

Гелих Олег Яковлевич

Gelikh Oleg Yakovlevich

доктор философских наук, профессор
Института экономики и управления
Российского государственного педагогического
университета им. А.И. Герцена

D.Phil., Professor,
Economics and Management Institute,
Herzen State Pedagogical University of Russia

СОЦИАЛЬНЫЙ ИНДИВИД И ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

SOCIAL INDIVIDUAL AND MANAGEMENT INSTITUTE

Аннотация:

В статье особое внимание сконцентрировано на анализе соотношения института управления с местом и ролью в нем социально свободного индивида. Ключевые моменты состоят в поиске ответов на вопросы о том, что есть управление: социальный феномен, который подрывает свободу личности человека и основы ее жизнедеятельности, или то социальное явление и человеческое достижение, которое своими регулирующими процессами повышает могущество не только человечества, но и конкретного человека, находящегося в управляемых организациях свое достойное место, призвание, возможность проявления уникальных способностей. В такой постановке данный двуединый ключевой вопрос рассматривает личность человека, его индивидуальные и коллективные возможности.

Ключевые слова:

управление, руководитель, человек, личность, индивид, индивидуальность, свобода, благополучие, счастье, власть, насилие, социальная организация, толерантность, эрессия, депрессия, демократия, справедливость.

Summary:

The article focuses on analyzing the correlation between management institute and the place and role of the socially free individual in this institute. The key points are searching for answers to the following question: what is management? Is it a social phenomenon that undermines the personal freedom and foundations of human life activity or a social phenomenon and a human achievement that by its regulatory processes increases the power of humanity, as well as individual discovering the rightful place, mission, an opportunity to demonstrate the unique abilities? In this context, the dual key issue examines the human personality, his individual and collective capabilities.

Keywords:

management, leader, human, personality, individual, individuality, freedom, prosperity, happiness, power, violence, social organization, tolerance, egression, depression, democracy, justice.

Счастье, насилие, управление

Метафора о том, что «история человечества – это история войн», требует своего расширения, так как история человечества есть по существу история страданий, терпения, преодоления трудностей и опасностей людьми, история человеческой борьбы за выживание. Противоположность страданию – благополучие, счастье. Лишь немногие ощущали себя счастливыми в прошлом. Мы не можем с полной ясностью видеть картину 20–50-тысячелетней давности. Палеоантропологи лишь приоткрывают эту тайну, но их интересуют иные параметры жизни. Счастье, эта трудноуловимая величина человеческой психики, не исследуется палеоантропологией. Однако достаточно и последних 3–4 тысяч лет, исследованных в достаточной степени, чтобы понять: страдающих было много, счастливых – земная горсть.

Счастье связано с благополучием, благосостоянием, так как оно одновременно и социальная, экономическая, и шире – онтологическая величина. Когда сегодня так развита инфраструктура и экономика отдыха, невольно приходит понимание парадоксального: блаженство такого рода не было возможным в массовом виде еще и век назад, а три века назад являлось привилегией лишь десятков из миллионов. Адам Смит, увидев сегодняшний день, возможно, сказал бы: количество счастливых людей много выросло, и его «Теория нравственных чувств» [1] выглядела бы, наверное, несколько иначе.

Но что ведет человека и человечество к счастью? Среди спектра многих ответов рискуем выделить главный – *институт управления*. Под управлением понимаем рациональную организацию совместной деятельности людей, результаты которой планируются, прогнозируются, предвидятся как реальное будущее, ближайшее или отдаленное. Под институтом управления подразумеваем регулирование деятельности больших масс людей, которые связаны между собой не столько непосредственно, сколько опосредованным образом: через появление письменности, систем счисления, вследствие чего стали возможны законы, делегирование полномочий и целый ряд других вновь возникающих социальных феноменов [2]. Возможность нацелить, скоординировать, организовать действия групп, сотен, тысяч свободных индивидов увеличивает благосостояние людей, делает их счастливыми или приближает к счастью. Немецкое слово *direkt*

означает 'прямо, непосредственно' и даже 'просто'. Директора, руководители – социальный слой тех, кто занимается управлением, «спрямлением», «упрощением» пути в коллективном движении к поставленной цели.

