестороннее, системно проработано, учитывало бы не только экономические, но также социальные (в том числе демографические) и политические последствия. Достаточно вспомнить в этой связи о неудачном опыте реформирования пенсионного обеспечения, ЖКХ, систем оплаты работников бюджетной сферы.

Ярчайший пример односторонности управленческих решений в военной сфере — добровольное закрытие в 2002 г. российской военной базы на Кубе, поистине бесценной для страны с точки зрения обеспечения ее безопасности, в том числе противоракетной обороны, а также электронной разведки, промышленного шпионажа (который ведут практически все крупные державы). Это решение оправдывалось в первую очередь стремлением сократить военные расходы. При этом замалчивалось, что основная оплата за аренду территории базы шла в счет погашения Кубой старых советских долгов и что США создают на границах с РФ в ряде бывших советских республик, в том числе в Грузии, свои военные базы. При ссылке на необходимость экономии государственных средств Россия под влиянием США списывала огромные многомиллиардные долги целому ряду стран «третьего мира», в том числе

оккупированному США Ираку, обладающему богатыми природными ресурсами.

Очевидно, что с точки зрения управленческой науки, требующей всестороннего, системного подхода к принятию государственных решений, учета их перспективных, стратегических последствий, подобные решения являются явно ошибочными.

3. Отказ от признания управленческой науки и ее использования при принятии решений ведет к их дегуманизации, забвению самого смысла и главных ценностей управления, что в конечном счете негативно влияет на эффективность управления. Особенно ярко это проявляется в государственном управлении, которое призвано служить гражданам, народу, руководствоваться ценностями гуманизма и демократии. В наши дни во всех индустриально развитых странах мира крупные государственные решения всегда опираются на определенные научные обоснования. *Если же (как это часто происходит у нас в стране) в основе государственных решений лежат лишь экономические выкладки, то это резко повышает риск забвения их человеческого измерения, социальных и гуманитарных последствий.*

Пример такого подхода (а также иллюстрация «подставки» президента В.В. Путина его помощниками) — выдвижение в качестве главной стратегической (идеологической) цели Правительства РФ — удвоения ВВП в ближайшие 10 лет. Руководствуясь узкоэкономическими целями, разработчики этой стратегии явно не учитывали, что для того, чтобы стать привлекательными для граждан, общенациональные цели должны быть системными и иметь в первую очередь человеческое измерение. Сама по себе перспектива удвоения ВВП не является привлекательной общенациональной целью для россиян, поскольку результатом этого может быть, скажем, удвоение числа российских миллиардеров или же рост стабилизационного фонда в условиях сохранения низких зарплат большинства граждан и нищенских пособий для пенсионеров. Поэтому в данном случае с точки зрения управленческой науки стратегическая цель должна была бы быть комплексной и ставить на первый план показатели качества жизни россиян, в том числе благосостояния каждого гражданина.

Связанная с отказом признания и использования управленческой науки дегуманизация управленческих решений проявляется в нашей стране в управлении не только государством, но и коммерческими организациями. Это находит свое выражение в забвении такого важнейшего критерия деятельности компании, как *социальная эффективность*. Социальная эффективность отражает человеческое измерение деятельно-

сти предприятия и проявляется в удовлетворенности работников трудом, его оплатой, условиями и содержанием, а также пребыванием в коллективе (отношениями с руководством и товарищами по работе). С точки зрения современного менеджмента учет требований социальной эффективности — одно из важнейших условий экономической эффективности, определяемой в первую очередь размером полученной прибыли.

4. Официальное непризнание тормозит развитие самой управленческой науки, а значит, ограничивает возможности ее позитивного влияния на общество. Отсутствие такого признания негативно влияет на финансирование исследований управленческой проблематики, принижает статус ученых-управленцев среди научной общественности. Очевидно, что если нет управленческой науки, то ученые, занятые в этой области, являются скорее всего шарлатанами. Правда, следуя этой логике, можно быстро прийти до абсурда — признать шарлатанством и управленческие вузы, и самих управленцев, т.е. руководителей.

