

УДК 16

## Влияние философских учений на формирование подходов к управлению

**Резанович Евгений Анатольевич**

Кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом,  
Южно-Уральский государственный университет,  
454080, Российская Федерация, Челябинск, ул. Медовая, 4;  
e-mail: rezanovich@mail.ru

### Аннотация

Необходимость управления в системах различной сложности и разного уровня обобщенности требует методологического осмысления на философском уровне содержания и особенностей категории «управление». В статье рассматривается влияние трех философских учений на теорию и практику управления:

а) субъективно-идеалистического учения прагматизма, ставшего основанием для появления классических школ менеджмента (школа научного управления, административная и бюрократическая школы) и ряда управленческих принципов (принцип прагматизма, управление по целям);

б) телеологического учения, ставшего содержательной опорой для методологического подхода «управление по результатам» и принципа «управление по целям»;

в) антропологического вероятностного детерминизма, идеологически оформившего новый вид управления «риск-менеджмент», а также ставшего основой ситуационного и синергетического подходов к управлению.

### Для цитирования в научных исследованиях

Резанович Е.А. Влияние философских учений на формирование подходов к управлению // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. Том 6. № 11А. С. 39-48.

### Ключевые слова

Философские учения, управление, методологические подходы, принципы.

## Введение

Во все времена «управление» являлось опорной точкой в разрешении системных или локальных проблем политического, экономического или социального характера. При этом само понятие «управление» используется в трех значениях: как функция менеджеров (осо-

бый вид деятельности), как управление сложными системами (процесс), как организационная форма (социальный институт). Отметим, что разногласий в понимании «управления» как организационной формы не существует, тогда как в понимании деятельностного и процессного характера управления есть различные научные позиции.

Лучший способ определить собственную точку зрения по спорному вопросу – обратиться к философии, которая даст возможность установить наиболее общие основания для понимания столь сложной категории, как «управление». Такими основаниями являются определенные философские учения и философские школы.

## Прагматизм

Первое основание – субъективно-идеалистическое учение прагматизма, появившееся в 1870-х годах и получившее признание в 1900-1920-х годах. Американские ученые Ч. Пирс, У. Джеймс, Дж. Дьюи, Дж.Г. Мид и другие интересовались полезным, прагматичным поведением людей, приносящим максимальную пользу при незначительных затратах энергии, времени и минимуме риска. А точнее, предпосылками такого поведения. Так, Ч. Пирс такими предпосылками видел преодоление сомнений, У. Джеймс – выбор средств достижения цели, Дж. Дьюи – выбор способов разрешения «проблематичной ситуации». При этом все они раскрывали возможности философии в разрешении любых практических задач, с которыми сталкиваются люди в процессе жизнедеятельности, и утверждали, что истинность любых теоретических положений, выдвинутых в науке, проверяется в практической деятельности и сводится к полезности [Вертгеймер, 1987, 46].

Так появился научно обоснованный принцип менеджмента – принцип прагматизма. Данный принцип был положен в фундамент классических школ управления, появившихся в первой четверти XX века: школа научного менеджмента (Ф. Тейлор и др.), школа администрирования (А. Файоль и др.), бюрократическая школа (М. Вебер и др.). Теоретические разработки этих первых научных школ управления являются востребованными до сегодняшнего дня. Кроме того, они обогащают и дополняют друг друга: организация труда рабочих исследовалась Ф.У. Тейлором, проблема эффективного управления производством – Г. Эмерсоном и Г. Фордом, вопросы организации управленческого труда рассматривал А. Файоль, а аспекты структурированного и упорядоченного управления раскрыл М. Вебер.

Учение прагматизма оказало сильнейшее влияние на процессы трансформации государственных организаций в США и некоторых других западных странах, построенных на идеях управления и предпринимательства. Так, Г. Саймон, рассматривая в своих работах различные вопросы управления, стремился описать столь сложные процессы в сопоставлении между предпринимательской и государственной сферами [Саймон, Смитбург, Томпсон, 1995, 79]. Мы полагаем, что особо ценным в работах Г. Саймона является анализ реальных

управленческих проблем с опорой на научные достижения социологии, психологии, антропологии и других наук.

