

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА METHODOLOGICAL ISSUES OF MANAGEMENT

*Виктор Иванович Стурин¹
Ольга Владиславовна Жукова²*

Summary

Organization theory is an integral part of management science. It serves as a General theoretical and methodological base for a range of private organizational Sciences, such as the organization of production and labor organization (including management), design of control systems. Methodological foundations of organizational theory can become a Foundation for developing specific management improvement in enterprises.

Keywords: management science, range of private organizational, methodological foundations.

Резюме

Теория организации является составной частью науки управления. Она служит общей теоретико-методологической базой для ряда частных организационных наук, таких как организация производства, организация труда (в том числе управленческого), проектирование систем управления. Методологические основы теории организации могут стать базой для разработки конкретных вопросов совершенствования управления на предприятиях.

Ключевые слова: теория организации, науки управления, проектирование систем управления.

¹ Associate Professor of Management and Economics of Sports, The Russian State University of Physical Education, Sport, Youth and Tourism (GTSOLIFK), Moscow.

² Associate Professor of Management and Economics of Sports, The Russian State University of Physical Education, Sport, Youth and Tourism (GTSOLIFK), Moscow.

Введение

Наиболее востребованной наукой сегодня является менеджмент. В Советском Союзе этой науке уже в начале прошлого века уделялось пристальное внимание, и хотя исследований было проведено немало, науки так и не было создано. Причина – недостаточное внимание к вопросам методологии.

Вопросы методологии имеют первостепенное значение для любой из наук, находящейся на этапе формирования. Но особенно они важны для наук, объектом исследования которых является общество. Важность правильного начала для социальных наук обусловлена рядом причин. Назовем лишь одну: науки об обществе ставят своей целью не только понять его устройство, но и выработать предложения по столь «деликатному» вопросу, как совершенствование общественных отношений. Как свидетельствует практика, эксперименты в социальной сфере обходятся обществу особенно дорого.

Для социальных наук методологические вопросы не только особенно важны, но и наиболее сложны. В частности, вопрос о предмете исследования, учитывая историзм общественных явлений, предполагает решение еще одной непростой методологической проблемы – формулирования (уточнения) всеобщих категорий будущей науки.

Среди социальных наук, чьи решения наиболее востребованы, и которая всё ещё находится на стадии накопления эмпирических знаний и первичного формирования – наука об организации. Причем процесс формирования науки затянулся, как раз, из-за нерешенности ее методологических проблем.

Все прошлое столетие наука об организации разрабатывалась на различных методологических основах. И даже в Советском Союзе, где существовала не только официальная идеология, но и официальная методология, наука об организации базировалась на разных методологических подходах и была представлена рядом теорий и концепций. Правда, все они, в конечном счете, объясняли одно – социалистическую, плановую организацию производства.

С развалом Советского Союза и переходом Российской Федерации (правопреемника Советского Союза) на капиталистическую систему хозяйствования многие отечественные ученые-управленцы активно взялись за создание новой (не социалистической) теории организации. За последние десятилетия по проблеме было издано тысячи книг. Однако новизна большинства из них сводилась лишь к использованию незнакомого обывателю термина «менеджмент». К сожалению, ни одной

новой, принципиально отличной от уже известных «теорий организации» на российской земле за эти годы так и не появилось.

Вопросы организации

Вопросы организации занимали умы ученых издревле. Однако систематическое исследование организации началось только век назад. Первопроходцами на этом пути были американец Ф. Тейлор, француз А. Файоль, наши соотечественники А. Богданов, А. Гастев, П. Керженцев³. Роль каждого из них в становлении науки, изучающей организацию, трудно переоценить. Их разработки во многом предвосхитили более поздние исследования и послужили базой для формирования нескольких всемирно-известных школ организации и управления. XX век стал веком организационных исследований. Сегодня насчитывается уже более десятка общепризнанных организационных школ. Правда, каждая из них по-своему трактует даже такие ключевые для науки понятия как «организация» и «управление». Неудивительно поэтому, что вопрос о предмете, как впрочем, и о названии науки, остается открытым.

