

УДК 101.1

DOI 10.25205/2541-7517-2019-17-1-42-53

Философские аспекты российской модели управления

В. С. Диев

*Институт философии и права СО РАН
Новосибирск, Россия*

Аннотация

Проблема формирования российской модели управления, является междисциплинарной, она требует привлечения целого спектра подходов, разработанных в различных отраслях знаний. Философия управления призвана служить общим концептуальным и междисциплинарным основанием, обеспечивающим целостное восприятие и понимание феномена управления. Она позволяет рассматривать этот феномен как единство науки, практики и искусства. Среди аксиологических проблем философии управления центральное место занимают проблемы организационной культуры. Для понимания этого феномена необходима совокупность базовых представлений о природе человека, смысле и форме деятельности, социальной реальности, взаимоотношениях с внешней средой, природе человеческих взаимоотношений и др. Такое представление об организационной культуре может быть сформировано только при философском подходе, который позволяет реализовать интегрирующую функцию философии. Показано, что выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять развитие российской организационной культуры.

Ключевые слова

общество, организация, модель, рациональность, принятие решений, культура, ценности, методология, неопределенность, риск

Для цитирования

Диев В. С. Философские аспекты российской модели управления // Сибирский философский журнал. 2019. Т. 17, № 1. С. 42–53. DOI 10.25205/2541-7517-2019-17-1-42-53

© В. С. Диев, 2019

ISSN 2541-7517

Сибирский философский журнал. 2019. Т. 17, № 1
Siberian Journal of Philosophy, 2019, vol. 17, no. 1

Philosophical Aspects of the Russian Model of Management

V. S. Diev

*Institute of Philosophy and Law SB RAS
Novosibirsk, Russian Federation*

Abstract

The problem of the formation of the Russian model of management is interdisciplinary; it requires a whole range of approaches developed in various branches of knowledge. The philosophy of management is intended to serve as a common conceptual and interdisciplinary foundation that provides a holistic perception and understanding of management. It allows to view this phenomenon as a unity of science, practice and art. Among the axiological problems of the philosophy of management, the problems of organizational culture take center stage. To understand this phenomenon, we need a set of basic ideas about human nature, the meaning and form of activity, social reality, relationship with the external environment, the nature of human relations, etc. This notion of organizational culture can only be formed with a philosophical approach that allows implementing the integrating function of philosophy. The paper shows that the values of paternalism and security will be the near future priorities defining the development of Russian organizational culture.

Keywords

society, organization, model, rationality, decision-making, culture, values, methodology, uncertainty, risk

For citation

Diev V. S. Philosophical Aspects of the Russian Model of Management. *Siberian Journal of Philosophy*, 2019, vol. 17, no. 1, p. 42–53. (in Russ.) DOI 10.25205/2541-7517-2019-17-1-42-53

В современном обществе значимость управления общепризнана, его рассматривают как один из основных факторов прогресса. В условиях глобализации эффективное управление является не только фактором, но и важнейшим ресурсом развития любой страны. Тот факт, что в современной России нет эффективной системы управления, давно уже стал общим местом. Причем это в полной мере относится ко всем уровням и сферам хозяйственной жизни страны: начиная от предприятия, организации, фирмы и заканчивая федеральным центром. Одной из важнейших причин этого явления, на мой взгляд, является отсутствие отечественной модели управления. Эффективно

«работающие» национальные модели управления сегодня широко известны, подчеркну лишь, что каждая из них уникальна, при этом цивилизационные особенности могут тормозить или наоборот усиливать универсальные тенденции, присущие процессам управления. Важнейшей задачей в сфере управления сегодня является разработка эффективной национальной модели, учитывающей социальные приоритеты как общества, так и личности. Проблема формирования российской модели управления является междисциплинарной, она требует привлечения целого спектра подходов, разработанных в различных отраслях знаний. Междисциплинарная проблема, пока она не вошла в парадигму существующей или не привела к возникновению новой дисциплины, находится на «ничейной земле» (термин Б. Рассела), и поэтому возможно и необходимо использовать философские методы и приемы для ее анализа [Диев, 2016]. Решение таких проблем, как правило, требует привлечения результатов целого ряда конкретных наук. Философия в этом случае может выполнять интегрирующую функцию: с одной стороны, объединяя подходы различных дисциплин, а с другой, формируя общий концептуальный базис, позволяющий переносить методы и модели из одной научной дисциплины в другую.