Из-за отсутствия в России официального признания управленческой науки особенно в трудном положении оказываются аспиранты и докторанты, разрабатывающие управленческие темы. Поскольку диссертационных советов по управленческим наукам в России не существует, то сама тематика диссертационных исследований утверждается советами по экономическим, социологическим, психологическим и некоторым другим специальностям. Представители же этих наук вполне естественно видят в управленческой проблематике лишь свой аспект и «выкручивают руки» тем аспирантам и их научным руководителям, которые пытаются глубоко и всесторонне разрабатывать управленческие темы. Это проявляется прежде всего при утверждении тем, а также при защите диссертаций. Чтобы не иметь дополнительных проблем с защитой диссертаций, аспиранты и докторанты вынуждены ограничиваться исследованием лишь тех узких аспектов управления, которые соответствуют профилю диссертационного совета и одной из соответствующих традиционных наук. Все это негативно сказывается на глубине диссертационных исследований и их практической значимости.

Негативные последствия непризнания управленческой науки не исчерпываются рассмотренными выше. Они сказываются и на учебном процессе, и на решении практических вопросов на различных уровнях управления. Между тем в России в условиях относительно низкой эффективности управления организациями, и прежде всего государством, потребность в бурном развитии управленческой науки и ее институцио-

нализации, в официальном признании и поддержке особенно важны.

С чем же связано столь холодное отношение к этой науке российских властных структур?

Почему управленческая наука находится у нас в роли падчерицы?

Негативное отношение к управленческой науке в России соответствующих властных инстанций связано с рядом причин. Одна из них — консерватизм отечественных чиновников, их нежелание замечать и признавать новые науки. Такого рода традиции — в России довольно-таки обычное явление. Например, в советский период у нас долгое время не признавались генетика и кибернетика. Не пользовались благосклонностью властей и ученые-управленцы (А.А. Богданов, А.К. Гастев и др.). Номенклатурное руководство страны не было заинтересовано в рационализации управления и возможном критическом анализе своих решений со стороны ученых-управленцев. Похоже, что и сегодня соответствующие правительственные инстанции в духе прошлого явно не спешат с признанием управленческой науки и созданием для ее развития благоприятных условий.

Развитие управленческой науки и ее широкое применение в государственном управлении противоречит интересам части российской политической элиты, явно не заинтересованной в рационализации управления. Весьма точно низкую эффективность российского государственного управления до сих пор отражает афоризм В.С. Черномырдина: «Хотели как лучше, а получилось как всегда». Многие российские политики хотели бы избежать критического анализа своих решений со стороны представителей управленческой науки, для того чтобы скрыть профессиональную некомпетентность, а также сохранить возможность произвола и злоупотреблений властью.

Кроме того, одной из важнейших причин непризнания в России управленческой науки является ее сравнительная молодость, относительно слабая разработанность многих управленческих проблем, а также нетрадиционность ее предмета и исследовательской парадигмы.

Предмет управленческой науки и ее внутренняя дифференциация

Управленческая наука, подобно другим общественным наукам, а также философии, уходит своими корнями в далекое прошлое. Интересные управленческие идеи и целые концеп-

ции содержатся в трудах Платона, Ксенофонта, Аристотеля, Конфуция, Руссо, Сен-Симона, Оуэна, Маркса, Энгельса, Ленина, Тейлора, Файоля, Мейо и других мыслителей. Развиваясь в системе других наук, управленческая наука обогащалась их идеями и методами. Свой современный научный облик она обретает в начале XX в. под влиянием позитивизма в результате исследований Тейлора и Файоля, основанных на данных наблюдений и экспериментов.

Несмотря на историческую фундированность (уход своими корнями в далекое прошлое) и богатое идейное содержание, управленческая наука несколько отстала в своей институционализации по сравнению с традиционными науками: экономикой, социологией, психологией, политологией. Это связано в первую очередь со **сложностью ее предмета** и **спецификой исследовательской парадигмы**.

Предметы традиционных наук о человеке и обществе сравнительно просты и четко очерчены. В основном это отдельные сферы (аспекты) общества или жизнедеятельности человека: экономика, политика, право, мораль, психическая активность, язык и речь. Определенное исключение составляют философия, исследующая отношение человека к обществу и миру, общие закономерности их взаимодействия и динамики, а также социология, анализирующая общество как целое во взаимодействии с его элементами: группами, институтами и процессами.

