

УДК 101.1

# АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ: ОТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ К НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

**В.С. Диев**

*Институт философии и права СО РАН*  
Россия, 630090, Новосибирск, ул. Николаева, 8  
E-mail: [diev@smile.nsu.ru](mailto:diev@smile.nsu.ru)

**Ключевые слова:** общество, организация, рациональность, принятие решений, культура, ценности, методология, неопределенность, риск.

**Аннотация:** Среди аксиологических проблем философии управления центральное место занимают проблемы организационной культуры. Для понимания этого феномена необходима совокупность базовых представлений о природе человека, смысле и форме деятельности, социальной реальности, взаимоотношениях с внешней средой, природе человеческих взаимоотношений, и др. Такое представление об организационной культуре может быть сформировано только при философском подходе, который позволяет реализовать интегрирующую функцию философии. Показано, что выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять развитие российской организационной культуры.

Термин «философия управления» в последнее время весьма популярен, его можно встретить в публицистике, в учебной литературе, при этом наиболее широко он представлен в Интернете, хотя далеко не всегда понятно, что же имеется в виду. Чаще всего этот термин используют в рекламе различных семинаров и тренингов, видимо для придания показной респектабельности и фундаментальности. Полагаю, что такое его использование находится в одном ряду с «философией мебели» или «философией обуви». Философия управления является новой отраслью философского знания, появление которой вызвано, прежде всего, ролью и значением управления в современном обществе. Кроме того, любая отрасль знания, достигнув определенной стадии зрелости, требует философского осмысления собственных оснований, и управление не является исключением в этом ряду. Прежде чем предложить собственную трактовку термина «философия управления», хочу сделать терминологическое замечание. В англоязычной литературе, говоря о «менеджменте» всегда подразумевается фигура «менеджера» – человека, субъекта управления, действующего в некоторой организации в сфере бизнеса; в более широком смысле применяется термин «администрация», «администрирование» (administration). Русский же термин «управление» включает в себя оба этих смысла. Термин «менеджмент» применим к любым типам организаций, но когда речь идет о государственных органах любого уровня, в англоязычной литературе используется термин «public administration», который переводят на русский язык как «государственное управление», и как «административное управление». Кроме того, в английском языке существует термин «control», который соответствует в русском языке управле-

нию техническими системами. Таким образом, русский термин «управление» существенно шире, чем термин «менеджмент». Под философией управления, буду понимать систему обобщающих суждений философского характера о предмете и методах управления, его месте среди других наук и в системе научного знания в целом, познавательной и социальной роли управления в современном обществе. На мой взгляд, философия управления пока еще находится в стадии становления. Хотя, например, В.М. Розин пишет: «Можно сказать, что предмет философии управления и основные проблемы этой дисциплины в основном уже состоялись, и необходимо перейти к следующему этапу исследования и разработок. К ним относятся конкретный анализ понятий и языка управления, конкурирующих между собой стратегий управления и, что очень важно, философско-методологический анализ больших проектов управления (как удачных, так и провалившихся). Параллельно, конечно, продолжаются методологические исследования и разработки, позволяющие на современном уровне строгости конституировать предмет философии управления» [1. с. 3]. Полагаю, что философия управления призвана рассматривать, прежде всего, аксиологические, методологические и эпистемологические основания человеческой деятельности в процессах управления. Управление имеет собственный источник познания – практику, а также пополняется знаниями из других различных дисциплин, без которых оно просто не смогло бы развиваться. Философия может выполнять интегрирующую функцию: с одной стороны, объединяя подходы различных дисциплин, а с другой, формируя общий концептуальный базис, позволяющий переносить методы и модели из одной научной дисциплины в другую.

