

© 1999 г.

**В.И. ФРАНЧУК**

## **МОЖЕТ ЛИ МЕНЕДЖМЕНТ ЗАМЕНИТЬ СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ?**

---

*ФРАНЧУК Виктор Иванович - кандидат технических наук, доцент Московского государственного социального университета.*

---

В бывшем СССР 60-80-х гг. социальное управление, под которым понималось управление обществом, занимало одно из центральных мест в вузовском гуманитарном образовании, считалось одним из ключевых направлений общественных наук [1-3].

В настоящее время в связи с пересмотром идей о социальном управлении многие вузы и институты в срочном порядке стали использовать программы по менеджменту, которые получили большее распространение в университетах Запада.

В 90-е годы в России специальность "Менеджмент" прочно утвердилась в учебных программах не только гуманитарных, но и многих технических вузов. Более того, многие научные работники и преподаватели стали отождествлять социальное управление с менеджментом. Однако правомерно ли такое отождествление? Способен ли менеджмент заменить социальное управление? Чтобы ответить на вопрос, необходимо понять, чем отличается социальное управление от менеджмента. Для этого обратимся сначала к истокам науки о социальном управлении и менеджмента.

Зачатки науки о социальном управлении проявляются в трудах античных философов (Аристотеля, Демокрита, Лукреция, Кара, Платона, Сократа), а также в трудах мыслителей Древнего Китая (Лао-цзы, VI-V вв. до н.э.) - в учении об управлении государством и Индии (Артхашастра, 3 в. до н.э.) - древнеиндийской "науке политики". Так, древнегреческий философ Платон (V-IV вв. до н.э.) в "Государстве" отмечал, что управление (правление) - это не просто искусство, но деятельность, которая во многом может и должна быть упорядочена. Он давал советы для управления человеческими коллективами. Вслед за Платоном его ученик Аристотель считал, что с помощью разумного управления государство может обеспечить социальное благополучие людей. В качестве основных функций управления он рассматривал законодательную, исполнительную и судебную.

Дальнейшее развитие этих идей можно проследить по трудам Фомы Аквинского (1225-1274), Никколо Макиавелли (1400-1527), Томаса Мора (1478-1535), Томазо Кампанеллы (1568-1639), Томаса Гоббса (1588-1679), Джона Локка (1632-1704), Жана Жака Руссо (1712-1778), Иммануила Канта (1724-1804), Шарль-Луи Монтескье (1689-1755).

Сама же наука о социальном управлении сложилась, по-видимому, лишь в начале XIX в., когда А. Ампер, занимавшийся классификацией наук, дал ей название "кибернетики" (от греческого слова "кибернет", означающего кормчего, губернатора, правителя, управляющего коллективом людей).

В 1843 г. на польском языке вышла книга профессора философии В. Трентовского "Отношение философии к кибернетике как искусству управления обществом",

который рассматривал общество и любую его часть как противоречивое единство и с этих позиций изучал задачи управляющего. *Кибернет* (управляющий) должен уметь примирять различные взгляды и стремления, использовать их на общее благо, создавать и направлять деятельность различных институтов так, чтобы из противоречивых стремлений рождалось единое поступательное движение. Он призывал управляющих к серьезному изучению своего объекта и считал, что управление без серьезной теории подобно врачеванию без глубокого понимания медицинской науки.

Под изучением объекта управления он понимал, прежде всего, изучение целей и устремлений людей. В. Трентовский утверждал, что, с одной стороны, кибернет должен уметь наблюдать, анализировать, выжидать, лавировать, избегать прямого вмешательства, т.е. извлекать пользу из естественного хода вещей; с другой - он должен быть активен: любое его решение должно носить волевой характер и неукоснительно выполняться.

К концу XIX в. интерес к кибернетике как науке об управлении обществом стал заметно ослабевать ввиду возрастания роли экономической науки, провозгласившей торжество свободной (от государственного вмешательства) рыночной экономики. В центре внимания оказалась фирма как основной участник рынка. Для ее успеха в жесткой конкурентной борьбе потребовалась наука. Появился менеджмент как наука управления фирмой.

