СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ (Аннотация)

На заре наук об обществе ученые тешили себя надеждой, что они смогут воспроизвести в их развитии логику естественнонаучного знания. XX век полностью опроверг эти надежды. При этом каждая отрасль общественной науки по-своему корректировала те понятные и надежные принципы формирования знаний, которые сформировались в физике, химии и других точных науках. Не стали исключением и теория управления. За свою недолгую историю она совершила головокружительный кульбит от некоторой стройной системы идей, в принципе вписывающейся в каноны традиционной науки, к постмодернистскому рынку концепций.

Настоящая дисциплина раскрывает общую логику изменений методологии социального управления на протяжении прошлого века и подводит к осмыслению современных проблем как на уровне государственного управления, так и на уровне менеджмента.

В социальном управлении на макроуровне (уровне государства) первую такую пирамиду идей создал А.Смит и его последователи. Это была, так называемая, экономическая классика. Аксиомы ее очевидны и являются для многих ориентирами по сей день: свобода торговли, минимальное государство, защита частной собственности, невидимая рука рынка. В 1920-30-е годы Дж.М.Кейнс сформулировал основные принципы второй концептуальной пирамиды – государственного регулирования экономики и фактически создал альтернативную систему взглядов, которая строилась опять-таки по естественнонаучному образцу. Затем в рамках неолиберализма с некоторыми изменениями была возрождена пирамида классических идей.

Подобно волшебной палочке неолиберализм прикасался к национальным хозяйствам самых разных стран. Его адепты верили, что их система знаний так же точна и так же стройно выстроена, как у ядерных физиков или микробиологов. Но нарастающие негативные явления, связанные с внедрением в практику неолиберальных идей, постепенно разрушали эту веру. Черту под господством неолиберализма подвел кризис 2008 года.

Ни большая восьмерка, ни сменившая ее в период кризиса большая двадцатка не смогли выработать единую систему аксиом по выходу из кризиса и дальнейшему развитию мирового хозяйства. Стало очевидно, что в экономике и социальном управлении на макроуровне нет места общим теориям естественнонаучного образца. В это время начал формироваться рынок идей, по которому можно бродить и выбирать для себя концепции, подобно тому, как покупатели выбирают самые разные товары.

На микроуровне социального управления – уровне отдельных организаций - научный менеджмент Ф.У Тейлора конституировал первую иерархию идей. Достаточно легко сформулировать базовые аксиомы тейлоризма (содержание вершины пирамиды) – необходимость точного исследования режима, условий и инструментов труда; рационализация действий работника; подбор кадров, основанный на уже сформировавшихся способностях человека; вознаграждение за неукоснительное выполнение предписанных алгоритмов выполнения операций; индивидуализация заданий; внедрение функциональной администрации. Данные аксиомы образуют необходимую основу знаний, которые могут быть применены к любому предприятию, причем, как мыслилось ранее, в любой стране мира. Управление проектировалось подобно тому, как создаются машины.

Когда же в применении первой теории стали обнаруживаться многочисленные неудачи, ученые поступили так же, как, если бы столкнулись с подобными проблемами в области естественных наук. Они отказались от базовых аксиом и стали строить новую иерархию идей. В истории науки это приходило со знаменитыми «кругами Птолемея», теориями развития животного мира, различными концепциями в физике и множестве других дисциплин. Если не работают приложения - в корне неправильны аксиомы.

В теории менеджмента возникает школа человеческих отношений, строящая свою иерархию знаний на принципиально иной совокупности аксиом. Во многом эти аксиомы создавались в противоположность тейлоровским в расчете на то, что, поменяв «+» на «-», исследователи однозначно приблизятся к всеобщему алгоритму обретения эффективности. Перечислить данные аксиомы не составляет труда – это определяющее значение психологического климата для повышения производительности; использование групповых методов организации труда; внедрение более сложной системы мотивации; ограниченное развитие производственной демократии. Используя аналогию, можно констатировать, что теоретики менеджмента, столкнувшись с проблемами, заменили геометрию Евклида на геометрию Лобачевского. При этом методология создания теории оставалась прежней. Однако к концу 1950-х годов и эта система знаний перестала удовлетворять запросы бизнеса.

Появление в 1960-е годы последней третьей парадигмы менеджмента мыслилось опять-таки как создание на этот раз уж точно работающей повсеместно иерархии идей. При этом системный, ситуационный или структурный подход к менеджменту некоторым образом пытался воспринять методологические проблемы предыдущих попыток создания единой иерархии ментальных объектов. Во-первых, было осознано разнообразие объектов управления. Во-вторых, аксиом стало меньше, и они стали носить более «обтекаемый» характер. Фактически можно привести только две незыблемы аксиомы данного подхода – (1) ситуация в компаниях уникальна, но она складывается из некоторых общих для всех факторов; (2) для каждого сочетания факторов необходимо найти правильный способ управления. В какой-то степени приверженцы данного подхода пытались на основе этих общих аксиом построить нечто подобное «многовершинной» пирамиде. Вместе с тем идея о том, что к обретению эффективности можно найти рациональный ключ (пусть даже придется иметь дело с достаточно большой связкой) оставалась незыблемой.

Теория менеджмента все более уподобляется искусству, которое презентует массу произведений одновременно, а люди в праве «потреблять» или «не потреблять» их. Сегодня в теории менеджмента по большому счету мы имеем выставку идей. Феномен выставки как никакой другой соответствует сознанию современного человека, впитавшему постмодернистские ценности, связанные с отказом от господствовавшей в течение нескольких последних веков классической европейской рациональности. Выставка делает из большинства людей не пассивных последователей некоторых учителей, которые ведут их по «правильному» пути, а творцами своего маршрута между экспонатами.

Таким образом, как на уровне национальных экономик, так и на уровне отдельных организаций руководители теперь не пытаются стать «лучшими учениками», они вынуждены искать оригинальные пути развития для управляемых ими объектов, и только в случае нахождения таких путей могут рассчитывать на реальный экономический успех.

Дисциплина входит в вариативную часть ОПОП и предлагается студентам в 10-м семестре для изучения в качестве обязательной дисциплины магистерской программы "Социальные технологии современного управления".