

ПРОБЛЕМНОСТЬ ТИПОЛОГИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Н.В. Лизина

Статья посвящена исследованию проблемы типологизации управления. Автор анализирует различные подходы к типологизации управления, сложившиеся к настоящему моменту в социальных науках. Говоря о необходимости такого исследования для управленческой практики, автор констатирует наличие серьезного противоречия между важностью для практики управления вопросов о типологии управления и слабой развитостью его в теории и, следовательно, практически полной неосвоенностью его в практике управленческой деятельности. С этой целью привлекается богатый философский, частнонаучный и культурно-исторический материал, что дает автору возможность выделить различные критерии и основания для типологизации управления, анализ которых может оказать существенную помощь в исследовании современных проблем управления.

Ключевые слова: управление, социальное управление, тип, типология.

По мере развития общества, производства и экономики меняются типы управления, возникают новые его типы, отвечающие потребностям наступающего этапа, который приходит, разворачивается и постепенно угасает, переходя в другое качество и становясь началом нового этапа. Подобный ход событий характеризует историю развития управления. Однако приходится констатировать, что в теории и практике управления осознание необходимости различных вариантов моделей управленческой деятельности, и, соответственно, исследования типологии управления, происходит достаточно медленно. В этом практика управления существенно опережает его теорию. Таким образом, мы сталкиваемся с серьезным противоречием между важностью для практики управления вопросов о типологии управления и слабой развитостью его в теории и, следовательно, практически полной неосвоенностью его в практике управленческой деятельности.

Особенностью настоящего времени является процесс неконтролируемой дифференциации науки об управлении. Сейчас, наряду с менеджментом, можно встретить науки о политическом, государственном, муниципальном, корпоративном, военном и т.д. управлении. То есть, помимо множества типологий управления в современности мы сталкиваемся с растущим числом отдельных типов знания об управлении, что ещё более проблематизирует возможность создания единой типологии управления.

Проблемность типологизации управления обусловлена ещё и большим количеством типов управления, предлагаемых авторами управленческих концепций, при этом каждый исследователь подразумевает свое собственное обоснование деления управления на

различные типы. Количество таких типологий в частнонаучных исследованиях стремится к «дурной бесконечности», не приводя к каким-либо существенным результатам, имеющим выход на управленческую практику.

Нам представляется необходимым в этом вопросе обратиться прежде всего к философскому определению понятий «тип» и «типология». Вспомним, что, в соответствии с «Краткой философской энциклопедией», тип – это форма, которая составляет основу ряда расхожих или родственных индивидов; экземпляр или образец, который лучше всего представляет вид или род. Типология – научный метод, анализирующий и расчленяющий группировки объектов обобщенной модели или типа; используется для сравнительного изучения существенных признаков, связей, функций, отношений, уровней организации объектов [1].

То есть, тип управления может быть синонимом понятий «модель управления» и «подход к управлению». Совокупность видов воздействий, используемых в управлении, характеризует тип и стиль управления, научный подход к управлению, искусство управления, механизмы управления. Управленческое воздействие характеризуется определенной реакцией на него, характером его восприятия. Значение понятия и фактическое существование самих «типов управления» имеет как теоретическое, так и практическое значение, поскольку ориентирует субъектов управленческой деятельности на осмысление реальных свойств и сущностных характеристик организованных ими отношений управления и их потенциальных возможностей.

Обобщая опыт исследования различных типологий управления, мы видим, что они обусловлены исходными методологическими позициями исследователей. Так, например, приверженцы синергетической концепции считают, что управление можно разделить на два типа – стихийный и сознательный. Первое воздействие происходит в результате взаимодействия субъектов (синергетическое управление). Второе – в результате планомерного воздействия объекта (иерархическое управление). На основании этого делается вывод, что управление – это процесс вывода системы на новый качественный уровень в результате воздействия энергии на материю в определенном пространстве проявления за время воплощения поставленной цели.

С точки зрения анализа обобщенной модели или типа, многие авторы единодушно выделяют в окружающем нас мире три составляющие управления, определяемые формами движения материи: живую природу, неживую природу и человеческое общество. В каждой из этих составляющих протекают процессы развития, осуществляемые под воздействием определенных факторов и условий. Некоторые из этих факторов можно рассматривать как управление в живой природе, или биологических системах, в неживой природе, или технических системах, управление в человеческом обществе, или социальных системах.

