

Коротков Э.М.

д-р экон. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
Москва

e-mail: korem9@yandex.ru

Концепция научных основ управления

Аннотация

Развитие науки и образования сопровождается возникновением потребности включить в них новые знания, естественно возникающие в теории и практике экономики. В высшем учебном заведении это проявляется во включении новых дисциплин в образовательную программу, в создании новых кафедр, обеспечивающих преподавание этих дисциплин. Необходимо убедительно обосновать выделение новой дисциплины, разработать ее содержание, которое отражало бы практические потребности в новых знаниях и их научную значимость, научные основания. Кафедре научных основ управления производством, которая формировалась по инициативе ректора Московского инженерно-экономического института, доктора экономических наук, профессора Олимпиады Васильевны Козловой, в 1960-е годы пришлось решать эти задачи. Эта составило большую и трудную работу по формированию концепции управления как нового научного направления в складывающемся комплексе социально-экономических наук, отражающих как потребности развития производства, так и тенденции развития научной мысли.

Ключевые слова:

закономерности, кафедра, концепция, наука, организация, практика, управление.

Korotkov E.M.

Doctor of Economic Sciences,
Professor, State University
of Management,
Moscow

e-mail: korem9@yandex.ru

The Concept of Scientific Bases of Management

Abstract

The development of science and education is accompanied by the emergence of the need to incorporate the new knowledge that arises naturally in the theory and practice of economics. In higher education this is manifested by the inclusion of new disciplines in the educational program, the creation of new departments, ensuring the teaching of these disciplines. We need a convincing rationale for the selection of a new discipline, development of its content that reflects practical needs for new knowledge and their scientific significance, scientific basis. The chair of scientific basis of production management, which was formed at the initiative of the rector of the Moscow engineering and economic Institute, doctor of economic Sciences, Professor Kozlova Olympiada V., in the sixties, had to solve these problems. This amounted to a great and difficult work of formation of the concept of management as a new scientific direction in the prevailing complex social and economic sciences, reflecting both the needs of production development and trends in the development of scientific thought.

Keywords:

patterns, chair, concept, science, organization, practice, control.

Процесс развития образования всегда сопровождается возникновением потребности включить в него новые знания, естественно возникающие в науке и практике экономики. В высшем учебном заведении это проявляется во включении новых дисциплин в образовательную программу, в создании новых кафедр, обеспечивающих преподавание этих дисциплин. Этот процесс происходит нелегко, подчас, не безболезненно. Всегда необходимо убедительно обосновать новую дисциплину, разработать ее содержание, которое отражало бы практические потребности в новых знаниях и их научную значимость, научные основания.

Кафедре научных основ управления, которая формировалась по инициативе ректора Московского инженерно-экономического института, доктора экономических наук, профессора Олимпиады Васильевны Козловой пришлось в далекие 1960-е годы проводить большую и трудную работу по формиро-

ванию концепции управления как нового научного направления в формировавшемся тогда комплексе социально-экономических наук, отражающих как потребности развития производства, так и тенденции развития научной мысли. Главными предпосылками формирования и развития этой концепции в тот период были положения, которыми я считаю важным поделиться с заинтересованным читателем.

Управление как целенаправленное воздействие осуществляют люди, поэтому оно объективно несет в себе личностные, т.е. субъективные представления этих и других людей об объективных процессах действительности. Иначе это положение можно сформулировать так: любое управление представляет собой сочетание субъективных и объективных факторов целенаправленного воздействия.

Объективными факторами управления в те годы считали опыт партийной управленческой деятельности, практическую деятельность, проявляющую

и формирующую организационные способности личности. Но реальная практика развития производства показывала, что этого недостаточно для совершенствования управления, которое все более и более требовало профессионализма в деятельности руководителей. А профессионализм — это не только опыт и организаторские способности, но и необходимые знания. И не только знания технологии и организации производства, отраслевой экономики, но и специальные знания, позволяющие эффективно воздействовать на деятельность людей, интегрируя их деятельность и мотивируя производительность их работы. Знания в области управления приоритетны. Но каковы состав и содержание этих знаний? Это в те годы вызвало большую дискуссию. Ведь руководитель практически занимается не только организацией производства и решением экономических проблем его развития, но и собственно организацией управления производством.

