

Ю. В. Воробьев¹

**ОТРАЖЕНИЕ ФИЛОСОФСКОЙ ИДЕИ ОБЩЕЙ
ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ (ТЕКТОЛОГИИ)
А.БОГДАНОВА В КОНЦЕПТАХ СОВРЕМЕННОГО
МЕНЕДЖМЕНТА**

В данной статье рассматривается системный подход к управлению производством с позиции всеобщей организационной науки Богданова и организации управления производством. Особую значимость в философии организации, приобретает управление персоналом. Представлено сравнение философий управления персоналом в зависимости от критериев организации работы на основе исследуемой литературы. Предложена группировка моделей философии управления в соотношении с направлениями развития общества, что объединит формирующие и регулирующие закономерности организационного опыта и выявит проблемы развития трудовых ресурсов современных предприятий и общества в целом. Данная группировка, объединяющая обе закономерности системного подхода к исследованию организационного опыта, является предпосылкой для принятия решений, влияющих на философию управления организаций.

Ключевые слова: *системный подход, управление(производством, персоналом), организационная наука, философия организации.*

Вид деятельности, посредством которого система управления приспособляется для выполнения задач, определяет организацию как функцию управления. Принципы организации определяются на этапе планирования любого вида деятельности. В процессе организации разрабатывается система мер, регламентирующих деятельность аппарата управления, направленную на достижение целей функционирования [2].

Известный автор ряда научных трудов А. Богданов создал всеобъемлющую науку об универсальных типах и закономерностях структурного преобразования любых систем, общей теории организации и дезорганизации – тектологию. Основная идея тектологии состоит в

¹ © Юрий Вадимович Воробьев, аспирант кафедры государства и права Тихоокеанского государственного экономического университета, Океанский пр-т, 19 г. Владивосток, Приморский край, Россия, E-mail: v.yura@mail.ru.

I. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

тождественности организации систем разных уровней – от микромира до биологических и социальных, а задача – систематизировать организационный опыт. Для построения грандиозного здания своей всеобщей организационной науки Богданов использовал материал самых различных наук, как естественных, так и общественных. Он полагал, что дезорганизация является частным случаем организации. Во всем мире происходит борьба организационных форм, и в этой борьбе побеждают более организованные формы (неважно, идет речь об экономике, политике, культуре или идеологии). Это происходит потому, что организационная система всегда больше, чем сумма ее составляющих элементов, а дезорганизационная система – всегда меньше суммы своих частей. В современном мире физики информационных полей такое явление называется синергетическим эффектом. Поэтому основная задача тектологии состоит в лучшей организации вещей (техники), людей (экономики) и идей.

Самые разнородные явления можно объединить общими структурными связями на основании единства и объективности законов организации объектов. Это позволяет сформулировать задачу и способы ее решения. Задача тектологии, по утверждению Богданова, сводится к систематизации организационного опыта. Относительно социальных процессов Богданов считает, что «всякая человеческая деятельность объективно является организующей или дезорганизующей. Это значит, что всякую человеческую деятельность можно рассматривать как некоторый материал организационного опыта и исследовать с организационной точки зрения» [3].

Богданов одним из первых в мире ввел понятие системности, указав, что организация есть целое, которое больше суммы своих частей [3]. Им была разработана идея о структурной устойчивости системы и ее условиях.

В самой системе он одним из первых увидел два вида закономерностей:

- 1) формирующие, т.е. закономерности развития, приводящие систему к качественному преобразованию;
- 2) регулирующие, т.е. закономерности функционирования, способствующие стабилизации нынешнего качества системы [3].

Богданов ввел также ряд интересных понятий, характеризующих этапы развития различных систем. Так, термин «комплексия» употреблялся им для обозначения ситуации, когда система представляет собой чисто механическое объединение элементов, между которыми еще не начались процессы взаимодействия.

Идеи тектологии Богданова – это наличие синергетического эффекта, где целое больше суммы частей. Всеобщность организации, состоящей из различных отделов, выполняющих работы по различным

направлениям, заключается в единении направлений в решении целевой стратегии поведения и развития.

Изучив теорию менеджмента и направления научных классиков школ этой теории, рассмотрим идеи тектологии на примере японских и американских компаний, которые используют системный подход к управлению производством с позиции философии организации и самого производства, а также используемого человеческого капитала. Тем самым мы подтвердим выделенные Богдановым закономерности. Поскольку системный подход в современном мире доминирует во всех направлениях научных исследований, то идеи А.А. Богданова актуальны и в современности [5].

Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в крупных компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в таких компаниях, как IBM, General Motors, McDonald's. А. Морита, президент Sony, сформулировал философские принципы предприятия нового типа следующим образом: «Если бы удалось создать условия, в которых люди могли бы объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления своих сокровенных желаний, то такая организация могла бы принести огромное наслаждение и пользу».

Основные принципы Sony, сформулированные А. Морита:

1. Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач (транзисторный приемник, домашний видеомэгафон, портативный плеер, лазерная звукозапись).

2. Патернализм – воспитание у занятых на фирме чувства, что они – члены одной семьи (пожизненный наем сотрудников, неординарные формы общения с руководством, планирование служебной карьеры, фирменная одежда).

3. Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов (параллельные исследовательские группы, выявление и поддержка энтузиастов, «человек на своем месте») [4].