В соответствии с этим, как говорит В.Р.Веснин [2], управление бывает естественным, техническим и социальным. Объектом естественного управления являются процессы, протекающие в природе, например биологические системы, развитие растений, движение водных потоков и т. д. К техническому относится управление техническими системами (производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин), рукотворными объектами, например автомобилем, прокатным станком и т.д. Управление как воздействие на людей, их поведение, социальные процессы, коллективы, классы, эти авторы относят к социальному управлению.

Существует несколько подходов к определению типов социального управления. Так, например, в рамках классического аристотелевского подхода управление отождествляется с властью. В «Политике» Аристотель вводит классификацию форм власти: три правильные (монархия, аристократия, полиция) и три неправильные (тирания, олигархия, демократия) [3]. Управление, согласно Ари-

стотелю, возможно там, где личные достоинства ценятся народом. Наш современник доктор юридических наук Г.В. Атаманчук называет три типа управления: самоуправление, тоталитаризм и демократию. В своей работе «Управление – социальная ценность и эффективность» он говорит о том, что управление в обществе представляет собой целенаправленное (сознательное, направляющее, продуманное), организующее и регулирующее воздействие людей на собственную общественную, коллективную, групповую жизнедеятельность. История свидетельствует, что при всех известных и еще неизвестных недостатках, только демократическое управление обладает возможностями позитивно предопределять развитие общества. Потенциал и преимущества такого типа управления с точки зрения Г.В. Атаманчука, заключаются в следующем:

- в многосубъектности управления, при котором имеются условия для творческого поиска, столкновения разных взглядов и подходов, использования различных форм и методов, конкуренции между ними, более свободной и открытой оценки достигнутых результатов;

- в значительном объеме и большой развитости самоуправленческих механизмов, что позволяет разным структурам и уровням общественной жизнедеятельности самостоятельно решать многие вопросы и таким образом в целом оптимизировать общественные процессы и взаимосвязи;

- в связанности и взаимозависимости участников управленческих процессов, что при четкой урегулированности статусных явлений не допускает излишнего возвышения кого-либо и доминирования лишь его интересов и воли;

- в известной экономической самостоятельности и независимости участников управленческих отношений, что обеспечивает их построение и осуществление на основе баланса интересов и взаимной выгоды в условиях компромиссов и выработки взвешенных решений;

- в установлении и активном поддержании (соблюдении) определенных норм, правил, процедур ведения управленческих "дел", в их общеобязательности и гарантированности для всех [4].

Э.Коротков и Е.Кузьмина выделяют совершенно иные типы управления: насилие, «палка и кнут», «кнут и пряник», менеджмент.

В первобытном обществе способом обеспечения совместной деятельности слу-

ПРОБЛЕМНОСТЬ ТИПОЛОГИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

жили насилие, а также начальный опыт добычи пищи (охота на мамонта) и средств существования (огонь, шкура животного и пр.). Носителями опыта выступали старейшины, которые силой принуждали людей к совместной охоте. Это и явилось прообразом управления. Элементы поведения в племени закреплялись рефлекторно и позволяли ему существовать более или менее успешно. В рабовладельческом обществе такое «управление» претерпело трансформацию, приняв вид «палки и кнута». Надсмотрщики за рабами на строительстве египетских пирамид не знали их языка и направляли, регулировали и контролировали выполняемую ими работу в прямом смысле с помощью палки, а затем кнута как более удобного средства «управленческого» воздействия. Революция в управлении произошла с появлением языка в качестве средства передачи информации. Можно предположить, что решающую роль в его возникновении сыграли именно потребности в управлении как главным факторе совместной деятельности. Язык, позволяя объяснить, что и как надо делать, способствовал тем самым уменьшению ошибок в общей работе, укреплению сообществ и, следовательно, управлению. Одновременно вставали и новые проблемы, связанные с манипуляциями информацией, уклонением от работы наряду со стремлением получить блага от ее результатов и т.п., что требовало применения жестких наказаний. Роль физического насилия не снижалась, а общая эффективность управления до определенного момента повышалась. Однако из-за усиления напряженности при взаимодействии людей она оставалась неустойчивой. Постепенно вместе с системой «кнута» развивалась система «пряника», оформившаяся в дальнейшем в сочетании ответственности и заинтересованности. Повышалось также значение мотивации.