На западе науку об организации производства (бизнеса) чаще всего называют «менеджмент». Это же название используется в изучении курсов «управления» в большинстве российских ВУЗов. В условиях отсутствия общепризнанного названия науки автор использовал далее в качестве её «рабочего» названия словосочетание «организационная наука». Однако, если проблема общепризнанного названия науки может и подождать, то отсутствие единства в понимании предмета науки и ее всеобщих категорий приводит не просто к дальнейшему росту числа невостребованных организационных теорий, а к снижению веры «капитанов бизнеса» в эффективность рекомендаций организационных исследований.

Понять бизнесменов можно. В условиях, когда, практика ставит перед организационной наукой все более сложные вопросы и требует в качестве решений математически обоснованных ответов, рекомендации отечественных ученых-управленцев по совершенствованию управления конкретным предприятием, как правило, носит характер пожеланий.

Кроме проблем с предметом и формированием всеобщих категорий, у современной организационной науки существует не менее сложная

³ Associate Professor of Management and Economics of Sports, The Russian State University of Physical Education, Sport, Youth and Tourism (GTSOLIFK), Moscow.

проблема метода исследования. Она проявляется в том, что все предлагаемые авторами организационные системы (теории) страдают одним, но существенным недостатком: они не отражают реального развития данного явления.

Итак, задача создания науки об организации производства – актуальна как никогда, а причина сложившегося в ней положения – достаточно ясна. В этой ситуации, любому, кто приступит к разработке организационной науки, необходимо, прежде всего, определить ее методологические основы и, в первую очередь, решить вопрос об исходном пункте науки – предмете исследования.

Предмет организационной науки

Для науки, которая имеет более десятка различных школ и находится, по существу, в «терминологических джунглях», решение вопроса о предмете представляется наиболее сложным.

Оно предполагает не просто критический анализ предметов исследований ее ведущих школ (прежде всего, как их сформировали основатели), а одновременное рассмотрение, хотя бы в общих чертах, таких признанных и в то же время спорных понятий науки как: «регулирование», «организация», «управление», «менеджмент». При этом исследователь должен исходить из того, что все эти понятия – лишь отражение реально существующей действительности, которая находится в постоянном развитии.

Наиболее общим из этих понятий и, по сути дела, не принадлежащим к аппарату категорией организационной науки является термин «регулирование». Под этим термином обычно понимают ответную реакцию того или иного вида материи на внешнее воздействие, которая не изменяет его сущностных качеств.

Неживому телу (объекту) свойственно простое, пассивное регулирование, проявляющееся, например, в смене агрегативного состояния вещества или в запрограммированном действии машины. Иное – активное регулирование (регуляция) в живом теле. В нем регулирование представляет собой ответную реакцию организма на раздражение, реакцию, которая обеспечивает поддержание его жизнедеятельности за счет внутренних средств.

Качественно отличной, высшей формой регулирования является сознательное регулирование – организация. Она присуща только человеческому обществу. Однако в человеческом обществе действует не только организация, но и регулирование. Оно проявляется как действия

индивидуумов не полностью осознанные или без должной научной проработки, а также как деятельность по поддержанию существующей организации.

А. Богданов, прародитель современной кибернетики («теории систем» и т.п.), пытаясь раскрыть законы организации, которые он считал едиными и для неживой, и для живой материи, и даже для человеческого общества, по сути дела, подошел к формулированию некоторых законов регулирования. Среди законов, сформулированных А. Богдановым в его «всеобщей организационной науке», наиболее известен «закон наименьших».

Автор разделяет точку зрения, что определенные законы, в том числе регулирования, действуют во всех видах материи. А. Богданова нельзя упрекнуть за то, что он взялся за их изучение, его ошибка – в другом. Он пытался открыть законы, действующие в системах, где главным действующим лицом является человек, на основе наблюдений над простейшими механическими явлениями.

Выступая против попыток перенесения законов физики и физиологии в сферу общественных явлений, В.И. Ленин писал: «Нет ничего легче, как наклеивать «энергетические» или «биолого-социологические» ярлыки на явления вроде кризисов, революций».