Но много ли в этом мире «свободных людей»? В чем критерий «социальной свободы»? Как соотносится она с управляемостью и управлением? И как же быть с историческим фактом управления *несвободными* людьми? Является ли такое управление *насилием*, точнее, только ли оно есть насилие? Может ли управление быть ненасильственным, осуществляться вне сферы насилия? Вот существеннейшие из вопросов, которые требуют своего ответа.

Как *гипотезу* мы используем тезис о том, что в социальности существуют как абсолютные, объективные цели и ценности, так и субъективные. Управление выступает насилием лишь тогда, когда оно использует другого для реализации субъективных целей и ценностей руководителей и связанных с ними социальных групп; целей и ценностей, не совпадающих с таковыми управляемых.

Человек в организации и философия управления

Вопрос о «миссии» человека есть ключ к пониманию основ управления. Коль человек – существо коллективное (в силу своей природной физической слабости, с одной стороны, и необходимости выжить в природе, сохраниться как биологическому виду – с другой), значит, его коллективная природа требует рациональной координации усилий множества людей для достижения намеченных целей. *Эффективность* этой организации, координации усилий и действий множества индивидов и составляет основную проблему социального управления. (Термин «социальное» здесь в каком-то смысле излишен, так как все управление носит социальный характер, на любом из своих уровней – техническом, менеджеральном, институциональном или социетальном.)

Управленческая эффективность не в последнюю очередь зависит от возможности рациональной рефлексии феномена управления в том или ином виде деятельности, рационального построения организации, определения ее целей и оптимального пути решения поставленных и возникающих задач. Потому встает закономерный вопрос о том, как рано в истории человечества проявилось реальное, рациональное понимание сущности и задач управления? Если всмотреться в исторические описания жизни первобытных племен, можно с уверенностью сказать, что потребность в управлении возникла вместе с появлением людей на земле. Но если говорить о типе рациональности, выросшем до состояния науки, то на вопрос о времени возникновения *науки об управлении* и *управления как науки* трудно найти однозначный ответ. И все же – когда?

Всматриваясь в исторический процесс возникновения искусства, ремесел и философии как в способы объединения людей и виды рефлексии социальных организаций, можно прийти к выводу, что именно философия стала одним из первых, если не самым первым, рационально осмысленным способом объединения людей для нормализации их совместной жизни и деятельности. Философия как феномен древнегреческой мысли была первым видом рационального осмысления общественного устройства и способом взаимодействия индивидов. Философия, таким образом, изначально была *философией организации* и *философией управления*, по существу *первой наукой об управлении*.

Искусство ведения войны и вслед за ним военная наука составили, пожалуй, второй эшелон, стали вторым этапом искусства управления и управленческой науки, проверяя на эффективность виды организации вооруженных людей, способы их взаимодействия, координации, нацеленности на результат как на победу [3].

Параллельно и в каком-то смысле, возможно, с опережением (насколько созидание вообще может, должно, способно опережать разрушение) управление экономической деятельностью, экономической предприимчивостью шлифовало свои возможности и оргструктуры, так как экономическое управление также имело ясный, отчетливый критерий своей эффективности – успех в производстве продукции, рентабельность производства, потребительский спрос, победу над конкурентами. Практика экономического управления постепенно превращалась, отслаивалась в обобщенных выводах, правилах, конституировалась в науку, прежде всего по мере развития самой науки, естественных и социальных наук в первую очередь. Только в условиях экономической свободы менеджмент (как тип управления экономической организацией) получил достаточные основания для конституирования себя в системно-рациональной сфере. Но прошло еще немало лет, примерно от XVII до начала XX в., прежде чем появились полномерные научные работы по производственному управлению, связанные прежде всего с именами Ф. Тейлора и А. Файоля [4].