Менеджмент как тип управления, согласно этим авторам, возник в процессе генезиса управления как его новый тип, в наибольшей мере отражающий, с одной стороны, специфику рыночной экономики, с другой – роль человека в научно-техническом прогрессе. Его появление относят к первой половине XX в., т.е. к эпохе, отличающейся развитием индустриальных методов производства, противоречивым изменением места человека в производственных процессах, расширением и усложнением экономических отношений (углублением кризисов, обострением конкуренции, монополизацией производства и т.д.).

Особенности менеджмента как нового типа управления заключаются в приоритетах экономического управления, методах мотивации, повышенном внимании к потребителю, использовании социально-психологических рычагов воздействия, профессионализации управленческой деятельности. Менеджмент озаменовал не просто новый подход к управлению, а его кардинальное изменение. Английское слово «менеджмент» переводится как управление, но в управленческой практике приобретает особый смысл, означая профессиональное управление социально-экономическими системами, функционирующими в условиях рыночной экономики. Нельзя назвать менеджментом управление взрывом, войсками, машиной и т.п. Не является менеджментом и директивно-административное управление, поскольку в его рамках роль человека принижена, не учитываются должным образом экономические интересы, и им не отдается приоритет. Управление типа менеджмента возникает лишь в определенных условиях и отражает определенный уровень развития экономических отношений и определенное состояние производства. Менеджмент – это управление организацией в условиях рынка [5].

Считаем важным акцентировать внимание на неоднозначном восприятии (толковании) термина «менеджмент». Многие полностью отождествляют его с понятием «управление», считая введение слова «менеджмент» лишь данью моде. Другие считают, что управление есть всеобщая человеческая деятельность, а менеджмент – это определенный тип управления, его специфическая область, включающая деятельность профессионалов, специалистов по обеспечению успешной деятельности организаций. Однако есть и диаметрально противоположное мнение. Так, например, Бодди и Пэйтон приводят в своей работе утверждение Колина Хэйлса, что менеджмент является всеобщей человеческой деятельностью, так как каждый человек управляет собой для организации своей деловой, общественной или личной жизни и достижения успеха во всех этих областях.

Каждый индивид управляет собственной жизнью, и в этом смысле все мы являемся менеджерами. К. Хэйлс проводит четкое различие между менеджментом как всеобщей человеческой деятельностью и управлением как деятельностью представителей особой профессиональной группы специалистов. Менеджмент как общечеловеческая деятельность распространяется как на семейную и

общественную, так и на деловую сферу. Когда индивид начинает управлять своей деятельностью, он принимает на себя ответственность за ее цель, исполнение и результат, что требует от него высшего напряжения всех человеческих способностей и использования прошлого опыта как в смысле перспективы (по отношению к тому, что произойдет), рефлексии (по отношению к тому, что происходит), так и ретроспективы (по отношению к тому, что уже произошло). Таким образом, менеджмент – это выражение человеческой силы, возможность активно формировать и управлять миром, а не просто реакция на его проявления. К. Хэйлс отмечает, что «всеобщий человеческий процесс» включает пять отдельных, но взаимосвязанных элементов: решение о постановке цели и планирование деятельности по ее достижению, распределение времени и действий, необходимых для решения задачи, мотивация или побуждение к действиям, координация отдельных, но взаимосвязанных действий и осуществление контроля над тем, что сделано, чтобы убедиться, что результаты соответствуют намеченным планам. К. Хэйлс считает, что менеджмент — обязательный компонент большинства видов производственной деятельности человека [6].

Наш соотечественник В.И. Франчук в работе «Основы общей теории социального управления» выделяет три типа (стиля) управления: авторитарный, демократический и смешанный. Авторитарный стиль управления характеризуется тем, что руководитель проводит свои решения независимо от инициатив «снизу»; насильственно вводит и старается закрепить свои взгляды и подходы, надеясь что это приведет к решению стоящих перед обществом проблем. При этом обычно возникает социальная напряженность, связанная с насильственным введением новых ценностей и институтов, как правило, противоречащих старым. Например, насильственное введение ценностей и институтов рыночной экономики привело к социальной напряженности в обществе, воспитанном на социалистических ценностях. Второй тип (стиль) управления – демократический, когда руководитель старается не проявлять собственной инициативы, а поддерживает инициативы «снизу». В самом деле, руководитель организации наделен не только властью, но и определенными ресурсами, которые он должен направить в нужном направлении, а большинство инициатив «снизу» именно и указывают на эти направления. Данный тип управ-