Данную систему принципов можно отнести к формирующим принципам философии организации. Здесь каждый принцип отражает отдельное направление, к которому может быть применимо различное количество методов и явлений [5].

Американцы оспаривают японское первенство, утверждая, что первым сформулировал философские принципы производства еще в начале XX в. Г. Форд и благодаря им Ford господствовал на мировом автомобильном рынке до 30-х гг.: «Цель моя состояла в том, чтобы производить с минимальной затратой материала и человеческой силы и продавать с минимальной прибылью... обеспечивать максимум зарплаты, иначе говоря, достигать максимальную покупательную способность». И

I. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

еще: «Всем, чему мы научились с течением времени, всем нашим умением и искусством мы обязаны нашим сотрудникам. Я убежден, что если людям дать свободу развития и сознания служебного долга, они всегда приложат все свои силы и все свое умение даже к самой незначительной задаче».

Принципы, предложенные Фордом, опираются на экономические категории и показатели, которые взаимосвязаны между собой детерминированными связями и поэтому относятся к регулирующим закономерностям [1].

Особую значимость в философии организации, рассматриваемой с точки зрения системного подхода, приобретает управление персоналом.

Философия управления персоналом организации заключается не только в том, чтобы удовлетворить потребности организации в укомплектовании персоналом, но также в наиболее полном удовлетворении потребностей работников. Философия управления персоналом организации является неотъемлемой частью философии организации, ее основой, то есть частью (элементом) системы управления.

Следует отметить, что философия управления персоналом, а значит, и организации в различных странах имеет большие отличия.

Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерны четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладают теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.

Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и социальных благ, гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования.

Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и не всегда гуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления. В таблице 1 представлено сравнение философий управления персоналом в зависимости от критериев организации работы, опубликованное ранее.

Таблица 1

Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации [5]

Критерии организации работы	Японская философия	Американская философия	Российская философия	Критерии организации работы
Основа организации	Гармония	Эффективность	Смешанная	Основа организации
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное – реализация заданий	Отношение к работе
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет	Конкуренция
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие	Низкие	Гарантии для работника
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз	Принятие решений
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	Распространено	Делегирование власти
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные	Смешанные	Отношения с подчиненными
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	Смешанный	Метод найма
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанная	Оплата труда

Необходимо учесть особенности современного момента развития общества и адаптации организаций к современным условиям хозяйствования, а также проследить тенденции влияния данных факторов на философию управления современной организацией.

Предложенная группировка (табл. 2) моделей философии управления в соотношении с направлениями развития общества объединит формирующие и регулирующие закономерности организационного опыта, что выявит проблемы развития трудовых ресурсов современных предприятий и общества в целом. Данная группировка, объединяющая обе закономерности системного подхода к

I. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

исследованию организационного опыта, является предпосылкой для принятия решений, влияющих на философию управления организаций. Например, обязательное представление миссии организации – это не что иное, как инструмент управления, способствует формированию идеологии восприятия единства сотрудника и организации.

Решение социальных проблем сотрудников в Японии в виде принудительного отдыха две недели, как минимум, позволит ослабить информационную и психологическую зависимость персонала от выполнения своих обязанностей на рабочем месте, что обусловлено мотивацией высокой конкуренции всеобщего образования в этой стране, начиная с малолетнего возраста.

Таблица 2

Оценка взаимодействия моделей философии управления с направлениями развития современного общества

Виды	Техническое развитие	Социальное развитие	Культурное развитие	Информационное развитие
Японская философия	Высокое, проблема высокой, мотивированной загруженности персонала	Среднее, проблема: территориальная принадлежность к городу или селу	поклонение традициям Проблема: задерживает изменение общественных типов поведения	Высокое, проблема: зависимости от потока информации
Американская философия	Высокое, проблема: Вынужденной интенсивной загруженности персонала в любой отрасли (наследие фордизма)	Высокое, проблема: резкое расслоение общества по доходам	Низкое, проблема дифференцируемости образования	Высокое, проблема: узкоспециализированное изучение информационной сферы для потребительских нужд
Российская философия	Среднее, проблема: невозможность регулярного обновления технических новинок	Низкое, проблема: низкая зарплата, дефицит, дороговизна комплектующих	Среднее, проблема: при резкой смене идеологий развития государства, потеря патриотизма	Низкое, проблема: дефицит массового информационного образования

Определение, выявление и постановка проблем для принятия последующих управленческих решений с позиции системного подхода, основанных на объединении формирующей и регулирующей закономерностей каждого функционального элемента системы управления производством, являются дополнительным подтверждением правильности тектологии А. Богданова. Сформированные различные управленческие решения вновь группируются по направлениям и признакам, описанным А. Богдановым, и способны определять детальные проблемы управления и намечать способы их решения.

Выявленные проблемы отражают современное состояние развития общества через взгляд потребителей – потенциальных и реальных трудовых ресурсов, занятых на предприятиях.

-
1. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. Кн. 1. – М.: Экономика, 1989.
 2. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.
 3. Дафт Р. Теория организации: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 736 с.
 4. Малиновский А.А. Тектология. Теория систем. Теоретическая биология. Сер. Философы России XX века. – М.: Изд-во Едиториал УРСС, 2010. – 448 с.
 5. Морита А. Sony. Сделано в Японии. – М.: Изд-во Альпина Паблшерз, 2007. – 290 с.