Это высказывание десятилетиями влияло на судьбу учения А. Богданова. Однако и в новых идеологических условиях далеко не все российские представители кибернетической школы признают его своим прародителем. Многим ближе Винер. Некоторые даже называют в качестве основателя Ампера. Однако то, как представители кибернетической школы определяют предмет науки, ставит все на свои места. Типовой пример определения предмета организационной науки следующий — «предметом изучения кибернетики являются процесс управления в сложных динамических системах». К сложным динамическим системам они относят и живые организмы, и социально-экономические комплексы, и технические агрегаты.

Таким образом, точка зрения А. Богданова и представителей кибернетики на предмет организационной науки, по сути дела, едина и в свете вышеприведенной критики не может претендовать на то, чтобы стать основой для организационной науки.

Вместе с тем, признание того факта, что за сознательным регулированием стоит человек, так как только он наделен сознанием, не означает, что именно деятельность индивидуума является исходным пунктом организационной науки.

А. Гастев (основоположник праксиологической школы) начинал свои исследования организации производства с организации индивидуального

труда и на основе его изучения предлагал выводить методы организации завода, учреждения. Он писал, обращаясь к рабочему, что буквально как ты меняешь место своих ног, как ты разжимаешь тиски, как ты делаешь установку резца, точно так же надо делать организацию завода, проверку организации учреждения.

Здесь уместно напомнить о «робинзонадах», которые К. Маркс считал такой же бессмыслицей, как развитие языка без совместно живущих и разговаривающих между собой индивидуумов.

Вместе с тем, подход А. Гастева к предмету исследования организации как индивидуальной производственной деятельности был, вполне, объясним: в 20-е годы ручной труд был в России широко распространенным явлением и от того, как был организован труд индивидуума, во многом зависел общий результат производственной деятельности коллектива. Однако это не давало А. Гастеву никаких оснований делать на базе изучения труда индивидуального предложения по организации труда коллективного.

Дальнейшее развитие данного подхода связано с именем польского ученого Т. Котарбинского. Основные положения его концепции были сформированы также как и концепция Гастева в 20-е годы. При этом Котарбинский уточнил предмет исследования, поставив во главу исследования «деятельность вообще». Он же назвал науку, изучающую всеобщую деятельность «праксиологией».

Последующее развитие данного направления организационной мысли связано с изучением особого вида деятельности. На позиции, что предметом организационной науки является особая, а именно: организационная, в том числе управленческая деятельность стоит значительное число ученых-управленцев. К примеру, в Европе – это Д. Бодди и Р. Пэйтон, в США – Ричард Л. Дафт. Среди отечественных представителей науки – Г.Х. Попов.

Данное направление организационной науки получило в США название «эмпирическая школа». Школа имеет несколько течений, среди которых наибольшей известностью пользуется «функциональное».

Однако исследования особой деятельности, как бы ее не называли, «организация», «деятельность вообще», «управление», «менеджмент» не раскрывает сути происходящего в коллективе. Из познания деятельности нельзя вывести законов организации индивидуумов.

В вопросе о соотношении коллективной и индивидуальной организации автор стоит на позиции классиков трудовой теории стоимости, т.е. считает, что коллективная организация определяет организацию индивидуальную. Эта точка зрения отстаивалась ими в работе «Об авторитете». Рассматривая организацию труда на фабрике,

они пишут, что фабричные рабочие вынуждены начинать и кончать работу в часы определенные авторитетом пара, которому дела нет до личной автономии.

Современная практика ежечасно подтверждает правильность данного подхода.

Однако вернемся к основателю шкалы. На ошибочность позиции А. Гастева указывали уже его современники, в частности П. Керженцев, который писал: Что такое организация вообще? Организация – это есть объединение людей для выполнения определенной цели, по определенному плану. В каждой организации есть несколько основных элементов. В сущности, эти элементы и особенности организации приложимы и к каждому человеку в отдельности, конечно, с известными поправками, дополнениями или изменениями.