ления характеризуется тем, что руководитель своими решениями выбирает и закрепляет правила поведения, факторы «естественно» возникшие в организации и поддержанные общественным мнением. Официальное их признание и закрепление происходит плавно, без социальных конфликтов, т.к. происходит поддержка того, что уже сложилось. Третий тип (стиль) управления – смешанный – основан на сочетании авторитарного и демократического стилей, когда для решения одних проблем руководитель прибегает к авторитарному управлению, а других – к демократическому. Этот тип управления считает автор, является преобладающим [7]. В.И. Франчук высказывает мнение о том, что воздействие на людей может иметь легитимный и нелегитимный характер, в связи с этим можно говорить о легитимном и нелегитимном управлении. Легитимное управление осуществляется легитимными органами власти, например, президентом, правительством. Нелегитимное управление осуществляется нелегитимной властью, например, неформальным лидером.

Основанием для определения типов управления у А.И. Кравченко является способ подчинения. В соответствии с этим он называет следующие типы управления:

- патриархальный (подданные подчиняются в силу обычая, личная зависимость от господина его подданных. Основанием для назначения на должность здесь служит не профессиональная компетентность и служебная дисциплина, а личная верность);
- сословный (подчиненный подчиняется в силу принуждения, правда, здесь действует принцип сословной чести и отсутствует личная зависимость, но продвижение основано на имущественном цензе и личных отношениях);
- харизматический (подчиняются в силу удивительных качеств личности руководителя, характерна власть выдающейся личности, которая требует чуть ли не слепого поклонения и безграничной преданности);
- бюрократия (или легитимный тип в силу признания верховенства закона над всеми гражданами).

Кравченко предлагает позитивную трактовку понятия «бюрократия», и ставит её на главное место в своей иерархии типов управления. Бюрократия в таком её, на наш взгляд, чрезмерно идеализированном смысле покоится на силе конституционных законов и на целерациональном действии индивидов, внутренним мотивом которого выступает не

ПРОБЛЕМНОСТЬ ТИПОЛОГИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

совесть, сострадание или аффект, а выгода, интерес. В подобном государстве подчиняются не конкретной личности, наделенной сверхъестественными качествами, например, освященной церковью особе императора, а установленным законам. Перед ними все равны, на службе у легального порядка в равной мере находятся и управляемые, и управляющие – чиновники. Кравченко утверждает, что бюрократия является самым лучшим творением человеческой цивилизации, поскольку, в отличие от других типов управления, бюрократия в принципе исключает личную зависимость, субъективный произвол и бесправие человека [8].

Любое управление в его обобщенном представлении отличается приоритетами, изменение которых, происходящее в соответствии с потребностями и условиями производства, экономики и общества, в известной мере характеризует изменение типов управления. Если проанализировать тенденцию последовательной смены приоритетов в предмете управления в прошлом и экстраполировать ее в будущее с учетом особенностей современного управления, можно выделить несколько типов, в соответствии с различными основаниями такого выделения. Предметом воздействия всегда остается человек, но меняются приоритеты различных сторон управленческой деятельности и жизнедеятельности человека в целом. В прошлом управление отдельными действиями переросло в управление видами деятельности, затем акцент сместился на управление поведением и общением (человеческий фактор управления, организационное поведение и пр.). Сегодня, в эпоху информатизации, становятся актуальным и эффективным управление коммуникациями, мотивационные подходы, порождаемые информатизацией, управленческие отношения.

Итак, существует большое количество оснований для классификации типов (разновидностей) социального управления:

1) по уровню управления оно подразделяется на государственное, территориальное (регионы, страны), муниципальное, управление предприятиями, организациями, группами организаций, группами людей, отдельными индивидами;

2) по сфере, охватываемой управлением (государственное, политическое, военное, экономическое, хозяйственное и т. п.);

3) по содержанию (общее управление; управление организацией технологических процессов; управление людьми; управление информацией; управление поведением фир-

мы на рынке; управление транзакциями, например закупками, сбытом, заключением контрактов; управление финансовыми потоками);

4) по источнику основополагающих решений - внешнее (навязанное) или инициативное (внутреннее) управление, а также самоуправление;

5) по способу осуществления управленческого воздействия — личное или доверительное (через посредников, документы);

6) по методу выработки управленческих решений - научное (решения принимаются на основе специальных исследований) или эмпирическое (исходя из обобщения поверхностных фактов и явлений);

7) по обусловленности принимаемых решений — ситуационное (с учетом складывающегося положения дел) или стратегическое, реализующим заранее запланированные преобразования;

8) по способу взаимодействия со средой — адаптивное (приспосабливающееся к ней) или конкурентное (навязывающее собственную линию);

9) по направленности (на процесс, на результат, на предотвращение будущих проблем).