Исходя из всего вышесказанного, можно заключить, что философия прагматизма предлагала видеть в организации некий «рациональный инструмент», с помощью которого достигаются поставленные цели. В таком случае принцип прагматизма рассматривает «управление» как деятельность, которая обеспечивает запланированный экономический эффект в процессе целенаправленного, грамотного и четкого влияния на подчиненных.

## Теологизм

Необходимо отметить влияние идей телеологизма (учение о целях) на финских ученых, которые разработали особый подход – управление по результатам (Т. Санталайнец, Э. Воутилайнен, П. Поренне и Й. Ниссинен), предусматривающий оперирование целями, критериями и показателями их достижения, систематическое планирование и направленность принимаемых управленческих решений на достижение нужного результата [Санталайнен, 1988, 203]. Этот подход В.С. Поликарпов называет практической философией управления исходя из того, что он: а) дает нацеленность на получение конкретного результата; б) объединяет различные виды управленческих решений: инновационных, тактических, оперативных, ситуационных и пр. [Поликарпов, 2001, 28].

Кроме того, управление по результатам обеспечивает определенное своеобразие системы управления, которое проявляется как в четкости и согласованности целей для менеджеров каждого уровня управленческой иерархии, так и в совместном формировании функций и взаимных консультациях менеджеров. Таким образом, менеджеры учатся быстро и гибко реагировать на изменения рыночной ситуации, совместно решать возникающие производственные трудности и принимать креативные решения для выхода из них. В этом и проявляется творческий характер управленческой деятельности. Мы полагаем, что использование управления по результатам в практике управления приводит к неуклонному росту профессионализма и повышению эффективности деятельности всех субъектов управления.

Отметим, что «цель» как научная категория привлекает ученых с глубокой древности. Античные философы свои представления отразили в телеологизме (от греч. *telos* (*teleos*) – результат, цель и *logos* – слово, учение), признавая всеобщую целевую детерминацию при построении картины мира.

Позднее Э. Кант проявил солидарность с Аристотелем, провозглашая в качестве априорного принципа телеологичность природы, при этом ставя акцент на человеке как самоцели. Иными словами, Э. Кант не рассматривает человека как средство производства, он считает его воплощением всего человечества [Кант, 1966, т. 5, 112]. В своих работах ученый часто обращался к понятию целесообразности, применяя его и к человеческой деятельности (деятельность, основанная на цели), и к живой природе (деятельность без цели).

Большой вклад в осмысление категории цели в деятельностном аспекте внесла немецкая классическая философия. Так, Г. Гегель выделил несколько особенностей цели в человеческой деятельности:

- а) отражает «человеческие потребности и интересы»;
- б) ориентирует процесс деятельности на достижение цели;
- в) «цель становится силой» с помощью созданных человеком средств, которые свидетельствуют о могуществе человека [Макаров, 1977, 153].

Позднее к теме целеполагания обращались и отечественные философы. Например, Н.Н. Трубников утверждал, что у человека есть принципиально отличающиеся два вида целей: цель-идеал и цель деятельности. Вторая отражает саму деятельность и «отношение к цели-идеалу» [Трубников, 1968, 24].

Управление предприятием осуществляется менеджерами нескольких уровней управленческой иерархии. Обычно выделяют три уровня: начальный (мастер-менеджмент), средний (мидл-менеджмент) и высший (топ-менеджмент). Менеджеры этих уровней в соответствии с масштабом, сложностью и направленностью функциональных обязанностей ставят цели и принимают управленческие решения.

Таким образом, телеология обогатила теорию управления научным принципом «управление по целям» и методологическим подходом – управление по результатам.