Таким образом, признание того факта, что человек наделен сознанием, не означает, что деятельность индивидуума есть организация. Организация – это, прежде всего объединение индивидуумов, причем такое объединение, которое характеризуется не только единством цели, но и действий. Уже в этом, простейшем своем понимании организация представляет собой единство ряда моментов: организации как выработки плана совместных действий, делегирования, коммуникации и исполнения.

Однако в споре с прагматической школой о предмете организационной науки и П. Керженцев был прав лишь отчасти: он рассматривал организацию без связи с производством, а точнее без учета определяющей роли организации производства в создании и функционировании иных общественных объединений индивидуумов.

Несмотря на это, подход П. Керженцева получил широкое развитие. Его последователи – это современная школа социального управления. Среди последних наиболее известных работ школы – «Теория организации. Курс лекций» Б.З. Мильнера⁴.

Представители социальной школы, как и ее основатель, считают управление производством лишь разновидностью социального управления и акцентируют внимание в своих исследованиях на изучение абстрактной социальной организации.

Производственная организация (кооперация) – это объединение индивидуумов с целью облегчить взаимодействие человечества

⁴ Теория организации : учебник : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» : соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту 3-го поколения / Б. З. Мильнер. — Изд. 8-е, перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2012. — 848, [2] с.

с природой. Данный вид организация является не просто самым массовым, а и господствующим видом организаций: способ объединения индивидуумов в производственную организацию определяет их объединение в иные организации.

Ф. Тейлор и А. Файоль – основатели классической школы управления – изучали именно производственную организацию (промышленные предприятия), используя для познания принципов ее построения самые обыденные методы исследования: наблюдение и обобщение. Причем производственную организацию они рассматривали как определенные отношения между управляющими и рабочими. Это позволяет автору заявить, что эти отношения и являлись предметом исследования «классиков организационной науки». Итак, представление о производственной организации как объединении индивидуумов предполагает, что между ними существуют отношения. Именно эти отношения и должна изучать организационная наука. Вместе с тем, когда автор говорит о производственной организации как о предмете исследования, то имеет в виду организацию работников на определенной ступени общественного развития. Попытку создать науку о развитии производственной организации, начиная с простейших форм досовременных концернов, автор считает для сегодняшнего дня бесперспективной.

Как известно, не существует не только производства вообще, но и организации вообще. Организация – это исторически способ объединения индивидуумов в рамках общественно-экономической формации, а, следовательно, и определенные (организационные) отношения между ними.

Уже самая первая историческая организация индивидуумов – родовая община – хотя и имела разделение труда на организационный и исполнительный: организационный обычно выполнялся старейшинами рода, а исполнительный, как правило, более молодыми его членами, но все члены общины имели равные права и обязанности. Особые права одного индивидуума над другим возникли лишь в период заката родовой общины, с появлением внутри нее пленных. Для антагонистических формаций, в частности для феодализма и капитализма, характерен иной тип организации. Здесь выполнение организационной работы является правом владельца средств производства, а исполнительная, представляющая собой, чаще всего тяжелый физический труд – обязанностью «владельцев» лишь собственной рабочей силы. Между двумя этими группами «владельцев» существуют специфические организационные отношения.

Какое слово русского языка наиболее полно отразило характер этих отношений?

Изучение памятников русской письменности позволило авторам прийти к выводу, что наиболее полно отражает отношения между собственниками средств производства и подневольными или наемными работниками термин «управление». Таким образом, управление – это определенное организационное отношение между индивидуумами, характеризующееся подчинением одного индивидуума другим на основе имущественной зависимости. В то же время, словом «управление» называют деятельность собственника средств производства или его представителя, связанную с отдачей распоряжений. В связи с этим, следует подчеркнуть, что представление об управлении как деятельности характеризует лишь форму явления и не раскрывает его сути. В этой связи особо следует сказать об исследованиях Ф. Тейлора и А. Файоля – основателях классической школы управления. Они, в отличие от российских ученых, не пытались формулировать всеобщих законов организации, а доступными им способами изучали организацию промышленного предприятия и разрабатывали присущие ей принципы. Можно спорить: насколько применимы эти принципы сегодня. Однако предмет исследования был выбран «классиками организационной науки», в общем, правильно.