А как же возникало «донаучное» управление? Все начиналось с человеческой практики. П.М. Керженцев так моделирует и описывает этот процесс: «Крестьянин с сыном идут рубить лес. Они вдвоем уже представляют собой простейший вид организации. Крестьянин руководит работой, выбирает дерево, которое нужно валить, указывает, с какого конца нужно подрубать и т. д. Сын ему помогает» [5]. То есть практика управления появляется тогда, когда в трудовом процессе возникает необходимость участвовать двум и более людям. Но в случае с крестьянином управленческий труд не обособлен в какой-то статус, не дифференцирован в профессию. Это происходит при расширении, усложнении, «вертикализации» производственной организации.

Именно там и тогда появляется особый тип труда – руководство (отдельными его звеньями) и особый тип индивида – руководитель. Если крестьянин рубит лес вместе с сыном, сыновьями, соседом и др., если сапожник тачает обувь вместе с его подмастерьями, то директор лес-промхоза, руководитель обувной фабрики тратят свое рабочее время почти исключительно на собственно процесс управления организацией, даже если находятся на лесной делянке, в цеху, а не только в кабинете или конторе.

При этом сапожника и директора фабрики объединяет общее качество: поведение обоих телеологично, так как оба они проектируют будущее и организуют действия (как своих подмастерьев, так и фабричных цехов) в соответствии с планами, построенными во времени и нацеленными на достижение успеха.

Руководитель как индивид не возникает как таковой сам из себя. Он формируется из какого-то производственного процесса по мере роста, усложнения организации. Руководитель генетически «вырастает» из какой-то профессии. Отсюда «чистый» руководитель, знающий организацию «правильного» управления, но не знающий профессиональным образом данного рода деятельности, данного производства, всегда проблематичен, так как он не может быть вполне компетентным, следовательно, эффективным.

Это кажется очевидным для производства. Но управление как социальный институт в истории продолжает обособливаться от других видов деятельности, все более конституируется в социальную профессию, и из родовых вождей постепенно и в итоге вырастают руководители, лидеры племен, далее – государств как особый тип социального индивида, способного профессионально мыслить только организационным образом и лишь как хобби – всяким иным. Руководитель исторически, как замечено, – это еще и первая индивидуальность, личность.

«Кто видел одного туземца Америки, видел их всех» [6], – так Э. Дюркгейм утверждает, что только племенные вожди представляют собой особый человеческий тип, обладающий индивидуальностью. Их легко отличить среди прочих, абсолютно похожих.

Разделение семейного (а ранее и досемейного) труда, таким образом, приводит к возникновению первоначально лидерства, а из него – института руководителя, самого феномена руководства. Э. Дюркгейм писал: «История семьи с самого начала – только непрерывный процесс диссоциации, в ходе которого эти различные функции, сперва неразделенные и смешанные между собой, мало-помалу разделились, установились порознь, распределились между различными родственниками в соответствии с их полом, возрастом, отношениями зависимости, так что каждый из них стал особым чиновником семейного сообщества» [7]. И пример П.М. Керженцева с «семейным крестьянином» лишь школьно-азбучный пример всего этого самодифференцирующегося процесса.

О типах социальной организации и парадоксе борющихся противоположностей

История организации, обществ, социальных организмов и государств открывает нашему взгляду по существу два принципиально различающихся (взаимозависимых и, казалось бы, взаимоисключающих друг друга одновременно) типа социальной организации – тотальную и либеральную.