Сегодня Россия активно участвует в процессах глобализации, все больше отечественных компаний выходит на мировой рынок, одновременно с этим в нашей стране увеличивается присутствие иностранных, в том числе, транснациональных корпораций. Поэтому возникают естественные вопросы, какие формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в диапазоне конкретных условий различных стран? В условиях глобализации эффективное управление является не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Анализ проблем глобализации отдельная исследовательская задача, тем не менее, кратко характеризую этот феномен. На мой взгляд, глобализацию следует рассматривать как комплексное явление, включающее в себя ряд одновременно протекающих процессов. Поэтому глобализация имеет несколько «измерений», наиболее заметными и значимыми из которых являются: глобализация рынка, производства и информации. Тем не менее, их взаимосвязанность и функциональное единство позволяет говорить о едином «векторе» глобализации. Для описания феномена глобализации представляется правомерным и наглядным использование метафоры вектора многомерного пространства [2]. Прежде всего, необходимо подчеркнуть объективный характер процессов глобализации. В каждом компоненте вектора глобализации имеются свои объективные основания. Так, в основе информационной компоненты лежит технический и технологический прогресс. Этот же фактор, наряду с требованиями эффективности и рациональности, находится в основе экономической компоненты. Прогресс любого государства сегодня во многом зависит от технического и технологического прогресса, поэтому открытость является важнейшим фактором, который необходим как для их развития, так и для создания конкурентоспособных условий. Дезинтеграция из мировой экономики просто не выгодна! Сегодня глобализация касается практически каждого жителя планеты. Глобализация несет безусловные плюсы – разделение труда, специализация, эффективность производства, становятся доступны товары и услуги, которых раньше порой просто не было. Но она порождает как новые, так и обостряет старые проблемы.

Современный мир – это мир организаций. В ряду аксиологических проблем философии управления важное место занимают вопросы организационной культуры. Орга-

низационная культура является одной из основных характеристик современной организации, влияющая на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Под организационной культурой далее будем понимать комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируется социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации [3, с. 39]. Обращаю внимание на основные аспекты данного определения организационной культуры:

- решение различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям;
- формирование у сотрудников восприятия и осмысления, характерного для данной организации;
- формирование социального опыта и стереотипов восприятия мира, хранимых и транслируемых организационной культурой.

Подчеркну, что в фундаменте организационной культуры лежат ценности, на основе которых и формируется мировосприятие членов организации.

Управление «погружено» в культуру, и философия управления, в отличие от философии математики, например, обязана исходить из этой посылки. Философия управления должна рассматриваться только в контексте национальной культуры, традиций и менталитета. Культура обновляет унаследованные из прошлого ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, транслирует их живущим поколениям, вооружает людей определенными стереотипами поведения. Эта социальная память лежит в основе ценностей, взглядов и норм поведения, проявляющихся в деятельности людей. Для характеристики национальных моделей управления чаще всего используют методологию, предложенную Г. Хофстедом. Работы Ховстеда давно уже стали классикой поэтому просто напомним пять основных параметров различий между национальными культурами управления:

- Дистанция власти
- Коллективизм-индивидуализм
- Мужественность-женственность
- Избегание неопределенности
- Долгосрочная – краткосрочная ориентация.

Одной из важнейших характеристик, с помощью которой описывается организационная культура, является восприятие риска. Современное общество в целом, а Россию в особенности, все чаще называют «обществом риска», причем, вполне справедливо. Восприятие и отношение к неопределенности и риску является одним из основных показателей, характеризующих как организационную культуру, так и национальные модели управления. Современное же управление в России – это управление именно в условиях риска, который является атрибутом любой рыночной экономики. Риск напрямую связан с проблемами безопасности, которая часто рассматривается как антипод риска. Безопасность же сегодня выступает в качестве одной из основных ценностей современного российского общества, нередко используемой для обоснования и оправдания различных политических, экономических, военных, административных и других решений. Заметим, что безопасность понимается, прежде всего, как выживаемость, т.е. не развитие, а сохранение ранее приобретенного. В двадцать первом веке отношение к

рису является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии развития организации невозможна без риска. Тем не менее, современная российская организация характеризуется как обладающая высокой степенью избегания неопределенности и риска, как это было и в советское время.