Таким образом, предметом организационной науки должна быть производственная организация или организация работников. Это исходный пункт.

Ф. Тейлор и А. Файоль исследовали именно капиталистическую производственную организацию, в том числе присущую ей деятельность — управление (менеджмент), и не ставили перед собой задач сформулировать вечные принципы. К сожалению, их последователи, рассматривающие капитализм как вечный строй, считают и принципы управления, разработанные классической школой, вечными. Если отвлечься от политических причин такого утверждения, то доказательств не требуется.

Итак, предметом организационной науки, в нашем понимании, является капиталистическая производственная организация, присущие ей законы.

При этом автор не отрицает, что различные исторические организации работников имеют и некоторые общие признаки. Более того, нужна их фиксация — определение всеобщих категорий организационной науки. Это нужно, прежде всего, для того, чтобы при рассмотрении конкретных исторических организаций не допускать повторения.

Всеобщие категории организационной науки

Многие ученые отмечают двоякий смысл слова «организация». В узком смысле слова под организацией понимается выработка решения по согласованию действий работников в достижении цели (выработка плана совместных действий), в широком — сложное общественное явление, состоящее из ряда взаимосвязанных моментов.

Для того чтобы дать более точное определение организации в широком смысле, надо рассмотреть, как «собственно организация» (организация в узком смысле слова), соотносится, с теми моментами, которые ей сопутствуют, а именно: с исполнением, с делегированием, с коммуникацией.

Организация, как выработка решения, есть непосредственно также и исполнение. Она есть исполнение определенных указаний и распоряжений. Так, действия начальника цеха являются исполнением приказа директора и выражаются в выработке распоряжения для участка или бригады. Это, называемое автором «организационное исполнение», отличается от «собственно исполнения», которое заключается в исполнении работником физического труда задания мастера или бригадира и которое реализуется в конкретном продукте.

Правда, это исполнение, есть также и организация. Именно оно объединяет отдельных работников в единое целое — организацию. Только в совместной работе члены бригады становятся не просто токарем, слесарем и т.п., а производственной организацией. Это — исполнительская организация. И хотя эта организация представляет собой непосредственное единство организации и исполнения, она существенно отличается от «собственно организации».

Между организацией и исполнением существует опосредованное движение. Организация опосредует исполнение тем, что создает для него своеобразный предмет потребления — организационное решение. К примеру, схема разделения труда работников в мануфактуре — это и продукт собственно организации, и предмет потребления исполнительной организации, столь же существенный для нее, как сырье и материалы. Однако и исполнение опосредует организацию. Оно создает для него потребность в выработке решения: работник, участвующий в процессе производства как один из исполнителей, нуждается в плане совместной работы. Кроме того, само решение получает свое завершение только в исполнении. Если решение не исполняется, оно является таковым только в возможности, а не в действительности.

Между организацией и исполнением стоит делегирование, которое через систему социальных, прежде всего правовых, норм определяет место участников в производственной организации.

Как соотносится организация с делегированием?

Обычно при изучении делегирования рассматривают структуру органов управления, их права, обязанности и ответственность. В то же время в разделе – об организации анализируются ее факторы, в частности собственность на средства производства, профессиональные знания и т.п. Права, как форма делегирования, предполагают специальные, профессиональные знания, как фактор организации. В то же время права выступают и как условие капиталистической организации, в частности таковым является право частной собственности на средства производства.

Таким образом, отношения делегирования выступают как обратная сторона факторов организации. В соответствии с этими факторами осуществляется и делегирование. Понять, как развивается делегирование – основная задача организационной науки.

Делегирование в еще одном своем понимании выступает как делегирование (распределение) прав и ответственности. В этом оно представляется самостоятельным по отношению к организации. Однако делегирование, прежде чем оно есть распределение прав есть распределение знаний (система обучения) и должностей. Делегирование прав есть, по-видимому, лишь результат этого, заключенного в самой организации, делегирования.