При проведении исследований сложных социальных систем и человека очень важно опираться на положения философской антропологии, которая, по сути, является философией человека. Именно философская антропология видит в каждом человеке «индивидуальность..., уникальность... творца культуры и истории» [Кемеров, 1996, 26]. С ее помощью изучается «человеческое бытие», сама природа человека и окружающего мира. В таком случае, если выстраивать процесс управления с позиции философской антропологии, то человек является центральным объектом в управленческом воздействии, которое должно осуществляться с учетом его потребностей, интересов, способностей и мотивации.

Иными словами, философская антропология коренным образом меняет отношение руководителей к работникам: «не работник бежит вокруг предприятия, а предприятие «крутится» вокруг сотрудника, стараясь в полной мере удовлетворить его запросы» [Токарев, 2001, 48].

### **Антропологический детерминизм**

Философский антропологический детерминизм выдвинул тезис, что все процессы во внешнем мире определяются деятельностью человека. Следовательно, возникает проблема риска в совершаемой деятельности. Этому большое внимание уделяется в научной литературе, где акцентируется внимание на особые риски, связанные с рыночным механизмом хозяйствования.

Появился новый вид управления – риск-менеджмент, который подразделяется в соответствии с группами объектов риска, требующих защиты: имущество, финансы, ключевой персонал.

В аспекте защиты имущества риски рассматривались как обеспечение безопасности предприятия (Е.И. Гаврюшин, Г.К. Копейкин, И.Г. Чумарин и др.); управление качеством (А.Т. Шилкина и А.Г. Савкин, В.В. Иноземцева); управление проектными рисками (Е.М. Королькова); рисками в предпринимательстве (С.Н. Воробьев и К.В. Балдин, Р.К. Поляков и др.); рисками в проектировании и разработке новых видов продукции (Т. Бартон, В.Н. Вяткин и др.); рисками в экологии и охране окружающей среды (П.А. Ваганов, В.Ф. Протасов и др.) и др.

В аспекте защиты финансов рассматриваются риски, связанные с инвестициями, управлением активами, бюджетированием, страхованием, диверсификацией, финансовыми результатами (А.А. Лобанова, С.А. Филин и др.).

В аспекты защиты персонала риски связывают с различными подсистемами управления человеческими ресурсами: адаптация, обучение, мотивация, ротация, организация труда, организационная культура и управление конфликтами (А.Р. Алавердов, А.Е. Митрофанова). Кадровые риски по данным международного рейтинга «Эрнст энд Янг» на предприятии занимают 5 место среди всех рисков предприятия [Десять главных рисков для бизнеса..., www], а Международная аудиторская компания КПМГ кадровые риски предприятия называет самыми опасными для бизнеса [Поликарпов, 2001, 182]. Следовательно, этим рискам необходимо уделять повышенное внимание.

В рыночной экономике, сопровождаемой многочисленными рисками, философским основанием управления может быть признан *принцип устойчивого развития*, влияние которого распространено на различные сферы нашего общества: экономику, политику, образование и т. д.

Появление управленческих рисков связано с социальными факторами, поэтому для их предотвращения необходимо использовать особые социальные технологии, которые позволят существенно снизить уровень неопределенности и риска. Необходимо подчеркнуть, что и западные, и отечественные ученые только намечают исследование проблем в данной области, что еще раз подчеркивает актуальность таких исследований.

Развитие рыночной экономики обострило проблему «всеобщего риска» и актуализировало создание новых теорий и концепций, отражающих многообразие, нелинейность и вероятностную природу социально-экономического развития общества. Так, в русло антропологического вероятностного детерминизма хорошо вписывается ситуативный подход к управлению предприятием, разработанный Г. Кунцем и С. О'Доннелом. Исследователи подчеркивали важность параметра «неопределенность» для прогнозирования, оперативного планирования, а также для стратегического и тактического управления предприятием. Рассматривая «управление» как искусство нахождения решения в реальных ситуациях на основе научных знаний в области управления, ученые обращали внимание на отсутствие

единого «наилучшего способа управления», так как эффективное управление всегда ситуационно, т. е. осуществляется по обстоятельствам [Кунц, О'Доннел, 1981, 341].