Управление становится все более сложным, требует профессионального подхода, который, в свою очередь требует специальной подготовки руководителей, сочетания социальных, психологических, экономических и специфически организационных знаний. Все это создает потребности и определяет условия формирования концепции управления. Именно с этой целью прежде всего в Московском инженерно-экономическом институте впервые был подготовлен и опубликован учебник «Научные основы управления производством» и создана кафедра с таким названием.

Научная концепция управления только тогда может быть научной, если формулируются объективные законы (в те годы они были названы закономерностями) формирования и функционирования системы управления. Эти законы и сегодня составляют основу концепции управления научной школы теории управления, теперь уже формулируемую во всех учебниках Государственного университета управления — преемника Московского инженерно-экономического института.

В качестве первого такого положения была обобщена закономерность интеграции системы управления, названная в то время законом единства. Она устанавливала, что одним из необходимых условий функционирования системы управления является ее способность интегрировать все функции и полномочия управленческой деятельности для обеспечения качества управленческих решений и достижения эффективности управления. Эта способность определяется дифференциацией и интеграцией функций и полномочий управления, установлении

ем оптимального (гармоничного) варианта связей между ними.

Возрастающий объем управленческой деятельности требует ее дифференциации и интеграции. Они проявляются в распределении функций и полномочий. Так формируется система управления, дифференцирующая и одновременно интегрирующая совместную деятельность персонала. Эта закономерность тогда формулировалась следующим образом: процессы управления предназначены для интеграции различных видов деятельности людей, что позволяет достигать общей цели. Увеличивающийся объем работы в области управления, необходимость повышать его эффективность требуют дифференциации самой управленческой деятельности. Управление осуществляется посредством воздействия с учетом интересов человека и выделения субъекта и объекта воздействия. При этом право воздействовать формально закрепляется полномочиями, не формально — лидерством. Эта закономерность устанавливает связи между ключевыми категориями управления и тем самым отражает его сущность. Это связи выражаются категориями деятельность, воздействие, полномочия, интеграция, субъект и объект воздействия [4, с. 329].

Вторая закономерность — централизация управления, соответствующая уровню и этапу развития управляемого объекта. (В определенные исторические периоды она называлась закономерностью изменения степени централизации по мере развития системы управления.) Суть ее заключается в том, что масштабы и сложность управления требуют определенной степени централизации (укрепления или ослабления «вертикали власти»). Централизация управления проявляется в распределении полномочий, которое может и должно своевременно изменяться (делегирование полномочий), поддерживая процессы интеграции деятельности и позитивно влияя на качество управленческих решений и повышая эффективность управления.

Управление организацией, объединяющей разные составляющие в целенаправленно функционирующую систему, имеет иерархическое построение. Вершиной иерархии может быть должность, неформальный лидер, собрание акционеров, совет директоров и пр. Иерархия формируется на основе распределения и закрепления за подразделениями и работниками соответствующих полномочий. Без иерархии нет полномочий. Без полномочий, формальных или неформальных, нет управления. Развитие управления организацией не уничтожает иерархическое строение, но усложняет его матричными и сетевыми структурами [3, с. 65].

Распределение полномочий в системе управления характеризует степень его централизации, которая не может быть раз и навсегда данной, она изменяется, но не произвольно и стихийно, а в соответствии с особенностями и тенденциями развития организации. Эти изменения называются делегированием полномочий. Мера и характер делегирования, т.е. изменения степени централизации управления, должны отражать объективные потребности успешного, позитивного развития организации. Это объективный процесс, но он зависит от профессионализма, системы компетенций, отношения к цели. Таким образом, степень централизации управления и ее изменение характеризует возможности развития организации, определяется человеческим фактором, информацией, структурой ресурсов, характером цели, системой действующих интересов и мотивов, масштабами организации [2, с. 96]. Это все взаимосвязанные объективные факторы.

Третья закономерность – отражение взаимодействия управляемой и управляющей систем, которые должны быть в определенном соотношении друг с другом. Ведь развитие управления требует ресурсов, которые должны рационально распределяться в организации. Их распределение не может быть произвольным. Оно должно отражать тенденции развития как организации в целом, так и управления организацией. Здесь возникает проблема соотносительности и проявляется ее объективный характер.

Именно эти закономерности были сформулированы в первых изданиях учебника «Научные основы управления производством», написанного докторами экономических наук Козловой О.В. и Кузнецовым И.Н. [1]. В них с первых шагов формирования концепции управления предполагалось создать фундаментальные научные знания в области управления. Этот подход получил развитие в дальнейшем.