10) по продолжительности воздействия на социальный объект управление может быть оперативным и стратегическим;

11) по характеру воздействия на социальный объект управление может быть явным и скрытым, прямым и косвенным (опосредованным).

Как правило, каждая из названных разновидностей социального управления также дифференцируется по типам. Например, учеными определено несколько типов хозяйственного управления по критерию, которым является принцип производства:

- Традиционное было свойственно докапиталистической эпохе, покоилось на обычаях, слабо регламентировалось правилами и процедурами, не имело правовых основ. Управленческие функции осуществлялись главами патриархальных семейств, мастерами и т. п. на основе личной власти.

- Ремесленное управление возникло в эпоху зарождения капитализма, осуществлялось собственником по отношению к наемным работникам.

- Предпринимательское управление, отделенное от собственности, свойственно сегодняшнему дню.

В индустриальную эпоху оно имело форму менеджерского управления, осуществ-

влявшегося специально подготовленными и обученными управленцами, образующими иерархию. На ее высших уровнях принимались общие решения, а на низовых — происходило руководство людьми и производственными процессами.

В постиндустриальную эпоху его сменило системное управление, в котором участвовали не только менеджеры, но и специалисты и даже вспомогательный персонал.

В информационную эпоху системное управление, видимо, будет постепенно перерастать в самоуправление.

Таким образом, рассмотрение некоторого опыта типологизации управления позволяет сделать следующие выводы:

- в научной литературе существуют самые разнообразные интерпретации управления в обществе — от технологических до чисто психологических;

- ученые и практики, изучающие вопросы теории управления единодушны во мнении, что существует три его составляющих, определяемых формами движения материи: живая природа, неживая природа и человеческое общество. В соответствии с этим есть три типа управления естественное, техническое и социальное;

- наибольший интерес у исследователей вызывает социальное управление как объективно обусловленное, вызванное к жизни закономерностями и взаимосвязями функционирования и развития общества, неременный атрибут любой коллективной деятельности людей, не менее важный, чем орудия труда, способ производства, власть, знания, информация;

- наибольшее количество работ, исследований, учебников, статей и т.д. посвящено менеджменту, как особому типу управления, а также хозяйственному и государственному типам управления;

- на сегодняшний день предложено значительное количество типов социального управления по совершенно различным основаниям, но, к сожалению, не сложилось общего единого подхода к типологизации

управления. На наш взгляд, это разнообразие объясняется, с одной стороны, действительной многогранностью и сложностью такого, явления как управление, с другой - направленностью интересов, специализацией, односторонностью при изучении отдельных граней управления. Нам не встречалось работ, в которых бы исследовались философские основы бытия управления, а именно это дало бы возможность изучить существенные признаки, связи, функции, отношения, уровни организации субъектов и объектов процессов управления.

По нашему мнению, необходимость дальнейшей работы в области типологий управления очевидна и продиктована, в свою очередь, необходимостью фундаментальных теоретических знаний в области управления, которые может дать только философский анализ его глубинных оснований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Краткая философская энциклопедия. - М., 1994. — С. 455, 800.
2. Веснин, В.Р. Менеджмент/ В.Р. Веснин — М., 2004. — С. 5.
3. Аристотель. Сочинения: В 4 т. Т. 4. — М.: Мысль, 1983. — С. 376–644.
4. Атаманчук, Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность/ Г.В. Атаманчук - М., 1995. - С. 20 - 22.
5. Коротков Э., Кузьмина Е. Генезис менеджмента/ Э.Коротков, Е.Кузьмина — «Проблемы теории и практики управления» - №1 2006. — С. 41.
6. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 1999. — С.20 — 21.
7. Франчук, В.И. Основы общей теории социального управления./ Ин-т организационных систем/ В.И. Франчук — М., 2000. — С. 12 — 14.
8. Кравченко, А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов/ А.И. Кравченко — М.: Академический Проект, 2002. — С. 197 - 199.

Лизина Н.В., доцент кафедры региональной экономики и управления Алтайского государственного университета, тел.: 8(3852) 66-90-07.