Конечно, ситуационный подход имеет свои ограничительные рамки, но его особая роль в том, что он показал имеющийся предел классических теорий управления и их линейный характер. Но необходимо отметить, что и сегодня в управлении предприятием доминирует традиционный подход, представляющий линейную модель функционирования рыночных систем. При этом в некоторых публикациях отмечается, что в настоящее время нельзя осуществлять процессы управления только на традиционных классических теориях, в некоторых ситуациях они могут быть просто неадекватными. Мы полностью поддерживаем данную точку зрения и предлагаем обратить повышенное внимание на работы И. Пригожина, С. Курдюмова, В. Васильевой, в которых ученые убедительно доказывают нелинейную природу управления социальными процессами.

Нелинейный характер управления проявляется в применении слабых воздействий, которые предусматривают получение весомых результатов при минимальных затратах средств, иными словами, полученные результаты превосходят затраченные усилия. Именно такие свойства, по замечанию У. Бека, четко прослеживаются в нашем обществе – «обществе тотального риска» [Бек, 2000, 201]. Вместе с тем эти свойства присущи синергетике.

Сегодня идеи синергетики широко и довольно успешно используются в управлении экономическими системами. При этом существуют две позиции их реализации: первая – концепция эволюционного управления, вторая – концепция фрактального исчисления.

Концепция эволюционного управления возникла по аналогии с эволюцией биологических систем. В рамках данной концепции происходящие изменения отражаются на метауровне, т. е. в укрупненном и обобщенном формате. При этом предлагаются типовые решения по управлению предприятием, оптимизации возможных рисков и проведению инновационных преобразований. Возникает сложность использования эволюционной концепции на микроуровне, так как она часто нивелирует особенности конкретного предприятия. Однако американские ученые упорно используют в русле описываемой концепции «метод популяционной экологии», в котором опорой является триада: изменения, отбор и сохранение требуемых свойств и качеств объекта. Для нашего исследования в отмеченном методе очень важным является принцип «многих уровней», согласно которому эволюционирование организации происходит одновременно на нескольких уровнях (внешних и внутренних). Состояние одного уровня неизбежно отражается на активности других уровней. При этом принцип опирается на два важнейших правила эволюции: сохранение идентичности и адаптация к окружающей среде.

Концепция фрактального исчисления появилась менее 50 лет назад, ее суть в утверждении, что при масштабных преобразованиях фракталы (фрагменты) объекта существенно не меняются в заданном масштабе значений. В экономических работах эта концепция активно используется: при анализе рынка капиталов, при оценке стоимости компании, при создании

нелинейных инновационных моделей, при стратегическом планировании, при создании и развитии организационной культуры и др.

Теоретической основой концепции фрактального исчисления являются теория хаоса и ряд чисел Фибоначчи. Теория хаоса представляет собой математический инструментарий, с помощью которого описывается поведение нелинейных динамических систем (атмосфера, общество, биологические популяции и др.). Ряд чисел Фибоначчи опирается на принцип «золотого сечения», выражающий существующую гармонию природы, общества и человека.

Необходимо отметить, что в ряде исследований последних лет убедительно доказываются преимущества применения синергетической парадигмы в управлении («универсальной теории эволюции»). В частности, В. Аршинов и В. Редюхин видят в синергетической парадигме результативный инструмент для построения действенных коммуникаций, организации кооперации между заинтересованными сообществами [Аршинов, Редюхин 1998, 28], а В.С. Поликарпов – принцип, который позволяет «иерархии увеличить силу, а гетерархии – разум» [Поликарпов, 2001, 52].

## Заключение

Представленное философское осмысление феномена «управление» свидетельствует о сложности и многообразии нашего общества и варибельности поведения в нем человека. При этом каждая из отмеченных концепций отражает только один аспект функционирования управляющей системы. Безусловно, для осуществления эффективного управления необходимо учитывать факторы различной природы, что позволит выбрать адекватную философскую опору в конкретной ситуации. Более того, единство и целостность системы менеджмента невозможно обеспечить без целостного философского основания управленческой деятельности.