Предмет управленческой науки еще более сложен. **Это управление во всем его многообразии, его свойства и закономерности**. Управление, как известно, присуще любым целостным системам, находящимся в динамичном взаимодействии со средой. Оно представляет собой функцию организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающую сохранение или изменение их определенной структуры, режима деятельности, реализацию идеального проекта, программы, целей деятельности. Чаще всего управление осуществляется с целью адаптации системы к среде, но иногда и для разрушения системы или ее деградации (как это обобщается в теории управляемых катастроф)¹.

Управление системами имеет два аспекта: *внешний*, ориентированный на деятельность (поведение) системы во внешней среде, и *внутренний*, обеспечивающий регуляцию элементов системы, адекватную требованиям среды.

Неотъемлемая связь управления с системами различных уровней дает основания использовать общую типологию систем в качестве главного критерия дифференциации управленческой науки.

Руководствуясь этим подходом можно предложить, не претендуя на полноту классификации, следующую **общую схему дифференциации управленческой науки:**

1. Наука об общих закономерностях и свойствах управления, присущего системам различной природы (биологическим, социальным, техническим). В истории социальной мысли такой наукой считалась кибернетика (Платон, Б. Трентовский²). Сам термин «*kybernetes*» в переводе с греческого означает «кормчий», «правитель», «губернатор». Правда, сегодня под кибернетикой обычно понимают науку о закономерностях получения, хранения, обработки и передачи информации. Поэтому для более краткого обозначения *науки об общих закономерностях и свойствах управления* в его различных проявлениях: биологическом, социальном и техническом можно предложить (по аналогии, например, с социологией, политологией, психологией, филологией) специальный термин, например «*упралогия*». В этом случае упралогия являлась бы составной частью *общей науки управления*, которая изучает не только социальные, но также технические, биологические и, возможно, иные системы.

2. Науки управления техническими, биологическими и социальными системами. В данной статье речь пойдет главным образом о **социальном управлении** и исследующей его науке. Поэтому термин «социальное» будет опускаться при упоминании науки об управлении обществом. *Наука о социальном управлении* изучает закономерности регулирования и саморегулирования различных общественных систем: от мировых, глобальных — человечество как система, до конкретных организаций, выполняющих специфические функции. Основными типами таких организаций являются организации глобальные, претендующие на управление всем миром (например, ООН), международные (например, союзы государств типа ЕС), транснациональные, государственные, общественные и коммерческие. Соответственно *управленческими науками об этих типах управления являются:*

- теория (или наука) глобального, мирового управления (она отражена, в частности, в теориях глобализации, хотя еще не получила значительного развития, поскольку мир развивается главным образом на основе конкурентных механизмов стихийного саморегулирования);
- теория международного управления, изучающая управление межгосударственными отношениями, например управление в Европейском союзе (ЕС);
- теория управления транснациональными (мультинациональными) организациями;

- теория государственного управления;
- теория управления общественными организациями;
- менеджмент как наука.

3. Науки об управлении отдельными элементами (подсистемами) организации как системы. Поскольку существуют различные типы организаций и их элементов достаточно много, то мы не будем перечислять соответствующие науки, а лишь проиллюстрируем перечень таких наук на примере коммерческой организации. Основными видами (и подсистемами) управления в ней являются:

- *управление рынками, спросом на продукцию или услуги (маркетинговые науки).* Применительно к некоммерческим организациям аналогом управления рынками может быть управление отношениями со средой, государственными и общественными организациями);
- *управление персоналом, его организационным поведением;*
- *управление производством товаров или услуг;*
- *управление финансами;*
- *генеральное управление,* представляющее собой общее руководство организацией как целостной системой.

В последние годы нередко выделяют также *управление информацией,* хотя такое выделение во многом спорно, поскольку информация не имеет самостоятельного содержания и выполняет в системе управления хотя и крайне важную, но все же сервисную функцию, обслуживает все другие виды управления: и управление спросом, и управление персоналом, и управление финансами и т.д.