Согласно результатам исследований системы ценностей в российских университетах, которые проводил Г. Хофстед в девяностые годы прошлого века, для российской организационной культуры характерны: патернализм, высокая степень дистанции власти, коллективизм, женственность, высокая степень избегания неопределенности и низкая ориентация на долгосрочные планы [4, pp. 220, 263]. Необходимо отметить, что и в 21 веке патернализм и безопасность являются базовыми ценностями современной российской организационной культуры [5]. Полагаю, что подобная система ценностей существенно затрудняет процесс построения инновационной экономики в нашей стране. Макс Вебер писал, что политика есть «мощное медленное бурение твердых пластов». Это не просто образное сравнение, «твердые пласты» – это национальный менталитет, культура, специфика управления, которые действительно с большим трудом поддаются каким-либо изменениям. На мой взгляд, метафору М. Вебера в полной мере можно отнести и к отечественной системе управления. Говоря о русской модели управления нельзя не сказать о работах А.П. Прохорова. Он исходит из того, что «в каждый момент русская система управления пребывает в одном из двух состояний – или в состоянии стабильном, застойном, или же переходит в нестабильный, аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление осуществляется неконкурентными, административно-распределительными средствами. С переходом к нестабильному состоянию стиль действий всех управленческих звеньев коренным образом меняется. Система управления становится агрессивно-конкурентной. Но эта конкуренция имеет мало общего с конкуренцией в западном понимании, поэтому она и не кажется таковой» [6, с. 84]. В стабильном состоянии, по мнению А.П. Прохорова, русская модель неэффективна, но когда система переходит в нестабильный, аварийный режим работы, то, наоборот, для того чтобы преследовать свои интересы, все звенья системы управления вынуждены работать результативно. При стабильном состоянии реформы невозможны. Для достижения серьезного успеха требуется перевести систему управления в нестабильный режим. Используя многочисленные исторические примеры, А.П. Прохоров обосновывает свои положения. В частности, он отмечает, что «поскольку русская модель управления формировалась фактически в военных условиях, то она работает результативно лишь в том случае, если лютость собственного начальства становится сопоставима с жестокостью внешнего врага. То есть начальству, чтобы добиться значимого результата, должно прибегнуть к такому размаху репрессий по отношению к собственным подчиненным, к какому прибегали внешние захватчики. Система реагирует только на лютого врага, и пока начальник таковым не станет, не заработает» [6, с. 101-102].

Сегодня наиболее известными и успешными моделями управления являются Западная, это, прежде всего, США и Западная Европа, а также Восточная – Китай, Япония, Южная Корея. Согласно критериям Г. Хофстеда, восточная модель характеризуется более низким уровнем индивидуализма, в отличие от западной, кроме того, она в большей степени ориентирована на долгосрочные проекты. Западная модель управления допускает более высокий уровень неопределенности, в отличие от восточной, где существует высокая степень избегания неопределенности. Система управления в современной России находится в промежуточном положении между коллективистским Востоком и индивидуалистским Западом. Если демократические отношения, низкая дистанция власти, горизонтальная структура иерархии характерны для западной организации, то восточная организация определяется авторитарными или патерналистски-

ми отношениями, высокой дистанцией власти и строго вертикальной иерархией. Отечественная система управления совмещает в себе и западные, и восточные черты. Например, для нее характерна более высокая степень избегания неопределенностей, чем в западной организации, при этом уровень индивидуализма ниже, чем в западной, но выше, чем в восточной модели управления. Полагаю, что российская модель управления, как и в целом, наша страна, обречена, находиться между Востоком и Западом, а выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять развитие российской организационной культуры.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-011-00452 «Управление в условиях неопределенности и риска: концепции, модели, принятие решений».

### Список литературы

1. Философия управления: методологические проблемы и проекты / Рос. акад. наук, Ин-т философии ; Отв. ред.: В.И. Аршинов, В.М. Розин. М. : ИФРАН, 2013. 303 с.
2. Диев В.С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты // Философия образования. 2005. № 1 (12). С. 15-21.
3. Диев В.С. Управление. Философия. Общество // Вопросы философии. 2010. № 8. С. 35-41.
4. Hofstede G. Culture Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions Across Nations. Library of Congress. New York, 2000.
5. Диев В.С., Лыгденова В.В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // Ценности и смыслы. 2011. № 5. С. 101-111.
6. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: Эксмо, 2007.