

**Турсунов Фаррух Акбарович,**  
Кандидат философских наук, доцент,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
Новосибирск

**Гербер Ольга Александровна,**  
Кандидат исторических наук, доцент,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
Новосибирск

**Камолов Фаррух Абдукодирович,**  
Кандидат филологических наук, доцент,  
Институт экономики и торговли ТГУК,  
Худжанд

**Ли Алина Витальевна,** студент,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
Новосибирск

**Старкова Полина Глебовна,** студент,  
Сибирский университет потребительской кооперации,  
Новосибирск

## ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУЧНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

**Аннотация:** В статье рассматриваются особенности управления людьми и производственными процессами в вопросе организации труда. Подчеркивается, что в контексте социокультурных изменений, происходит усиление коммуникативных процессов в производстве, которое влечет за собой, изменения качества работы и образа жизни человека. В связи с этим, многое будет, зависит от того, как понимают и относятся к человеку в процессе труда.

**Ключевые слова:** управление, фактор развития, социокультурные изменения общества, человек труда, управленческое сознание, положительный результат.

Вопросы управления людьми и производственным процессом в контексте организации труда являются предметом исследования многих гуманитарных наук. Каждая из этих наук имеет задачу изучить и исследовать отдельные стороны данного феномена. Когда рассматриваем и обсуждаем проблемы жизнеустройства человека, то приходим к выводу, что жизнь человека не возможно без процесса производства материальных благ, а это предполагает непосредственно управленческий фактор.

Две отрасли науки – философия и менеджмент выделяются среди других направлений наук о человеке, которые имеют первостепенную задачу осветить и определить теоретические и практические проблемы жизнеустройства человека. Этот вопрос предполагает его рассмотрение в контексте дискуссии о руководстве и планирование, стратегии и тактики.

Ряд ученых, такие как Блейк Р., Моутон Дж. предлагают комплексное решение проблем организации труда. Они считают, что «системный подход – это не набор каких-либо принципов или правил для менеджеров. Это способ мышления руководителя по отношению к управлению» [1, с. 68].



Вопросам научного отношения к организации труда и управление производственных процессов посвящены работы отечественных ученых, таких как – А.А. Богданов, А.И. Берг, А.К. Гастев, В.М. Глушков, Л. Крживицкий, Б. Мандевиль, В. А. Мирзоян, Д. А. Новиков и др [4,5,6].

Из зарубежных авторов следует отметить работы таких исследователей, как – Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Тейлор, У. Джеймс, П. Парсонс, Ф. Шиллер, К. Келли, Д. Тибо и др [1,2,3,7,8,10].

Но, несмотря на разработанность проблемы, недостаточно обоснована суть происходивших социокультурных изменений в обществе, поскольку ныне идет усиление коммуникативных процессов, который влечет за собой включения в их сферу человека и, соответственно, изменения его качеств и образа жизни. В связи с этим, в сфере социального взаимодействия многое зависит от того, как понимают человека, как относятся к нему.

Таким образом, в ходе проведенного анализа с позиции философского подхода в вопросе управления, следует отметить, что недостаток рассмотренных работ – это то, что в них не уделяется достаточное внимание роли управленческого сознания в решении управленческих вопросов, практических задач, для получения положительного результата, что и определило направление нашего исследования.

Методологической базой исследования явился конструктивный подход в контексте социокультурных и идейно – психологических концепций, разрабатываемых в рамках исследуемого дискурса и иные философские и экономические подходы в объяснении различных подходов в феномене управления. Также, среди методов, использовавшихся в работе, необходимо выделить метод системного анализа, позволяющий адекватно оценить типологические характеристики отношения человека и производства.

Для успешной тактики планирования появляется потребность в такой науке, которая способна направлять другие отрасли науки по пути стратегических и крупномасштабных программ развития экономики и общества в целом. Это наука и есть наука управления, а наука, организующая данное управление называется философией управления.

В философском энциклопедическом словаре дается следующее определение «управление является функцией социальных систем, направленной на поддержание стабильности структурных элементов систем разной природы» [9, с. 704]. Из данного определения следует, что управление затрагивает все сферы жизни общества. Интересуемый нас аспект – философия управления является системой идей, взглядов и представлений управленцев о сущности человека и развитие социума, задачах управления и моральных принципов поведения менеджеров, выработанная преимущественно результатом своей деятельности.

Когда рассматриваются вопросы руководства и стратегии, необходимо исходить из сложившегося уклада и образа жизни общества и верно выбранное решение руководителя в долгосрочной перспективе развития общества. Что касается, вопросов планирования и тактики, в этом случае следует наладить администрирование, проектирование и организацию сотрудничества между различными отраслями науки, субъектами и объектами управления.

Философия управления в широком смысле – это концепция управленческого процесса, затрагивающие роль субъекта на пути их осуществления. Основоположником науки управления считается американский ученый Ф. Тейлор. Предложенная им система организации труда и управленческих отношений вызвала реорганизацию в сфере производства и управления (8, с.71).