Смеем употребить здесь последнее из названных слов, несмотря на всю ту справедливую критику сегодняшних отечественных либералов, сильно дискредитировавших его, равно как и современного либерализма, ставшего идеологическим и организационным началом настоящего империализма, суть которого воплотилась в ожесточенном стремлении сохранить и удержать преимущество так называемого «золотого миллиарда» над оставшимися шестью миллиардами индивидов планеты Земля. Несмотря на это политическое обстоятельство, считаем либерализм важным и значимым социально-экономическим течением, возникшим в XVII в. первоначально среди крупных латифундистов Британии и давшим начало тем социальным свободам, что провозглашены в итоге сегодня во всех конституциях демократических государств. И сама демократия как вид управления и власти, возникшая за две тысячи лет до этого, в V–IV вв. до н. э. в Древней Греции, стала в своем развитии либеральной к середине XIX в. в ходе европейских буржуазных революций 1948–1950 гг. Демократия стала либеральной, а либерализм демократическим – таков парадокс исторического слияния двух этих «рек» социально-политических и экономических движений.

«В каждом из нас, – говорит Э. Дюркгейм, по существу вскрывая генетические основы двойной природы человеческого существования, – ... есть два сознания: одно, общее нам со всей нашей группой, которое, следовательно, представляет собой не нас самих, а общество, живущее и действующее в нас; другое, наоборот, представляет собой то, что в нас есть личного и отличного, что делает из нас индивида» [8]. Разделение труда как закономерный социальный процесс развивает оба эти архетипические качества в человеке – социальную включенность и личную индивидуальность. Э. Дюркгейм резюмирует: «Каждый тем теснее зависит от общества, чем более разделен труд, и вместе с тем деятельность каждого тем личностнее, чем она более специализирована» [9].

А.А. Богданов в своей «Тектологии» на уровне философской методологии построения организаций выделяет среди множества организационных форм два универсальных типа систем – *централистический* (эгрессия, от лат. – ‘выхождение из ряда’) и *скелетный* (дегрессия, от лат. –

‘схождение вниз’) [10]. Для первого типа характерно наличие центрального, более высоко организованного комплекса, по отношению к которому все остальные комплексы играют роль периферии. В социальном смысле централистический тип организации есть организация тотального, тоталитарного общества, в котором генетически и по определению заложено и возможно насилие центра над периферией, государства над социальными группами, над индивидом. «Системы второго типа, напротив, образуются за счет организационно низших группировок, выделяемых сложноорганизованными пластичными комплексами. Дегрессия имеет важнейшее положительное значение с организационной точки зрения: лишь она делает возможным развитие пластичных форм, охраняя нежные комбинации от грубой среды» [11]. Курсив здесь наш, так как эти «нежные комбинации» элементов в сложных социальных системах есть мы сами со своими личными поступками и мировоззренческими решениями. Организационная онтология «охраны нежных комбинаций» индивидуальности от «грубой среды» государственной и какой бы то ни было организационной оболочки вообще есть исходная онтология социального либерализма, защищающего, охраняющего индивидуальность и индивида как первичную величину общества.

Эгрессия, тотальность также нужны социальной организации, но лишь в определенных пределах. Это кажущееся противоречие есть парадокс несколько позабытой гегелевской «борьбы противоположностей». Про пределы возможного нами сказано не случайно, так как излишне централистская, эгрессивная организация индивидов выглядит при первом, внешнем рассмотрении не только эффективнее, но даже и по существу своему первоначально эффективнее по скорости и качеству достижения целей и задач коллективов и общества. Лозунг: «Даешь Магнитку!» приводит к быстрому организованному результату. Но именно тотальная организация действий раньше всякой другой организационной структуры ведет к тупикам основанного на ней института управления, потере собственного его смысла, так как механически эффективная тотальная организация лишает человека, социального индивида смысла существования, свободы, индивидуальных интенций, реализации его психофизических и интеллектуальных потенций, как раз образующих собственно человеческий смысл бытия. Абстрактным, мечтательно-утопическим образом «рассчитанное на изобилие отступление от свободы во имя принудительной организации приводит в действительности к социальному рабству», – отмечал еще австриец Ф. Хайек (резко критикуемый сегодня в российской научно-журнальной полемике) [12].