К закономерностям науки управления добавлялись и другие. Формировалась система закономерностей управления, которая влияла на совершенствование практики использования объективных факторов развития управления, подчинение им субъективных характеристик управленческой деятельности. Новые закономерности обогащали знания о развитии управления, тем самым способствовали профессионализации управления. К таким закономерностям относили тогда соответствие цели руководства организации социально-экономическим и организационно-техническим условиям ее развития. Выявление и действие этой закономерности основывалось на идее, что без цели, явной или неявной, нет управления.

Если управление – это согласование деятельности людей в соответствии с целью, к достижению которой стремится организация, то реальность цели, ее достижимость и значительность зависят от того, в какой мере она отражает и учитывает социально-экономические и организационно-технические условия развития организации. Связь этих факторов объективна, существенна, необходима и устойчива, следовательно, закономерна. В процессах развития организации связь этих факторов меняется и должна меняться, но она всегда существует и определяет успех управления. Ее нельзя отменить или игнорировать, ее можно только учитывать и в определенных пределах изменять. В этом находит свое выражение практическое использование этой закономерности.

Одной из важнейших объективных тенденций развития управления выделялась его диверсификация, также представлявшаяся закономерностью развития управления. Она представляет собой совмещение разнообразия форм, подходов, целей, элементов «дерева» целей, функций, структуры объекта управления и пр. Эта тенденция и связи, которые она отражает, вызвана потребностями практики. Главной из них является диверсификация производства. Но и внутренние потребности самого управления заставляют его диверсифицироваться. Это потребности рационального использования потенциала управления, организационных форм, соответствующих динамике развития, стратегии и гибкости, ориентации на качество и эффективность менеджмента.

Управление разнообразно. И количество вариантов его организации увеличивается по мере развития общества, человека, производства. Успешно управлять – означает удачно и обоснованно выбирать тип построения целенаправленного воздействия (точнее, комбинацию типов), который будет наиболее подходящим или эффективным в конкретных условиях, для этого надо знать возможные типы управления и иметь методики их выбора. В этом и проявляется суть диверсификации управления – совмещение и сочетание креативного, стратегического, инновационного и других типов управления.

Управление опирается на потребности, интересы, ценности, установки, опасения человека. В этом проявляется человеческий фактор, определяющий и его суть, и специфику. Характеристики человека по мере его общественного развития изменяются, а также меняются различные зависимости его жизнедеятельности. Действие человеческого фактора управления изменяется определенным образом. Общее проявление этих изменений – усиление роли

человеческого фактора в осуществлении управления. Это ведет к поиску и реализации новых форм организации, изменению коммуникаций, подготовки персонала, использования технологий управления.

Одна из комплексных характеристик проявления человеческого фактора в процессах управления – управляемость. Наиболее адекватно она определяется как реакция организации на акты управляющего воздействия. В общей тенденции в развивающейся организации она должна повышаться. Это отражает понимание целей развития организации, готовность к активной деятельности по достижению этой цели, возможности персонала решать сложные проблемы развития. Повышение управляемости также выделялось в качестве одной из существенных закономерностей развития управления.

Реальные условия усложнения управления могут отрицательно сказываться на управляемости. Необходимо видеть, оценивать, учитывать объективные зависимости повышения управляемости, важнейшим фактором которой является формирование, наличие и использование человеческого капитала. Концепция человеческого капитала становится наиболее актуальной в современных условиях развития управления.

Сочетание стабильного функционирования и динамичного развития управления объективно характеризует состояние и возможности его совершенствования. Это определяется профессионализмом управления во всех звеньях его системы и главным образом – на вершине ее иерархии. Ведь здесь совершается акт принятия управленческого решения, от которого зависит качество развития организации. Обзор прошлого, анализ настоящего и взгляд в будущее состояния управления свидетельствуют об объективной необходимости профессионализма. Именно профессионализм завязывает на себе такие факторы, как «качество», «эффективность», «тенденция развития», «экономия ресурсов», «человеческий капитал» и др.

Рост профессионализма управления, объективно необходимый для развития любой организации, также определялся в качестве закономерности управления. Профессионализм зависит от образования и специальной подготовки руководителей, специалистов, исполнителей, всего персонала системы управления. Большую роль в повышении эффективности их функционирования играет освоение опыта, новых методологий и технологий разработки управленческих решений, владение современной техникой информационного обеспечения управления.