Интерес философии к управлению закономерен и объясняется рядом причин. Прежде всего, местом и ролью управления в жизни, как общества, так и отдельного индивида. Сегодня очевидно, что управление – атрибут не только производства, оно представляет собой неотъемлемую часть любой человеческой деятельности, где требуется задействовать знания и способности людей. По мнению В. М. Розина, «Не менее важный вопрос, относящийся к компетенции философии и методологии, – осмысление и оценка процессов заимствования на российской почве западных управленческих технологий, по-другому – это проблема специфики российского управления. В провокативной книге “Русская модель управления” А. П. Прохоров утверждает, что, по сути, наше управление не просто не эффективно. А в каком-то смысле невозможно, поскольку российские традиции принципиально не допускают конкуренцию» [Розин, 2010. С. 6].

Говоря о русской модели управления, конечно, нельзя не сказать о работах А. П. Прохорова. Он исходит из того, что «в каждый момент русская система управления пребывает в одном из двух состояний – или в состоянии стабильном, застойном, или же переходит в нестабильный, аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление осуществляется неконкурентны-

ми, административно-распределительными средствами. С переходом к нестабильному состоянию стиль действий всех управленческих звеньев коренным образом меняется. Система управления становится агрессивно-конкурентной. Но эта конкуренция имеет мало общего с конкуренцией в западном понимании, поэтому она и не кажется таковой» [2007. С. 84]. В стабильном состоянии, по мнению А. П. Прохорова, русская модель неэффективна, но когда система переходит в нестабильный, аварийный режим работы, то, наоборот, для того, чтобы преследовать свои интересы, все звенья системы управления вынуждены работать результативно. При стабильном состоянии реформы невозможны. Для достижения серьезного успеха требуется перевести систему управления в нестабильный режим. Используя многочисленные исторические примеры, А. П. Прохоров обосновывает свои положения. В частности, он отмечает, что «поскольку русская модель управления формировалась фактически в военных условиях, то она работает результативно лишь в том случае, если лютость собственного начальства становится сопоставима с жестокостью внешнего врага. То есть начальству, чтобы добиться значимого результата, должно прибегнуть к такому размаху репрессий по отношению к собственным подчиненным, к какому прибегали внешние захватчики. Система реагирует только на лютого врага, и пока начальник таковым не станет, не заработает» [Там же. С. 101–102].

На мой взгляд, в последние годы стала формироваться новая отрасль философского знания – философия управления, появление которой вызвано, как уже отмечалось, ролью и значением управления в современном обществе. Кроме того, любая отрасль знания, достигнув определенной стадии зрелости, требует философского осмысления собственных оснований, и управление не является исключением в этом ряду [Диев, 2012; 2018]. Полагаю, что философия управления пока еще находится в стадии становления. Хотя, например, В. М. Розин пишет: «Можно сказать, что предмет философии управления и основные проблемы этой дисциплины в основном уже состоялись, и необходимо перейти к следующему этапу исследования и разработок. К ним относятся конкретный анализ понятий и языка управления, конкурирующих между собой стратегий управления и, что очень важно, философско-методологический анализ больших проектов управления (как удачных, так и провалившихся). Параллельно, конечно, продолжают методологические исследования и разработки, позволяющие на современном уровне строгости конституировать предмет философии управления» [2013. С. 3].

Прежде чем предложить собственную трактовку термина «философия управления», хочу сделать терминологическое замечание. В англоязычной литературе, говоря о «менеджменте», всегда подразумевается фигура «менеджера» – человека, субъекта управления, действующего в некоторой организации в сфере бизнеса; в более широком смысле применяется термин «администрация», «администрирование» (*administration*). Русский же термин «управление» включает в себя оба этих смысла. Термин «менеджмент» применим к любым типам организаций, но когда речь идет о государственных органах любого уровня, в англоязычной литературе используется термин «*public administration*», который переводят на русский язык как «государственное управление», и как «административное управление». Кроме того, в английском языке существует термин «*control*», который соответствует в русском языке управлению техническими системами. Таким образом, русский термин «управление» существенно шире, чем термин «менеджмент». Под философией управления буду понимать систему обобщающих суждений философского характера о предмете и методах управления, его месте среди других наук и в системе научного знания в целом, познавательной и социальной роли управления в современном обществе. Полагаю, что философия управления призвана рассматривать, прежде всего, аксиологические, методологические и эпистемологические основания человеческой деятельности в процессах управления. Управление имеет собственный источник познания – практику, а также пополняется знаниями из других различных дисциплин, без которых оно просто не смогло бы развиваться. Управление междисциплинарно по своей сути, и философия может выполнять интегрирующую функцию при анализе его проблем.