Вслед за многими предшествующими ему утопистами этой опасности абсолютно тотальной организации никак не замечает, к примеру, и реалист-демократ Н.Г. Чернышевский в своем знаменитом «Что делать?» [13], когда рисует идиллию совместного проживания вместе с чудно пристроенными стариками в приличных общежитиях носящих одинаковую одежду рабочих, романтично-благостно определенных для работы на идеальной фабрике Веры Павловны. Экономические основы этой фабрики обозначены едва просматриваемым пунктиром в виде «справедливого распределения прибыли». Проблемы рентабельности здесь не поставлены вовсе никак. Лишь в исторической практике позналось, выверилось, как по мере усиления организованного руководства экономической, а вслед за ней и социальной организацией человеческое разнообразие уступает место единообразию, ведущему к социальному примитивизму и уравнительной справедливости, на деле означающей псевдосправедливость и псевдосолидарность людей, коллапс производственного развития, а вслед за ними социальный тупик.

А. Смит, Д. Юм, Дж. Локк первыми в Новое время формулируют принципы той концепции общественного устройства, которую А.А. Богданов назовет позднее «скелетным типом», или «дегрессией» в социальной организации. Концепция эта уходит, однако, своими корнями в глубокую античность к принципам индивидуализма Перикла и Фукидида, произрастающим от них, словно по ветвям древа социального знания и социальной практики, к Тациту и Цицерону и далее к Эразму Роттердамскому и Мишелю Монтеню, как отмечает данное обстоятельство предшественник и учитель Ф. Хайека Людвиг Мизес [14]. Согласно ему, эта концепция общественного устройства исходит из того, что люди жизнь предпочитают смерти, здоровье – болезням, нормальное питание – недоеданию, благосостояние – бедности; данная концепция аргументирует, как нужно действовать для реализации этих ценностей. Мудрость, наука, искусство расцветают именно в таком обществе, подводит итог Л. Мизес [15].

Итак, существуют два типа социальной организации, второму из которых история людей в принципе отдала свое предпочтение. Однако нельзя, недопустимо впасть здесь в крайности. Централистски-эгрессивное, тотально организованное общество в условиях опасности, вызовов покаяет свои очевидные преимущества, если не подрывает основ дегрессии и индивидуальной свободы личности. Это доказал так называемый «новый курс» Франклина Рузвельта в 1930-е гг., выведший американское общество из кризиса «абсолютно свободного», не регулируемого государством предпринимательства. Это доказывает сегодняшний курс президента В.В. Путина, его централистски организованного, эгрессивного управления экономическими и социально-политическими процессами, идущими в современной России, при одновременном тщательном возвращении

свободы предпринимательства от малого до крупного бизнеса и наоборот, но предпринимательства, ориентированного на благо всех, а не против, как происходило в ельцинскую эпоху «пирамид МММ» и прочих разрушительных псевдоэкономических конструкций, подрывающих саму основу социальности и жизнеспособности общества. «Дегрессия» современного индивидуализма и стремления свободной личности к богатству не могут отрываться от той «этики протестантизма», что впервые обстоятельно прописал М. Вебер в своих знаменитых исследованиях начала XX в., посвященным анализу «духа капитализма» [16].

Таким образом, при неизбежном неравенстве людей их объединение, кооперация на основе разделения труда более выгодна и продуктивна, чем автономное существование отдельных, не зависящих друг от друга людей. Неизбежно, что одни умнее или сильнее от природы и по своей природе, другие слабее. Кооперация усилий в конечном итоге выгодна и вторым, и первым на основе разделения практических действий. Объединение по типу эгрессии ведет к тотальному контролю центра над индивидом, к социальному тупику, так как сводит на нет суть индивидуальной свободы личности. Абсолютный «централистский коллективизм» рождает псевдоколлективность, подрывающую социальность. Но также социальность неизбежно подрывает и «абсолютная свобода» предпринимательства и других ничем не ограниченных индивидуальных действий. И все же именно организация по типу дегрессии, охраняющая «нежные комбинации» свободных людей, их индивидуальность, индивидуализм, во-первых, словно на парадоксе, порождает подлинно коллективные отношения, во-вторых, вследствие разнообразного разделения человеческого труда проясляет большую экономическую жизнестойкость и, как результат, – социальную выживаемость.