Основатели менеджмента совсем иначе отнеслись к управлению, чем кибернетики начала XIX в. В частности, Анри Файоль [4], впервые предложивший классификацию функций управления, называет 6 функций: предвидение, планирование, организовывание, распорядительство, согласование и контроль. Заметим, что это существенно отличается от законодательной, исполнительной и судебной функций.

Как видим, наука о социальном управлении и менеджмент имеют различное происхождение. Позиции кибернетиков начала XIX в. и классиков менеджмента в отношении содержания управления существенно расходятся. Расхождение обычно объясняют различием объектов управления (общество и фирма), однако оно имеет более глубокие корни.

В конце 30-х годов, особенно после издания в 1936 г. знаменитого труда Джона Кейнса, наблюдается возврат к идее государственного управления экономикой и обществом. Однако к этому времени мировая научная общественность уже успела забыть о кибернетике как науке об управлении обществом, и когда после войны появилась книга Н. Винера "Кибернетика" [5], ее стали воспринимать не как развитие кибернетики начала XIX в., а как новую науку об управлении. Примерно в то же время появился системный подход, предлагающий все окружающие нас объекты рассматривать через призму системы и относить общество и фирму к одному классу социальных систем. Благодаря этому многие стали рассматривать менеджмент как универсальную науку о социальном управлении.

Однако вскоре обнаружилось, что менеджмент, по мере проникновения в него идей системного анализа и кибернетики, стал отходить от решения практических задач и все больше превращаться в "кабинетную" науку. При этом каждый крупный американский университет старался разработать свой вариант теории управления. В 70-е годы насчитывалось несколько десятков школ и направлений менеджмента, число которых постоянно увеличивалось. Известный американский ученый Гарольд Кунц, специально занимавшийся этим вопросом, особо отметил стремительно увеличивающуюся пропасть между наукой и практикой управления, а также то обстоятельство, что "джунгли управленческой теории" становятся все более непроходимыми [6].

В результате менеджмент - чисто американский продукт - оказался невосприимчивым именно американскими бизнесменами. Показательным в этом отношении является тот факт, что в США и в странах Западной Европы кадры для бизнеса берутся вовсе не

из бизнес-школ, как это внушается российской публике. Будущий бизнесмен или менеджер сначала оканчивает вуз, потом 10-15 лет работает на разных фирмах, где проходит необходимую практику, проверяет свои способности и лишь затем его принимают в качестве менеджера в солидную фирму или он сам ищет нишу на рынке, создавая предприятие. Бизнес-школы на Западе - это нечто вроде наших курсов повышения квалификации.

Не воспринимает американскую систему подготовки менеджеров и Япония, где вообще отсутствуют школы по подготовке профессиональных бакалавров и магистров делового администрирования. Японские компании предпочитают разрабатывать и давать собственное управленческое образование, а не покупать его за границей, как это делается у нас.

Не находит широкого применения западный менеджмент и на российской земле. Так, по оценкам специалистов, "западный менеджмент пока не оказывает заметного влияния на существо российского менеджмента" [7]. В связи с этим поддерживаемая нашим правительством практика подготовки российских менеджеров в странах Западной Европы и США представляется ошибочной. Целесообразно было бы вместо "подкармливания" западного менеджмента вкладывать деньги в развитие отечественной науки, главным образом, в Создание государственных институтов социального управления и соответствующих образовательных программ.

Таким образом, различие природы и содержания социального управления и менеджмента (в частности, различие содержания функций управления), а также академизм и оторванность общего менеджмента от практики управления, не позволяют рассматривать его в качестве основы теории социального управления (ТСУ).

В настоящее время ни в России, ни за рубежом нет адекватной ТСУ. В условиях отсутствия такой теории руководители государства и организаций различного уровня вынуждены опираться на сложившиеся традиции, интуицию и субъективный опыт управления, которые часто подводят, что нередко приводит к негативным последствиям.

Острый дефицит квалифицированных специалистов по управлению привел к появлению в последние годы многочисленных факультетов в структуре государственного высшего образования, разнообразных коммерческих школ бизнеса, университетов, ориентированных на подготовку бакалавров, специалистов и магистров в области управления. Очевидно, что эта мера вынужденная, так как марксистско-ленинская парадигма социального управления сдала свои позиции менеджменту, а ничего другого у нас нет. Вместе с тем очевидна также необходимость замены менеджмента на современную ТСУ, которую предстоит создать.