В соответствии с вышеназванной структурой управления организацией могут быть выделены и соответствующие науки об управлении ее подсистемами (элементами). Это соответственно такие науки, как общий маркетинг, управление персоналом как наука. Часть из этих наук (например, управление финансами или финансовый менеджмент) носит смежный, пограничный характер, принадлежит и управленческим, и экономическим наукам одновременно. Другие же из них являются *специфическими управленческими науками,* хотя, конечно, опираются и на выводы иных наук. К таким специфическим, или *специальным управленческим, наукам относятся в первую очередь генеральное управление (применительно к коммерческим организациям — общий менеджмент) и управление персоналом.* Принадлежность «генерального управления» и «управления персоналом» к специфическим, «профильным» управленческим наукам объясняется сложным комплексным характером их объектов управления. В первом случае таким объектом является органи-

зация как целостный социальный организм, во втором случае — это человек как сложнейшая социальная система.

4. Науки о различных типах управления: сознательном, стихийном (самоорганизация) и смешанном (синергетическое управление)³. У социальных систем существует *три основных типа управления*:

- стихийный, на основе самоорганизации и саморегулирования, когда упорядоченность системы достигается не в результате сознательных целенаправленных действий, а за счет взаимодействия людей, преследующих иные цели (например, действие механизмов конкуренции, приводящих к выравниванию цен, их приближению к стоимости товара);

- сознательный директивный, когда управление осуществляется на основе решений, прямых указаний, обязательных для исполнения членами организации (например, традиционное государственное управление с помощью законов и распоряжений);

- смешанный, или синергетический, когда субъект управления создает условия, побуждающие людей осуществлять его цели обычно без их (целей) осознания, преследуя собственные интересы (например, государственное регулирование предпринимательской активности с помощью определенной налоговой политики).

Опыт мирового развития показал, что ни стихийные, прежде всего рыночные, механизмы саморегуляции, ни целенаправленное управление на основе определенных социальных доктрин, игнорирующее законы самоорганизации и саморегулирования, не способны обеспечить эффективное управление современным обществом. Наибольшего успеха достигают страны, которые пытаются прагматически сочетать механизмы стихийного и сознательного управления на основе определенной управленческой стратегии. Это Норвегия, Швеция, ФРГ, США, Китай, Вьетнам, Сингапур и др.

В современном мире растет нестабильность социальных систем, усложняется их организация и ускоряется развитие. Это делает невозможным эффективное управление на основе детального централизованного планирования и директивной регуляции деятельности элементов системы. Одним из доказательств несостоятельности абсолютизации централизованного директивного управления обществом является крах командно-административного социализма, игнорировавшего возможности самоорганизации в экономике и других сферах жизнедеятельности людей⁴. Чтобы быть эффективным, управление в наши дни нуждается в ограниченном сознательном воздействии, стимулирующем определенные процессы самооргани-

зации и направляющем их в нужное русло. «Разумное управление, — как отмечает К. Майнцер (ФРГ), — должно научиться... чуткости в обращении с неустойчивостью и способности определять граничные условия, способствующие самоорганизации и возникновению желаемой динамики развития»⁵.

Исследование процессов сознательного директивного управления, с одной стороны, и самоорганизации и саморегулирования — с другой, — важная задача управленческой науки, значимость решения которой для общества неуклонно возрастает по мере усложнения социальной организации. Рассмотренные выше три вида управления (стихийный на основе саморегуляции, сознательный директивный и смешанный синергетический) могут служить также критерием дифференциации соответствующих управленческих наук.

5. Науки об основных функциях управления в рамках социальной деятельности. Любое социальное управление органично вплетено в ткань деятельности человека, являющейся мельчайшим, далее не делимым элементом социального организма⁶. В самой деятельности можно выделить управленческие и исполнительские функции. К управленческим функциям относятся: планирование (и прежде всего обоснование целей и принятие решений), ресурсное обеспечение, мотивация (в случае, когда цели деятельности осуществляют другие люди), организация, регулирование, контроль. Возможно и уже отчасти имеет место соответствующее структурирование управленческой науки. Оно проявляется в теориях планирования, организации, контроля и контроллинга. И все же такое структурирование науки управления имеет, на мой взгляд, ограниченное применение в силу высокого уровня абстрактности, отрыва от конкретных видов управления.

Понять особенности управленческой науки и ее внутреннюю дифференциацию помогает не только анализ ее предмета, но и выяснение исследовательской парадигмы, на которой базируются ее исследовательские подходы и методы.