Управление в системе научного знания

Таким образом, проблема института современного управления – это прежде всего проблема свободы личности, насилия, справедливости и эффективности социального устройства в итоге [17]. При этом одним из существенных недостатков философии и теории управления является, как это ни странно при множестве трудов, написанных о нем и его сути, явно недостаточная определенность самого феномена. В силу этого до сих пор не удалось создать общую теорию управления. Даже попытки А.А. Богданова с его всеобъемлющей «Тектологией» не привели к ожидаемому успеху, так как последний, во многом опережая время и предвосхищая сущностные идеи кибернетики, общей теории систем и даже в определенном смысле современной синергетики, сосредоточил анализ не столько на собственно управлении, сколько на его «родной сестре» – организации и ее теоретических концептах. Слова А.А. Богданова о том, что «структурные отношения могут быть обобщены до такой же степени формальной чистоты схем, как математические отношения величин...» [18], можно считать рефреном содержания обеих книг «Тектологии», исходным и конечным пунктом которой является признание необходимости подхода к изучению любого явления с точки зрения его организации. Само название «тектология» заимствовано А.А. Богдановым у Эрнста Геккеля, немецкого зоолога, профессора Университета в Йене, который употреблял это слово по отношению к организации живых существ [19].

Самым существенным для философии и теории управления является вопрос о том, есть ли управление в природе, то есть такое *взаимодействие*, которое рациональным образом *проектирует будущее*. Ибо *управление* есть, на наш взгляд, *такая координация движения элементов* (в обществе – действий индивидов и социальных групп), *которая устремлена во времени на результат, успех, эффективность* (т. е. это координация, имеющая рациональное и телеологическое значение).

Естественные науки, прежде всего космология, склоняются к отрицательному ответу на вопрос о наличии «природного управления» [20], чего никак нельзя сказать о природной и природных организациях, безусловно имеющих место в объективном мире, как в зависимости, так и вне зависимости от наличия в них человека и организующих действий индивида. Вне всякого сомнения, в природе имеются координация, корреляция, саморегуляция элементов, саморегулирующийся порядок, формирующийся самопроизвольным образом из хаотического взаимодействия элементов в сложных открытых системах [21].

Но управление – это социальное, прежде всего цивилизационное изобретение, возникшее на основе рациональной координации и власти. Социальная реальность представляет собой сочетание естественного и искусственного начал. Управление предстает в ней как начало прежде всего искусственное. Управление возникает как причиняющая сила, как внесение причин в отношение, как проектирующая сила: оно связано с целеполаганием и потому с будущим. Менеджмент, при всей сложности соотношений связанных с ним терминов, есть, без сомнения, отшлифованная в нацеленности на высочайшую эффективность технология управления организацией, рациональное управление людьми и человеческим капиталом в целом [22].

Исследованием управления занимаются в той или иной мере ряд наук от естественных до общественных, от кибернетики и синергетики до философии, социологии, педагогики, психологии

и различных видов антропологии. В центре каждой из них, безусловно, стоит человек. Социология оперирует категорией *социального действия*. Управление (с точки зрения социологии) – это сила, организующая «другое», надприродное действие; сила, организующая социальное действие [23]. Управление появляется там и тогда, где и когда естественная, природная самоорганизация предлюдей (гоминидов) не справляется с организацией их совместного выживания, основанного первоначально на принципах, что и в животном мире – самоорганизующегося порядка из исходного спонтанно-хаотического состояния. Сказанное можно без преувеличения заключить высокой метафорой: человек создал управление как рациональный способ организации совместной деятельности, а управление создало в эволюции гоминидов самого человека как рационально мыслящее существо, способное вскрывать причинно-следственные связи в развитии явлений, процессов, объектов и на этой основе планировать, прогнозировать результат организованной совместной деятельности себе подобных в реальном будущем.