Таким образом, подводя итог рассмотрению философских представлений о феномене «управление», можно заключить, что:

- 1) феномен «управление» рассматривается как деятельность и как процесс;
- 2) философские концепции прагматизма и теологизма рассматривают «управление» как деятельность, которая предусматривает оказание целенаправленных воздействий на людей для достижения поставленных целей с учетом их индивидуальных возможностей;
- 3) процессный, ситуационный и синергетические методологические подходы рассматривают «управление» как процесс, осуществляемый в определенной ситуации с помощью кооперации необходимых подсистем и обеспечивающий устойчивое функционирование социально-экономических систем;
- 4) феномен «управление» опирается на научные принципы прагматизма, управление по результатам, устойчивое развитие.

## Библиография

1. Аршинов В., Редюхин В. Синергетическая парадигма в контексте регионального управления и устойчивого развития России // Городское управление. 1998. № 4. С. 27-32.
2. Бек У. Общество риска / пер. с нем. В. Седельника и Н. Федорова. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
3. Вертгеймер М. Продуктивное мышление / пер. с англ. М.: Прогресс, 1987. 335 с.
4. Десять главных рисков для бизнеса. Прогноз Ernst&Young. URL: <http://biz.liga.net/svoymbiznes/all/stati/2448372-desyat-glavnykh-riskov-dlya-biznesa.htm#>
5. Кант Э. Первое введение в Критику способности суждения // Собр. соч.: в 6 т. М., 1966. Т. 5. С. 99-159.
6. Кемеров В.А. (ред.). Современный философский словарь. М.; Бишкек; Екатеринбург, 1996. 608 с.
7. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / пер с англ. под бщ. ред. Д.М. Гвишианес. М.: Экономика, 1981. 512 с.
8. Макаров М.Г. Категория цели в домарксистской философии. Л.: Наука, 1977. 186 с.
9. Поликарпов В.С. Философия управления (эссе). Ростов н/Д; Таганрог: Изд-во ТРГУ, 2001.
10. Риск-менеджмент: что лежит за пределами бюрократии. Сложившиеся практики управления рисками. Исследование // КПМГ. 2010. URL: [http://rid.ru/events/KPMG\\_resoch\\_2010.pdf](http://rid.ru/events/KPMG_resoch_2010.pdf)
11. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995. 335 с.
12. Санталайнен Т. Управление по результатам / пер. с финск. М.: Прогресс, 1988. 318 с.
13. Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 45-62.
14. Трубников Н.Н. О категориях «цель», «средство», «результат». М.: Высшая школа, 1968. 148 с.

## Philosophy's influence on the management approaches

**Evgenii A. Rezanovich**

PhD in Economy, Docent,  
Associate Professor at the Department of Labour economics  
and Human resource management,  
South Ural State University,  
454080, 4 Medovaya st., Chelyabinsk, Russian Federation;  
e-mail: rezanovich@mail.ru

**Abstract**

It is necessary to understand philosophically the general concept of management because the management of different systems is necessary too. The author considers the influence of three main philosophical doctrines on the theory and practice of management. The philosophical doctrines considered are the following: a) pragmatism having been the philosophical basis for a range of schools of thought of classical management (such as scientific management, administrative management etc.) as well as for a range of management principles (such as the principle of pragmatism, the objectives management); b) the teleological theory having been the basis for results management approach and objectives management principle; c) the anthropological determinism having been the basis for risk management as well as for the situational approach and the synergetic approach in management.

Management has been always the main method for solving the political, economic and social problems. The concept of management itself has three meanings: the work of managers (as a kind of activity), the management of complex systems (as a process) and the organizational form (as an institution). One shall remember that there is no dispute in relation to understanding management as an organisational form; however the understanding of management as a kind of activity and as a process generates different views.

The best way to determine one's point of view on a controversial issue is to involve philosophy, it shows the most general rules for understanding complex concepts such as management. Different philosophical theories and schools are such most general methods.