В настоящее время существует достаточно много дефиниций термина «управление», отличающихся степенью общности, но при всех различиях в определениях, основными элементами являются объект, субъект, цели, средства, результаты и условия. Оно может быть охарактеризовано как преобразующая и направляющая деятельность, осуществляемая субъектом по отношению к объекту управления, обеспечивающая достижение заданной цели. Приведу два определения, которые будут использоваться далее.

Управление – процесс воздействия субъекта на объект, направленный на упорядочение, сохранение, разрушение или изменение системы объекта в соответствии с поставленной целью.

Управление – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.

Последнее определение отражает функциональный подход к управлению, согласно которому современные руководители, управляющие, менеджеры выполняют в принципе одни и те же обязанности и функции. Конечно, в том, как конкретно они это делают, могут быть серьезные отличия. Возникают естественные вопросы, какие формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в диапазоне конкретных условий различных стран? Например, по мнению П. Друкера, основное различие между высокоразвитой Японией и относительно слабо развитой Индией состоит в том, что японские менеджеры смогли импортировать именно те управленческие идеи и нововведения, которые в наибольшей степени отвечали японским культурно-историческим традициям, а индийские – не смогли. Обмен техническими достижениями между странами осуществляется относительно легко, а некоторые знания в области менеджмента с трудом переносятся на новую почву. Существуют различные мнения о возможности трансплантации чужих «образцов» управления. При этом есть сторонники концепции, как единообразия, так и специфики менеджмента в различных странах. Те, кто придерживается идеи единообразия, утверждают, что практика менеджмента имеет универсальный характер. При этом в качестве примера приводится метод управления по целям. Сторонники концепции национальной специфики управления считают, что для успешного освоения «чужого» опыта необходима его адаптация к конкретным условиям тех стран, где он будет использоваться. Представляется, что освоение знаний и моделей других стран имеет определенные границы. Лимитирующим фактором являются социально-экономические и культурно-исторические условия каждой страны. Применение в России лучшего зарубежного опыта, моделей, доказавших свою эффективность, возможно только с учетом как имеющихся реалий, так и культурно-исторических традиций, национального менталитета. Социальные технологии нельзя просто «импортировать». Конечно, можно и в Сибири посадить пальму, но нельзя купить климат и окружающую среду, как нельзя изменить систему базовых ценностей обществ, составляющих основу национальной культуры. Представляется, что трудности становления рыночной экономики в нашей стране во многом порождены именно недоучетом особенностей российской истории и менталитета. Национальные традиции и психология коллективизма

не могли быть трансформированы в законопослушный западноевропейский индивидуализм за короткий период.

Сегодня Россия активно участвует в процессах глобализации, все больше отечественных компаний выходит на мировой рынок, одновременно с этим в нашей стране увеличивается присутствие иностранных, в том числе, транснациональных корпораций. Поэтому возникают естественные вопросы, какие формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в диапазоне конкретных условий различных стран? Анализ проблем глобализации – отдельная исследовательская задача, тем не менее кратко характеризую этот феномен. На мой взгляд, глобализацию следует рассматривать как комплексное явление, включающее в себя ряд одновременно протекающих процессов. Поэтому глобализация имеет несколько «измерений», наиболее заметными и значимыми из которых являются: глобализация рынка, производства и информации. Тем не менее их взаимосвязанность и функциональное единство позволяют говорить о едином «векторе» глобализации. Для описания феномена глобализации представляется правомерным и наглядным использование метафоры вектора многомерного пространства [Диев, 2005]. Прежде всего, необходимо подчеркнуть объективный характер процессов глобализации. В каждом компоненте вектора глобализации имеются свои объективные основания. Так, в основе информационной компоненты лежит технический и технологический прогресс. Этот же фактор, наряду с требованиями эффективности и рациональности, находится в основе экономической компоненты. Прогресс любого государства сегодня во многом зависит от технического и технологического прогресса, поэтому открытость является важнейшим фактором, который необходим как для их развития, так и для создания конкурентоспособных условий. Дезинтеграция из мировой экономики просто не выгодна! Сегодня глобализация касается практически каждого жителя планеты. Глобализация несет безусловные плюсы – разделение труда, специализация, эффективность производства, становятся доступны товары и услуги, которых раньше порой просто не было. Но она порождает как новые, так и обостряет старые проблемы.