Таким образом, управление есть социальный процесс, и мы исходим здесь из того, что всякое управление – это социальное управление с его разновидностями: политическое, экономическое, техническое и пр. («Управление в машине», о чем писал еще отец кибернетики Н. Винер, есть инобытие социального управления [24].)

Феноменология управления, ее многослойность предполагают различные уровни анализа управления, прежде всего общефилософский, общенаучный, специально-научный, а также уровень конкретных исследований фактов и процессов управления.

Управление и национальный язык

В один ряд с термином «управление» стремятся встать его «близкие родственники», во взгляде которых человек играет не вполне равнозначную роль, так как «правление», «менеджмент», «командование», «администрирование», «руководство» и некоторые другие понятия рассматривают социального индивида или их группы как поле своего действия под разными углами и в различных срезях. Их возможные притязания на первенство есть, на наш взгляд, вопрос рационального выбора логики русского языка, равно как и других языков, где эта проблема также стоит в той или иной мере остро. К примеру, немецкий, содержащий в своем словнике наряду с вроде бы основным *Verwaltung* родственные *Leitung*, *Verwaltungstätigkeit*, *Lenkung*, *Führung*, *Steuerung*, *Administration*, *Direktion*, *Rektion*, имеет те же социально-логические проблемы, что и русский [25].

Обусловленная социальным разнообразием видов деятельности, эта проблема существовала уже в Древнем Риме и его языке – латыни (как, очевидно, и до латыни и Рима не в столь отрефлексированном состоянии), где, к примеру, *magister* означает одновременно ‘начальник’, ‘правитель’, ‘смотритель’, ‘заведующий’. Как известно, в нынешней социальной практике данное слово понимается и интерпретируется совсем иначе. При этом современное английское *management* (менеджмент) в силу ряда экономических и социальных причин с необычной экспрессией проникло фактически во все языки, хоть как-то связанные с цивилизацией. (Известно, что латинское слово «манус», от которого берет свое начало «менеджер» и «менеджмент» означает ‘рука’; производное – «руководить».)

О терминологических различиях разнообразных видов и секторов управленческой деятельности и их социальных детерминантах аргументированно говорит П.Ф. Друкер [26], классик современного управления, окончивший в 30-е гг. XX в. философский факультет Университета в австрийском городе Граце.

Не имея широкой возможности всматриваться в языковые смыслы различных видов управленческой деятельности, даже и русские, остановимся, пожалуй, на слове «*правление*», которое следует понимать в первую очередь как политическое, государственное управление, напрямую связанное с феноменом власти, а вслед за ней, безусловно, с насилием. В числе интереснейших источников по этой проблеме важно назвать работу Х. Арндт «Власть и насилие», еще не имеющую перевода на русский [27]. В целом мы анализируем институт управления, понимая одновременно, что нет такового вне политической, государственно-властной его «оболочки». Но вместе с тем делаем акцент на том, что находится «внутри» данной системной детерминанты.

Управление и человеческая свобода

Итак, управление различными видами социальных организаций, его взаимосвязь с насилием, свободой, справедливостью должны войти в число главных предметов философского рассмотрения. При этом управление и насилие встает как центральная проблема в этом спектре [28].