Начиная с середины XX столетия, идет активная разработка различных концепций философии управления, в частности теория рационального управления, которая представлена такими направлениями, как прагматизм и инструментализм.

В исследованиях таких ученых как Уильям Джеймс, Фридрих Шиллер, Джон Дьюи, Анри Пуанкаре преобладает прагматический, инструментальный и конвенциональный



подходы. Сторонники прагматизма выстраивают свою линию поступков и систему взглядов на жизнь в аспекте получения практически полезных результатов. Как утверждал У. Джеймс «Каждый день или через день заставляй себя проделывать то, чего ты не любишь делать, чтобы, когда наступит час жестокой необходимости, он не захватил тебя врасплох [2, с. 166].

Философия прагматизма считает полезность критерием истины. В прагматизме человек производит идеи, воплощает их на практике, проверяет полезность деятельности. В этой школе между мыслью и деятельностью нет различия, и только та мысль является действительностью, которая имеет результат и практическую пользу. Однако, при ориентации на меняющиеся условия существования в основе обеспечения жизнедеятельности, должна лежать система принципов, базирующаяся на общечеловеческих ценностях и включающая в себя объединённые связями взаимодействующие духовно-нравственные принципы, такие как – свобода, ответственность, равенство, справедливость, которые обеспечивают равные интересы общества и предпринимателей.

В этом контексте, как справедливо подчеркивает Ф Шиллер «Примем во внимание, какой практический эффект может быть связан с данным объектом, и наше понимание этого объекта будет состоять в совокупности наших знаний о его практических приложениях» [10, с. 94].

Инструментализм – направление в философии и методологии науки, рассматривающее научные понятия, теории, гипотезы как инструменты, необходимые для ориентации человека в его взаимодействии с природой и обществом. Развернутую концепцию инструментализма сформулировал Дж. Дьюи. Идеи инструментализма оказали определённое влияние на философские мысли французского ученого А. Пуанкаре. Согласно его взгляду, выбор тех или иных положений из множества возможных диктуется практическими соображениями, то есть потребностью в максимальной простоте теорий и успешного их использования.

Классическая школа менеджмента и институт человеческих отношений в вопросе управления формулирует следующие тезисы:

- все, что человек задумал, того он совершает – между мыслительной способностью человека и его практическим действием есть непосредственная связь;
- философия и управление имеют непосредственное отношение между собой, и теория управления не может существовать без опоры на философскую систему и философское мировоззрение;
- обращая внимание на цели человека и общества, теории школ управления выбирают подходящие философские подходы, определяют и объясняют принципы управления.

Если ставится задача успешного развития производства, то каждый субъект производства должен иметь свою философию управления. Как правило, руководители не могут надеяться на определённый успех до тех пор, пока они не сформулируют свое видение управления, которое может быть принято как предпринимателями, так и общественностью. К примеру, если некорректно обращаться с подчиненными, строить отношение в зависимости от должностного ранга или социального положения, то это может означать, что управляющий не обладает необходимыми руководящими навыками и особо не знаком с культурой управления. В этом контексте, как верно подчеркивает Т. Парсонс «...культура занимает самый высокий уровень в иерархии контроля и управления и главным спланивающим элементом социальной системы являются ценности, понимаемые и интерпретируемые в качестве образца, стандарта поведения» [7, с.511].

Необходимо отметить, что в настоящее время идет процесс усиления социокультурных изменений в обществе связанных с коммуникативными процессами, которые влекут за собой включения в свою сферу человека с последующим изменением его качеств и образа жизни. В



связи с этим, в сфере социального взаимодействия многое будет, зависит от того, как понимают человека, как относятся к нему. Эти особенности социокультурной ситуации характерны для всех стран, в том числе и для современной России.

По мнению Д. А. Новикова, «управление – это процессы воздействия на социальную систему с целью обеспечения ее стабильности» [6, с.7]. Он считает, что предметом исследований менеджмента являются социальные системы – как управление организациями с одной стороны, и наука об управлении с другой. Исходя из такого понимания, можно сделать вывод, что практика управления проявляется в организации работы того или иного предприятия, а управление как процесс проникает во все сферы жизни общества.

В. А. Мирзоян указывает на то, что «управление – это процесс, который направлен на составление плана, организацию деятельности, мотивации сотрудников, контроль их деятельности, позволяющий достигать поставленные цели и решать задачи» [5, с. 38]. Автор с позиций социально-философского подхода указывает на необходимость управления в прогрессе общества. Б. МанDEVиль считает, что с помощью разумного управления возможно единство людей в достижении управленческих целей, и решение практических задач для получения необходимого результата [4, с. 310].