Между организацией и обусловленным ею делегированием, с одной стороны, и исполнением — с другой, находится коммуникация. Коммуникация, как процесс обмена информацией, представляет собой момент организации, если исполнение – момент организации. Она является таковой потому, что, во-первых, обмен мнениями на уровне дирекции является содержанием организации, во-вторых, движение задания от директора к мастеру и его детализация на разных уровнях есть также содержание организации и, наконец, в-третьих, коммуникация организаторов и ученых полностью определяется организацией.

Коммуникация является индифферентной к организации лишь на последней стадии, когда обмен информацией осуществляется между организатором и рабочим. Однако и здесь полностью независимой коммуникация не является. Во-первых, не существует данного вида коммуникации без деления труда на организационный и исполнительский и, во-вторых, ее интенсивность и форма определяется развитием и структурой организации. Таким образом, коммуникация во всех своих видах или непосредственно заключена в организации или ею опосредуется.

Общий вывод из рассмотрения следующий: организация как процесс выработки решения, делегирование, коммуникация и исполнение образуют собой части единого целого. Внутри этого единства господствует организация. Она обуславливает не только определенную коммуникацию, определенное делегирование, определенное исполнение, но и определенное отношение этих моментов между собой. В то же время сама организация в ее односторонней форме определяется и исполнением, и делегированием, и коммуникацией.

Итак, мы рассмотрели всеобщие категории организации, характеризующие ее основные моменты, т.е. организацию в ее динамике. В то же время у организации существуют ее статические составляющие, ее элементы. К элементам организации относятся организационный и исполнительный труд, информация, как предмет организационного труда, машины для обработки информации и, наконец, продукт организационного труда – организационное решение (особый вид информации). Организационное решение – предмет потребления труда исполнительского.

В различных формациях организационное решение принимает различные формы, при этом и делегирование, и коммуникация соответствуют этим формам.

Метод организационной науки

Важнейшей частью методологических основ организационной науки является ее метод. Под методом науки обычно понимается совокупность приемов освоения ее предмета. Метод всецело зависит от характера изучаемого предмета, вследствие чего, метод социальных наук, в том числе экономических, не может ни отличаться от методов наук естественных. Как известно, при анализе экономических форм нельзя пользоваться ни микроскопом, ни химическими реактивами; и то, и другое должна заменить сила абстракции. Это в полной мере относится и к организационным, а точнее организационно-экономическим формам. То обстоятельство, что организационная наука является не просто наукой социальной, а наукой экономической, несколько облегчает задачу определения (выбора) ее метода, так как в арсенале экономических наук уже есть хорошо зарекомендовавший себя метод познания — диалектический метод.

К сожалению, диалектический метод пока не нашел должного применения в исследованиях современных производственной организации. Я.А. Берман критически анализирует диалектические системы Маркса,

Энгельса, Гегеля и Дицгена, сравнивает отношение этих мыслителей к самому понятию «диалектика», сопоставляет диалектику с научной методологией; показывает, что сущность диалектического метода заключается в законе всеобщего развития, понимаемого в том виде, какой придан ему исследованиями в области естественных наук⁵.

Среди методов познания, которыми пользуются ученые-управленцы еще со времен Ф. Тейлора, превалирует эмпирический метод.

Эмпиризм как особая теория познания возник в период становления буржуазного способа производства, в условиях мировоззренческого и методологического кризиса теологии. Появление новой методологии, в основе которой лежало изучение опыта, имело прогрессивное значение. Именно эмпиризм стал базой великих научных открытий Галлея и Ньютона. Он же был в основе получивших широкую известность экономических трудов А. Смита. Но уже на последующем этапе общественного развития эмпирическая методология, в силу своей метафизичности (отрицания качественного саморазвития бытия), обнаружила свою ограниченность. Причем, это проявилось как в естественных, так в социальных науках.

В преодолении метафизического подхода к изучению общественного устройства важную роль сыграли Гегель и Маркс, в частности их разработки диалектического метода познания. Правда, сами методы двух этих величайших ученых существенно разнятся.

Маркс применил свой метод при исследовании производственных отношений капитализма XIX века. Умение пользоваться методом проявили в XX веке и многие естествоиспытатели. К сожалению, советские философы, политэкономы и ученые-управленцы больше рассуждали о достоинствах метода и его приемах, чем использовали его в разработке экономической теории. Конечный результат, отсутствия диалектической теории организации производства, известен: Россия перешла к капиталистической системе хозяйствования.