Специфика исследовательской парадигмы управленческой науки

В исследовательской парадигме проявляется особенность подхода науки к анализу своего предмета, ее общая целевая установка. Исследовательская парадигма управленческой науки отличается от общих целевых установок подавляющего большинства традиционных общественных наук, изучающих отдельные аспекты (подсистемы) общества. *Главной особенностью исследовательской парадигмы науки управления является выяв-*

ление способов установления, поддержания и изменения организационного порядка, обеспечивающего целостность, жизненную и функциональную способность системы или же ее изменение в определенных целях. Такая исследовательская установка ориентирует на гармонизацию связей системы со средой, а также на поддержание внутренней целостности системы за счет оптимизации ее структуры и связей между элементами. Из этого следует, что управленческая наука изучает все сферы и уровни организации системы под углом зрения их влияния на жизнедеятельность целостного социального организма и возможностей оптимизации этого влияния.

Несколько условно можно выделить **четыре фундаментальных принципа исследовательской парадигмы науки управления:**

1. *Целевая установка на сохранение и изменение системы в условиях изменения ее внутренней и внешней среды или же целей субъекта управления.* С этих достаточно конкретных, связанных с сохранением или изменением организации позиций наука управления подходит к исследованию реальных управленческих проблем.

2. *Выявление параметров организационного порядка (установленных сознательно или сложившихся в результате стихийной самоорганизации), обеспечивающих определенный режим функционирования или изменения системы.* В обществе организационный порядок обеспечивают, прежде всего, социальные институты (законы, правила, нормы) и ценности.

3. *Определение способов и программы воздействия на систему и ее элементы, обеспечивающей достижение цели по поддержанию или изменению определенного режима функционирования системы или оптимизации ее деятельности.* Непосредственно программный или проектный характер имеют прикладные управленческие исследования. Однако и в своей теоретической части управленческая наука ориентирована на практику и обычно строит свои выводы по принципу «если А, то Б». Если в условиях недостаточной информированности о ситуации и слабой мотивации сотрудников руководитель будет принимать решение авторитарно, то его эффективность будет низкой и возрастет вероятность невыполнения решения подчиненными.

4. *Полиструктурный, многоплоскостной (различные сферы) и многоуровневый (иерархия уровней) подход к анализу предмета исследования с точки зрения системы как целого.* Такой подход вызван особенностями функций управления, которое осуществляется центрами социальной организации и по горизонтали (по сферам — в экономике, политике, культуре) и по вертикали (по уровням, например на уровне всего государства, ре-

гионов, городов) и направлено на интеграцию деятельности различных элементов, обеспечение жизненной и функциональной способности всего социального организма. Именно через управление осуществляется регулирование и саморегулирование различных социальных систем и их подсистем. Для того чтобы быть эффективным, управленческое воздействие должно учитывать специфику и соответствующей подсистемы (сферы), и иерархического уровня управления, и потребности, а также особенности всего социального организма.

Регулятивная роль социального управления в функционировании и изменении различных подсистем общества объясняет его проникновение и даже вхождение в подсистемы различных сфер и уровней общественной организации, где оно присутствует, например, в форме управления экономикой, социальными и национальными отношениями, политикой, культурой, государством, регионами, партиями, религиозными организациями, компаниями, отделами, секторами, бригадами.

В управленческой науке регулятивная и интегративная роль управления среди различных подсистем общества проявляется в ее тесном взаимодействии с науками, изучающими отдельные сферы, аспекты и уровни общественной жизни: экономической наукой, социологией, психологией, политологией, правоведением. Однако управленческая наука не утрачивает от этого своей специфики и относительной самостоятельности, не растворяется в отдельных науках. И с этой точки зрения она незаменима, поскольку, оставаясь на позициях наук об отдельных сферах и уровнях общественной жизни и даже анализируя общество как определенным образом структурированное целое (предмет социологии), суммируя знания этих наук, невозможно понять потребности социальных систем в управлении, найти эффективные управленческие решения и осуществить их. *Среди общественных и гуманитарных наук нет ни одной, которая изучала бы управление организацией как целым или управление организационным поведением человека в единстве и взаимодействии его различных аспектов и детерминант.*