One can say that:

- 1) the phenomenon of management is considered as a kind of activity and as a process;
- 2) the the philosophies of pragmatism and teleologism consider management as the targeted influence on people to achieve the goals defined and taking into account the individual possibilities of every person;
- 3) the process approach, as well as the situational and synergetic ones, consider management as the process taking place in a definite situation, this process presupposes the cooperation of all necessary subsystems for the stability of social and economic systems;
- 4) the phenomenon of management is based on scientific pragmatism, the principles of results management and sustainable development.

**For citations**

Rezanovich E.A. (2016) Vliyanie filosofskikh uchenii na formirovanie podkhodov k upravleniyu [Philosophy's influence on the management approaches]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 6 (11A), pp. 39-48.

**Keywords**

Philosophical doctrines, management, management approaches and principles.

---

## References

1. Arshinov V., Redyukhin V. (1998) Sinergeticheskaya paradigma v kontekste regional'nogo upravleniya i ustoichivogo razvitiya Rossii [The regional management and sustainable development in Russia: the synergetic paradigm] Gorodskoe upravlenie [City management], #4, pp. 27-32.
2. Desyat' glavnykh riskov dlya biznesa. Prognoz Ernst&Young [Ten main business risks: the prognosis by Ernst&Young] Available at: <http://biz.liga.net/svoybiznes/all/stati/2448372-desyat-glavnykh-riskov-dlya-biznesa.htm#> (Accessed on January 14, 2017).
3. Harold Koontz, Cyril O'Donnell (1981) Management: a systems and contingency analysis of managerial functions (Russ. ed.: Kunts G., O'Donnel S. Upravlenie: sistemnyi i situatsionnyi analiz upravlencheskikh funktsii, Moscow: Ekonomika Publ., 1981)
4. Herbert A. Simon, Donald W. Smithburg, Victor A. Thompson (1995) Organization management (Russ. ed.: Saimon G.A., Smitburg D.U., Tompson V.A. Menedzhment v organizatsiyakh. Moscow, 1995).
5. Immanuel Kant (1790) The first introduction to the Critique of Judgment (Russ. ed.: Kant E. Pervoe vvedenie v Kritiku sposobnosti suzhdeniya, collected works in 6 volumes, Moscow, 1966, Volume 5, pp. 99-159).
6. Kemerov V.A. (ed.; 1996) Sovremenniy filosofskiy slovar' [Modern philosophical dictionary] Moscow, Bishkek, Yekaterinburg.
7. Makarov M.G. (1977) Kategoriya tseli v domarksistskoi filosofii [The concept of "goal" in pre-Marxist philosophy] Leningrad: Nauka Publ.
8. Max Wertheimer (1945) Productive Thinking (Russ. ed.: Vertgeimer M. Produktivnoe myshlenie, Moscow: Progress Publ., 1987).
9. Polikarpov V.S. (2001) Filosofiya upravleniya (esse) [The philosophy of management: an essay] Rostov-on-Don, Taganrog: Taganrog State University.
10. Risk-menedzhment: chto lezhit za predelami byurokratii. Slozhivshiesya praktiki upravleniya riskami. Issledovanie [Risk management: what is beyond bureaucracy; modern risk management practices: a survey] KPMG, 2010. Available at: [http://rid.ru/events/KPMG\\_resoch\\_2010.pdf](http://rid.ru/events/KPMG_resoch_2010.pdf) (Accessed on January 14, 2017).
11. Timo Santalainen (1988) Results Management (Russ. ed.: Santalainen T. Upravlenie po rezul'tatam. Moscow: Progress Publ., 1988).
12. Tokarev V. (2001) Gipoteza o novoi paradigme upravleniya [The new management paradigm hypothesis] Problemy teorii i praktiki upravleniya [Management theory and practice], #3, pp. 45-62.
13. Trubnikov N.N. (1968) O kategoriakh "tsel'", "sredstvo", "rezul'tat" [The concepts of "goal", "means" and "result"]. Moscow: Vysshaya shkola Publ.
14. Ulrich Beck (1986) Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne [Risk Society: Towards a New Modernity] (Russ. ed.: Bek U. Obshchestvo riska, Moscow: Progress-Traditsiya Publ., 2000).