В современных исследованиях организации диалектический метод практически не применяется. Господствующим является эмпирический метод, современные исследователи организации называют этот метод системным или системно-функциональным. Базирующаяся на его основе методология лежит в основе большинства современных школ организации и управления. Объяснения всему этому может быть только одно, данный метод и полученные на его основе выводы позволяют управляющим капиталистической производственной организации

⁵ Берман Я.А., Диалектика в свете современной теории познания [Текст] / Я.А. Берман //Издательский дом „ЛК-Пресс“. – 2011. – 240 с.

достаточно успешно решать частные организационные проблемы своих предприятий. В тоже время, несмотря на то, что вышеназванные школы используют эмпирический метод, многие из них на словах декларируют идею «развития». Анализируя этот факт, нельзя не вспомнить высказывание, что «с «принципом развития» согласны все», но это поверхностное, непродуманное «согласие». Результатом такого согласия в отношении организационной науки, как показала почти столетняя практика ее становления, является то, что единая, общепризнанная наука об организации так и не создана.

Итак, метод организационной науки – это не просто выделение абстракций, в основе которых реально существующие или существовавшие явления, но и рассмотрение их развития. Выше мы уже прибегали к абстракции, когда определили предмет науки, рассмотрели «организацию вообще» и составляющие ее моменты, а также другие всеобщие, т.е. свойственные всем формациям организации, категории организационной науки. Причем, автор подчеркивает, что каждая из рассмотренных категорий представляет собой не только абстрактное всеобщее, которое воплощает в себе богатство особенного и индивидуального.

Выделение абстрактно всеобщих категорий организационной науки представляет ее предысторию, а именно развитие науки до выработки собственного (принятия) диалектического метода. Однако в чем, прежде всего, выражается данный метод, в чем заключается его первый прием?

Описывая примененный метод, и как бы отвечая на наш вопрос, можно сказать, что обнаруживаются противоречия, которые требуют разрешения... противоречия эти разрешаются на практике и, вероятно, нашли свое разрешение. Мы проследим, каким образом они разрешились, и найдем, что это было достигнуто установлением нового отношения, две противоположные стороны которого нам надо будет развивать и т.д.

Таким образом, выделение абстрактно всеобщих категорий организационной науки необходимое, но далеко не достаточное условие разработки диалектической теории организации. Чтобы обеспечить достаточность условий хотя бы для начала разработки теории, нужно найти то особое всеобщее, а именно: всеобщее, которое содержало бы противоречие, чье разрешение привело бы к последующему развитию явления и разрешению нового противоречия.

Однако, абстрактных организационных отношений, содержащих противоречия, может быть несколько. Какое из них выбрать?

Для уяснения данного вопроса обратимся к мнению специалистов. В «Капитале», сначала анализируется самое простое, обыденное, основное, самое обыденное, миллиарды раз встречающееся, отношение буржуазного (товарного) общества: обмен товаров. Анализ

вскрывает в этом простейшем явлении все противоречия, зародыши всех противоречий современного общества. Дальнейшее изложение показывает нам развитие (и рост и движение) этих противоречий и этого общества, в его отдельных частях, от его начала до его конца.

В соответствии с данным разъяснением, исходной категорией организационной науки, с нашей точки зрения, должно стать коммерческое решение. Это наиболее простое и обыденное явление производственной организации в условиях товарного производства. Вместе с тем, коммерческое решение представляет собой не просто организационную форму желания производителя продать продукт своего труда, а и умение определить на него цену.

Здесь мы не станем рассматривать противоречия, содержащиеся в коммерческом решении. Об этом ниже. Подчеркнем лишь, что разрешение содержащего в нем противоречия приводит к появлению бухгалтерского отчета (баланса), развитие же последнего неизбежно ведет к появлению финансового плана.