Целостный анализ предмета исследования, осуществляемый наукой управления, детерминирован функциями управления по сохранению и изменению системы, ее элементов и их взаимосвязей. *Целостный подход управленческой науки к своему предмету проявляется прежде всего в выявлении влияния на систему в целом факторов внутренней и внешней среды с точки зрения угроз и новых возможностей.*

Наиболее полно такой подход проявляется в **генеральном управлении организацией**. Термином «генеральное управление»

сегодня обозначается и реальная деятельность по управлению организацией как системой, и изучающая ее наука. Что касается генерального управления как науки, то оно является наиболее общей из управленческих наук, синтезирующей их знания с позиций организации как целого. Как уже частично отмечалось, генеральное управление коммерческой организацией опирается на выводы и финансового менеджмента, и маркетинговых наук, и управления персоналом, и некоторых других, более частных наук об управлении отдельными сферами жизнедеятельности компании.

Вторая профильная отрасль управленческих знаний — **управление персоналом**. Эта наука в большей степени, чем смежные управленческие науки (например, финансовый менеджмент), отражает специфику науки управления. Она, как и генеральное управление, отличается целостным подходом к предмету своего исследования, которым является человек как член организации. Применительно к управлению персоналом целостный подход проявляется в первую очередь на микроуровне социальной системы, на уровне изучения поведения сотрудника.

Человек, как известно, это мельчайший, далее неделимый элемент социальной жизни, сохраняющий ее качественную определенность. Он отличается целостностью, многомерностью и свободой воли. Поэтому в управлении персоналом в полной мере проявляется принцип целостности и многомерного подхода к предмету, характерный для исследовательской парадигмы науки управления.

Предметом управления персоналом как науки является человек и его поведение в организации, в том числе объединения людей — рабочие группы. Человек же, как это отмечено на рисунке, — существо очень сложное и многомерное.

Действующего в организации индивида можно изучать на основе различных подходов, важнейшими из которых являются «горизонтальный» и «вертикальный». Суть «горизонтального» подхода состоит в исследовании отдельных аспектов человека в соответствии с традиционным делением наук на экономику, социологию, психологию, этику. «Вертикальный» подход к человеку предполагает анализ его как целостности, относительно самостоятельного субъекта, творца организационной жизни в единстве всех его аспектов.

Человек, будучи единым, участвует в производственной (деловой) деятельности как субъект **экономический** — производитель и потребитель благ; **биологический** — носитель определенной телесной конструкции и физического здоровья; **соци-**