Насилие – старое философское понятие, многократно рефлексированное философией. Управление – понятие в философии сравнительно новое. Иммануил Кант, к примеру, «не знает» этой категории и потому не использует ее как понятие. Кибернетика совершает переворот в понимании и рефлексии управления. 1970-е годы вносят в научную литературу нашей страны обильный поток исследований данной проблемы с неизменной претензией на «единственно верное учение», сильно снижающее подлинность рационального восприятия. Парадокс положения

заключается, однако, в том, что, несмотря на обилие, как правило, политизированных исследований, управление осталось в современной российской философии неопределенным, наскоро обращенным в новую «философскую веру», а старые, традиционные понятия социальной философии: свобода, насилие, справедливость – долгое время не были соотношены в нужной мере со сравнительно новой научно-философской категорией – «управлением». Соотнести это научное понятие с традиционными есть одна из важнейших философских задач начала нового века [29].

Наиболее актуальным среди данных понятий и стоящих за ними феноменов, как было отмечено выше, выступает насилие. Именно актуализация пары «управление – насилие» становится ключом к пониманию индивидуальной свободы и философского поля социального управления в целом [30]. И управление, по нашему убеждению, выступает насилием лишь тогда, когда оно использует другого для реализации целей и ценностей руководителей и связанных с ними социальных групп, не совпадающих с целями и ценностями управляемых. Таковы некоторые итоги нашего анализа соотношения института современного управления с местом и ролью в нем социально свободного индивида.

Ссылки:

1. Смит А. Теория нравственных чувств. М., 1997. 352 с.
2. Подробнее см.: Гелих О.Я. Управление в социально-философском и социологическом понимании // Известия Российского государственного педагогического университета. 2009. № 117. С. 119–126.
3. Подробнее см.: Гелих О.Я. Военные методы в бизнесе. (Философия действия в бизнесе как в войсковом сражении). М., 1999. 384 с.
4. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента : пер. с англ. М., 2016. 324 с. ; Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1991. 248 с.
5. Керженцев П.М. Принципы организации. М., 1968. С. 54.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда : пер. с фр. М., 1996. С. 142.
7. Там же. С. 131–132.
8. Там же. С. 138.
9. Там же. С. 139.
10. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. В 2 кн. М., 1989. С. 9.
11. Там же.
12. Хайек Ф.А. Дорога к рабству. М., 2015. С. 29.
13. Чернышевский Н.Г. Что делать? М., 1969.
14. См.: Мизес Л. Индивид, рынок и правовое государство : антология : пер. с нем. / под ред. Д. Антисери, М. Балдини. СПб., 1999. С. 18.
15. Там же. С. 26, 109, 111.
16. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Протестантские секты и дух капитализма. Политика как призвание и профессия. Наука как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. М., 1990. С. 61–306.
17. Подробнее см.: Гелих О.Я. Управление и насилие: социально-философский анализ. СПб., 2004. 330 с.
18. Богданов А.А. Указ. соч. С. 309.
19. См.: Геккель Э. Естественная история миротворения. СПб., 1915. 256 с.
20. См.: Хокинг С.: 1) Кратчайшая история времени. СПб., 2012. 184 с. ; 2) Черные дыры и молодые вселенные. СПб., 2001. 192 с.
21. См.: Гелих О.Я., Князева Е.Н. Управление и синергетика. 2-е изд. СПб., 2009. 140 с.
22. См.: Управление персоналом и человеческий капитал современной России : коллектив. моногр. / под ред. О.Я. Гелиха, В.П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. СПб., 2011.
23. См.: Парсонс Т. Структура социального действия // Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000. С. 43–45.
24. Винер Н. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. М., 1958. С. 17.
25. См.: Гелих О.Я. Язык как средство управления и насилия // Образование и насилие : материалы конференции. СПб., 2004. С. 168–179.
26. См.: Друкер П.Ф. Новая парадигма менеджмента // Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. 4-е изд. М. ; СПб., 2016. С. 13–23.
27. См.: Arendt H. Macht und Gewalt. München, 1970. 136 S.
28. Подробнее см.: Гелих О.Я. Управление и насилие ...
29. Подробнее см.: Гелих О.Я., Нестеров А.В. Философия и методология управления. 2-е изд. СПб., 2014. 290 с.
30. Гелих О.Я. Управление и насилие ... С. 7.