Характеризуя способ логического «выведения» определений, примененный к исследованию экономики, классик указал, что этот метод в сущности является ни чем иным, как тем же историческим методом, только освобожденным от исторической формы и от мешающей случайности. С чего начинается история, с того же должен начинаться ход мыслей, и его дальнейшее движение будет представлять собой не что иное, как отражение исторического процесса в абстрактной и теоретически последовательной форме.

Вместе с тем, классик предупреждал, что неправильно было бы развивать категории в той последовательности, в которой они исторически играли решающую роль. К примеру, бухгалтерский учет появился в монастырях значительно раньше, чем в непосредственно производственных организациях, а управление наемными исполнителями прежде появилось в армии.

Оценивая вышеприведенную цепочку организационных категорий: коммерческое решение, бухгалтерский баланс, финансовый план, мы должны констатировать, что она в основном соответствует историческому процессу. Бухгалтерский отчет, хотя и появился в непромышленной организации, в своем окончательном виде в форме баланса сформировался лишь на базе развития производственных учетных форм и как реальная потребность оценить результат коммерческого решения. Последнему, как более старой категории, более двух тысяч лет. Самой молодой из вышеназванных категорий является финансовый план. Финансовое планирование началось лишь в XIX веке, тогда как бухгалтерский баланс существовал уже в XIV веке.

Диалектический метод вообще требует сознательного отвлечения от всего того, что не относится к сути дела. В частности, когда и где появились первые коммерческие решения, бухгалтерские балансы или финансовые планы. Необходимо избегать всяких деталей, – а когда их надо вносить, то вносить лишь там, где они теряют свой элементарный характер. Например, организационной науке нет дела до того, что первый бухгалтерский баланс производственной организации был рассчитан на материалах винодельческого предприятия.

Возможно, что у некоторых «практиков» предлагаемое теоретическое построение может произвести впечатление априорной конструкции, диалектической игры с понятиями. Но это не так. В основе конструкции реальные организационно-экономические явления и отношения в их постоянном развитии.

И наконец, несколько слов о способе изложения. Бесспорно, что он даже с формальной точки зрения не может не отличаться от способа исследования. Последний предполагает детальное освоение материала, анализ различных форм его развития, выявление их внутренних связей. Только после того как вся эта кропотливая работа будет выполнена, возможно надлежащее изображение действительного движения производственной организации.

Реализация данной работы может стать базой для разработки конкретных вопросов совершенствования управления на предприятиях.

На этапе трансформации российской экономики и перехода от командно-административных к рыночным механизмам управления произошло свертывание ряда работ как в государственных учреждениях, проводивших исследования в данной области, так и на уровне хозяйствующих субъектов.

В настоящее время большинство промышленных предприятий испытывает потребность в адекватной современным условиям менеджмента, однако имеющиеся теоретические и методологические разработки в данной области нуждаются в переоценке, а рекомендации западных специалистов – в адаптации к отечественным условиям хозяйствования.

Таким образом, проблема повышения эффективности функционирования промышленных предприятий на основе совершенствования менеджмента приобретает в настоящее время особую актуальность⁶.

⁶ Веселовский, М.Я. Санация системы нормирования труда как механизма системы управления для повышения эффективности предприятий [Текст] / М.Я. Веселовский,

Библиография

- БОГДАНОВ А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука: В 2 т. – М.: Экономика, 1989.
- БЕРМАН Я.А. Диалектика в свете современной теории познания [Текст] / Я.А. Берман //Издательский дом «ЛК-Пресс». – 2011. – 240 с.
- ВЕСЕЛОВСКИЙ, М.Я. Санация системы нормирования труда как механизма системы управления для повышения эффективности предприятий [Текст] / М.Я. Веселовский, М.Г. АВЕРКИН, М.С. АБРАШКИН // Экономика и предпринимательство. – 2014. –№ 5-2. – С. 477-480.
- Теория организации : учебник : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» : соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту 3-го поколения / Б.З. Мильнер. — Изд. 8-е, перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2012. — 848, [2] с.
- Керженцев П.М. Принципы организации. Избранные произведения. М.: Экономика, 1964. С. 416.
- Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда// СОВЕТСКИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, Гастев А.К., Издательство: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2011г., с.480.