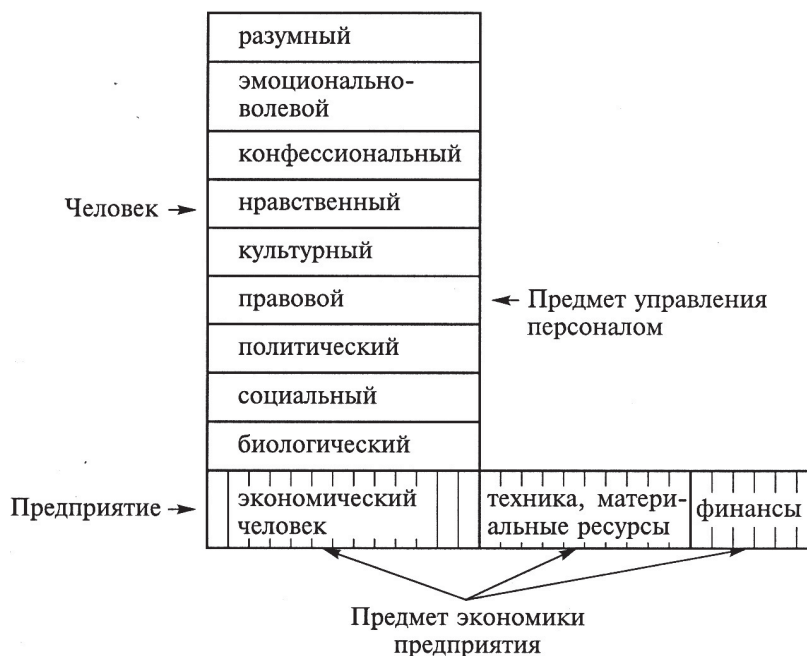


Рис. 1. Человек как объект изучения управления персоналом

альный — член определенной группы: семейно-родственной (член многодетной или бездетной семьи, обладатель определенного круга родственников и т.п.), демографической (мужчина или женщина, молодой или пожилой работник и т.п.), стратификационной (носитель определенного социального, в том числе профессионального, статуса и ранга), классовой (работник по найму или собственник), этнической (представитель определенной нации или этноса); **политический** — гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов; **правовой** — обладатель определенных прав и обязанностей; **культурный** — носитель определенного менталитета, системы ценностей, социальных норм и традиций; **нравственный** — имеющий те или иные нравственные нормы и ценностные ориентации; **конфессиональный** — исповедующий религию или атеист; **психологический** — обладающий определенным характером и психическим складом в целом; **разумный** — имеющий интеллект и определенную систему знаний.

Все эти и некоторые другие аспекты (роли) личности при определенных условиях в большей или меньшей степени воздействуют на поведение работника в организации, их необхо-

димо учитывать руководителю. Управление персоналом изучает влияние всех аспектов человека на организационное поведение, определяет пути и методы изменения организационного поведения в нужном направлении. В этом (анализ человека как бы по вертикали), а также в изучении взаимодействия работника с другими членами организации (преимущественно горизонтальный анализ) состоит главная специфика управления персоналом как управленческой науки, определяющая ее подход к исследованию своего предмета, а также структуру и содержание.

На примере управления персоналом достаточно отчетливо видно *единство в исследовательской парадигме управленческой науки, взаимосвязь*

- вертикального анализа (исследуются различные уровни организации системы и человека как ее мельчайшей клеточки),
- горизонтального анализа (исследуются взаимоотношения между различными работниками) и
- их целостного синтеза (различные знания интегрируются с позиций всей организации).

Представляя собой общую модель анализа реальности, исследовательская парадигма управленческой науки задает направление использования **методов** этой науки. Их достаточно много. В силу своего интегративного характера, органической связи с другими науками о человеке и обществе управленческая наука использует практически весь арсенал теоретических и эмпирических методов исследования, присущих этим наукам. Особенно важное место среди ее методов занимают системный подход, структурно-функциональный анализ, деятельностный подход и моделирование.

Итак, как было показано выше, управленческая наука опирается на выводы целого ряда наук о человеке и обществе. И тем не менее по своему предмету и исследовательской парадигме она отличается от других наук, занимающихся анализом своих собственных предметов и в том числе вопросов управления. **Управленческая наука изучает институты и процессы регулирования и самоорганизации социальной системы, обеспечивающие ее сохранение, функционирование и изменение как целостности. Именно поэтому она способна дать целостный, завершенный, не сводимый к знаниям отдельных «традиционных» наук анализ управленческих проблем, выработать системные, сбалансированные и поэтому практически применимые рекомендации и решения.**

Несомненно, что институционализация управленческой науки в России, организационно-правовое признание ее относи-

тельной самостоятельности даст дополнительные импульсы ее дальнейшему развитию. Такое признание существенно облегчит реальные исследовательские процессы, поможет преодолеть фрагментарность в изучении проблем управления, обеспечить интеграцию различных управленческих знаний и выработку целостных, отвечающих потребностям общества научных рекомендаций.

Примечания

¹ См.: *Арнольд В.И.* Теория катастроф. М., 1990; *Пугачев В.П.* Управление свободой. М., 2005.

² См.: *Хромов-Борисов С.* Апокрифы науки управления // U-Journal. 2004. № 5.

³ О специфике синергетического управления и синергетических технологий см.: *Пугачев В.П.* Микрополитический аспект государственного управления человеческими ресурсами // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации: Мат-лы 4-й ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова (24–26 мая 2006 г.). М., 2006.

⁴ См.: *Вагурин В.А.* Синергетика эволюции современного общества. М., 2006. С. 155–189.

⁵ *Майнцер К.* Сложность бросает нам вызов в XXI веке: динамика и самоорганизация в век глобализации // Будущее России в зеркале синергетики / Под ред. Г.Г. Малинецкого. М., 2006. С. 216.

⁶ См.: *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975; *Он же.* Потребности, мотивы, эмоции. М., 1991.