Информация определяет возможность управления, коммуникационную среду его осуществления. Это закон построения и развития управления. Менедж-

мент в значительной мере зависит от достаточности, но не избыточности, достоверности, но не ложности, ценности, но не бессмысленности, информации. Эти характеристики объективно влияют на все процессы менеджмента и зависят от построения системы его информационного обеспечения.

Приведенные закономерности считались тогда объективными, потому что их невозможно исключить из управленческой деятельности. Конечно, их можно игнорировать, но необходимо использовать для достижения успеха в обеспечении эффективности управления. Использование закономерностей определяется профессиональными знаниями, специальной профессиональной подготовкой.

Преобладание объективных факторов перед субъективными характеризует научный подход к управлению. Чем более полно и умело использует человек в своей деятельности знание объективных законов, тем больший успех он имеет. Знание законов физики позволяет взлетать в воздух, получать электричество, быстро передвигаться в пространстве. Знание биологических законов позволяет делать операции, лечить от болезней и спасать человека во многих случаях от преждевременной смерти.

Знание закономерностей развития общества во всех факторах и областях этого развития позволяет регулировать общественные отношения и спасать человека от социальных катаклизмов. Правда, закономерности общественного развития, в том числе и закономерности управления описывают наиболее сложные зависимости и достаточно эффективно использовать их человек пока не научился. Но знания, которые дает наука управления, позволяют человеку действовать более успешно, чем при отсутствии знаний. Использование знаний в любых видах деятельности представляет собой научный подход. Но использование знаний в управлении – это научный подход в квадрате.

По мере усложнения управления все острее проявляется потребность в научном подходе к его осуществлению. Правильно утверждение: «Нет ничего практичнее хорошей теории». Настоящая теория представляет собой учение об объективных закономерностях. Поэтому необходимо понимать, что управление не только область деятельности, но и область знаний, которые накапливает практика и обобщение которых осуществляет теория. Развитие теории, углубляющей понимание тенденций развития управления, способствует совершенствованию его практики.

В процессе развития концепции управления возникло новое понимание – в виде менеджмента, которое не противоречит общей концепции, но от-

ражает особенность управления в условиях рыночной экономики. Менеджмент с этих позиций представляет собой целесообразное согласование деятельности людей на основе ведущей роли их экономических интересов, появляющихся и проявляющихся при рыночных отношениях. Роль понимания и использования закономерностей управления в условиях рыночных отношений неуклонно повышается, что отражает выделение и развитие комплекса специализированных дисциплин менеджмента.

Именно эти представления, понимание и построения закладывались Олимпиадой Васильевной

Козловой и Игорем Николаевичем Кузнецовым в фундамент разработки концепции первой в стране научной школы теории управления, первой в стране учебной дисциплины управления производством и первой в стране кафедры научных основ управления. Сегодня, по прошествии уже 50 лет, когда в сотнях вузов страны, бакалавриатам, магистрантам и аспирантам преподаются десятки управленческих дисциплин, как никогда дальновидными и грандиозными представляются постановка и решение этих задач тогда, в середине 1960-х годов.

Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. — 2004. — № 3539.
2. Красностанова М.В. Assessment Center для руководителей: Опыт реализации, упражнения, кейсы [Текст] / М.В. Красностанова, Н.В. Осетрова, Н.В. Самара. — М.: Вершина, 2007. — 208 с.
3. Спенсер Л. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности [Текст] / Л. Спенсер, С. Спенсер. — М.: ГИППО, 2010. — 384 с.
4. Уиддет С. Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уиддет, С. Холлифорд. — М.: Нипро, 2003. — 228 с.

References

1. Kozlova O.V., Kuznecov I.N. *Nauchnye osnovy upravleniya proizvodstvom* [Scientific bases of production management]. Moscow, Ekonomika Publ., 1969.
2. Korotkov E.M. *Kontseptsiya menedzhmenta* [Concept of management]. Moscow, INFRA-M Publ., 1996.
3. Korotkov E.M. *Kontseptsiya Rossiyskogo menedzhmenta* [Concept of the Russian management]. Moscow, Deka Publ., 2004.
4. *Upravlenie organizatsiy. Entsiklopedicheskiy slovar'* [The management of the organization. Encyclopedic dictionary]. Moscow, INFRA-M Publ., 2001.