Такая теория необходима потому, что:

- менеджмент не охватывает вопросов управления обществом;
- практика социального управления вошла в противоречие с официальной наукой (менеджментом);
- все чаще стала проявляться неспособность наших руководителей решать проблемы, стоящие перед обществом. Если бы существовала адекватная ТСУ, то вряд ли были возможны грубейшие ошибки, приведшие к распаду СССР, приватизации собственности, криминализации общества, массовой нищете и безработице.

Перед Россией, строящей новую политическую систему, стоит задача выработки ТСУ, отвечающей современным реалиям. ТСУ должна служить инструментом в руках руководителей разного уровня и организаций, позволяя им не только прогнозировать изменения социальных процессов, но и подсказывать способы оптимального воздействия на них.

Какая новая парадигма социального управления может придти на смену менеджменту? Исследования, проведенные в Институте организационных систем при Международной Академии организационных наук, позволили выработать достаточно универсальную концепцию социального управления. Суть этой концепции состоит в следующем.

1. Социальное управление является свойством, внутренне присущим любой социальной организации, поэтому для понимания сущности социального управления следует исходить из содержания понятия "социальная организация".

2. Под социальной организацией понимается достаточно устойчивая социальная целостность, подобная разумному живому организму, обладающему способностью выявлять (обнаруживать) и решать свои проблемы (удовлетворять потребности), благодаря чему она обеспечивает свое существование. При этом проблемы организации рассматриваются как отклонение от принятых в ней норм существования (формальных или неформальных). Примерами являются организации как естественного (семьи, общины, исторически сложившиеся города, поселения, общество), так и искусственного происхождения (фирмы, концерны, корпорации, транснациональные компании, финансово-промышленные группы). Подобное представление встречается у Г. Спенсера, А. Гоулднера, Т. Парсонса, Р. Мертона, А. Тойнби, С. Янга и является дальнейшим развитием организмического направления в социологии.

3. Выявление и решение проблем являются главными функциями организации, в то время как целеполагание и целедостижение играют вспомогательную роль. Цели являются средством решения проблем, а не проблемы решаются для достижения целей.

4. Решение проблем организации заключается в реализации мер, направленных на устранение отклонений от принятых в организации культурных ценностей. При этом способы решения проблем зависят от их специфики. Для часто повторяющихся (ординарных) проблем в организации уже существуют соответствующие им институты, организационные структуры или другие образцы организационной культуры (ООК), поэтому для решения подобных проблем достаточно использовать существующие ООК, не создавая новых. Неординарные проблемы представляют особую тревогу для организации. Для их решения она мобилизует все имеющиеся в ее распоряжении знания, методы и средства. Можно выделить несколько наиболее часто используемых практических способов решения таких проблем: введение новых нормативно-правовых актов взамен старых; структурные преобразования (организация создает новые структуры взамен устаревших); введение новаций (изобретений, открытий, технологий); формирование и введение новых культурных ценностей; регулирование межорганизационных отношений.

Указанные функции осуществляются в любой организации (иначе она бы не существовала), включая общество, рассматриваемое, подобно Г. Спенсеру, как живой организм. Однако не все эти функции проявляются явным образом, т.е. некоторые из них являются латентными (по Р. Мертоу). Вместе с тем они существенно влияют на результаты деятельности и развитие организаций. Поэтому принципиально важным является институционализация функций и разработка методов их совершенствования.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Афанасьев А.Г.* Научное управление обществом. М., 1973.
2. *Омаров А.М.* Социальное управление: некоторые вопросы теории и практики. М: Мысль, 1980.
3. *Петров Г.И.* Основы советского социального управления. Л., 1974.
4. *Fayol H.* General and industrial management. London: Pitman, 1949.
5. *Винер Н.* Кибернетика или управление и связь в животном и машине. М.: Советское радио, 1968.
6. *Koonlz H.* The management theory jungle revisited // Academy of management review, 1980. V. 5, N 2.
7. *Бархатов А.В.* Проблемы организации регулярного менеджмента на предприятиях современной России // Современные проблемы менеджмента. СПб., 1997.