Для объяснения вышесказанных позиций воспользуемся примером тейлоровской философии менеджмента, которую можно считать концепцией разумного эгоизма. Эта концепция объяснялась тем, что оплата, в конечном счете, должна соответствовать вкладу в производство, следовательно, вести к его росту, а если есть благотворительные цели, коллектив должен знать, куда уходят его деньги, поскольку абстрактная благотворительность не имеет места ни в одной системе управления. Главная его мысль заключалась в том, что цель производства – это увеличение комфорта и благосостояния человека. Задачей менеджера он видит в конструктивном управлении в деле экономического и социального улучшения жизни общества. Тейлор подчеркивал важность социальной ответственности лидеров бизнеса перед обществом и интересами частного капитала.

Г. Келли и Д. Тибо в своей «теории взаимозависимости» описали социальное взаимодействие как процесс постоянного обмена между людьми: вознаграждениями – то, что доставляет удовольствие, и издержками в виде тревоги, смутения – то, что сдерживает проявление любого поведения [3, с.61].

По-настоящему компания или организация нуждаются в таком принципе управления, который позволит в полной мере реализовать индивидуальный потенциал и ответственность каждого члена коллектива, и при этом укажет общее направление командной работы и приведет к гармонии каждого сотрудника с общими целями компании. Достичь этого позволяет управление на основе поставленных целей и самоконтроля, что предполагает четкое следование плану. Этот принцип делает возможным достижение общего блага. Вместо контроля извне, считаем, что внутренний контроль является предпочтительнее и эффективнее. Он мотивирует менеджера к действиям, потому, что диктуется объективными потребностями производственного процесса.

В свое время, А.А. Богданов сформулировав основные понятия и методы организационной науки, использовал их при разработке проблем хозяйственного управления. В свою очередь, Л. Крживицкий пытался построить карту размещения производства, беря в расчет трудовые ресурсы и особенности региона. А.К. Гастев разработал экспериментальные идеи социальной инженерии. Ученые А.И. Берг, В.М. Глушков, анализируя вопросы управления, пришли к выводу, что наиболее эффективным является комплексный подход.

В последние годы в вопросе менеджмента просматриваются три основных тенденции:

- осознание значения материально-технической базы производства и оказания услуг;
- повышенное внимание к демократизации управления;



- усиление международного характера управления.

Сейчас перед обществом стоят новые проблемы, поскольку не произошло всецелого осмысления новых методов и подходов в управлении. В процессе изменений трудовой структуры, появляется новое противоречие, связанное с неизведанными ранее технологиями и возникает страх неизвестности из-за изменения привычного уклада работы. Также, не все могут быстро адаптироваться к новой среде, что иногда приводит к стрессовым ситуациям.

Таким образом, человек труда нуждается в изменении организации труда, производственных отношений и в целом, гуманизации процесса труда. Эти изменения сегодня происходят, но медленно, поскольку в самой культуре много устаревших стереотипов и традиций. У некоторых людей нет понимания и стремления сменить образцы на основе толерантности и диалога, и тем самым вырабатывать компромиссные решения. И последняя ориентирована на культуру управления, которая включает социальный фактор в механизм регулирования. Эта позиция способствует раскрытию творческого потенциала человека.

В заключение, можно сказать, что характерной тенденцией современного управления является включение в этот процесс фактор социальной мотивации в защиты своих граждан, заинтересованности в результате их труда. Отсюда, для эффективного процесса управления следует учесть соответствующие обстоятельства:

- В настоящее время идет процесс усиления социокультурных изменений в обществе и в связи с этим, в сфере социального взаимодействия многое будет, зависит от того, как понимают человека, как относятся к нему.

- Иметь в виду, что формирование новых организационно-правовых форм экономической деятельности, вызвали объективную необходимость использования новых и более рациональных способов управления.

- Осознание того, что успех производства зависит не только от внутренних факторов, но так же от понимания насколько построен гибкий подход к влиянию внешнего фактора на процесс организации труда.

*Список литературы:*

1. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления. – Киев, 1990. – 247 с.
2. Джеймс У. Прагматизм: новое название для некоторых старых методов мышления. – Санкт-Петербург: Шиповник, 2010. – 260 с.
3. Келли Г., Тибо Д. Межличностные отношения. Теория взаимозависимости // Современная зарубежная социальная психология. – М., 1984, – С. 61-81.
4. Мандевиль Б. Исследование о природе общества: Басня о пчелах. – М.: Мысль, 1974. – 376 с.
5. Мирзоян В. А. Управление как предмет философского анализа // Вопросы философии – 2010, – № 4. – С. 35-47.
6. Новиков Д. А. Философия и управление // Инновации в менеджменте. 2014, – № 1/2014. – С. 6-15.
7. Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль. – М., 1996, – С. 511-512.
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
9. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л. Ф. Ильичева и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 839 с.
10. Шиллер Ф. Собрание сочинений в семи томах. Том 5. – М.: Гослитиздат, 1957, – 289 с.