Современный мир – это мир организаций. В ряду аксиологических проблем философии управления важное место занимают вопросы организационной культуры. Организационная культура является одной из основных характеристик современной организации, влияющая на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их

достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Под организационной культурой далее буду понимать комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируются социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации [Диев, 2010. С. 39]. Обращаю внимание на основные аспекты данного определения организационной культуры:

- решение различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям;
- формирование у сотрудников восприятия и осмысления, характерного для данной организации;
- формирование социального опыта и стереотипов восприятия мира, хранимых и транслируемых организационной культурой.

Подчеркну, что в фундаменте организационной культуры лежат ценности, на основе которых и формируется мировосприятие членов организации.

Управление «погружено» в культуру, и философия управления, в отличие от философии математики, например, обязана исходить из этой посылки. Философия управления должна рассматриваться только в контексте национальной культуры, традиций и менталитета. Культура обновляет унаследованные из прошлого ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, транслирует их живущим поколениям, вооружает людей определенными стереотипами поведения. Эта социальная память лежит в основе ценностей, взглядов и норм поведения, проявляющихся в деятельности людей. Для характеристики национальных моделей управления чаще всего используют методологию, предложенную Г. Хофстедом. Работы Хофстеда давно уже стали классикой, поэтому просто напомним пять основных параметров различий между национальными культурами управления:

- Дистанция власти.
- Коллективизм – индивидуализм.
- Мужественность – женственность.

- Избегание неопределенности.
- Долгосрочная – краткосрочная ориентация.

Одной из важнейших характеристик, с помощью которой описывается организационная культура, является восприятие риска. Современное общество в целом, а Россию в особенности, все чаще называют «обществом риска», причем вполне справедливо. Восприятие и отношение к неопределенности и риску является одним из основных показателей, характеризующих как организационную культуру, так и национальные модели управления. Современное же управление в России – это управление именно в условиях риска, который является атрибутом любой рыночной экономики. Риск напрямую связан с проблемами безопасности, которая часто рассматривается как антипод риска. Безопасность же сегодня выступает в качестве одной из основных ценностей современного российского общества, нередко используемой для обоснования и оправдания различных политических, экономических, военных, административных и других решений. Заметим, что безопасность понимается, прежде всего, как выживаемость, т. е. не развитие, а сохранение ранее приобретенного. В двадцать первом веке отношение к риску является важнейшей частью культуры организации, поскольку реализация стратегии развития организации невозможна без риска. Тем не менее современная российская организация характеризуется как обладающая высокой степенью избегания неопределенности и риска, как это было и в советское время.

Согласно результатам исследований системы ценностей в российских университетах, которые проводил Г. Хофстед в девяностые годы прошлого века, для российской организационной культуры характерны: патернализм, высокая степень дистанции власти, коллективизм, женственность, высокая степень избегания неопределенности и низкая ориентация на долгосрочные планы [Hofstede, 2000. P. 220, 263]. Необходимо отметить, что и в XXI в. патернализм и безопасность являются базовыми ценностями современной российской организационной культуры [Диев, Лыгденова, 2011]. Полагаю, что подобная система ценностей существенно затрудняет процесс построения инновационной экономики в нашей стране. Макс Вебер писал, что политика есть «мощное медленное бурение твердых пластов». Это не просто образное сравнение, «твердые пласты» – это национальный менталитет, культура, специфика управления, которые действительно с большим трудом поддаются каким-либо изменениям. На мой взгляд, метафору М. Вебера в полной мере можно отнести и к отечественной системе управления. Хочу также отметить, что в последние

десятилетия в нашей стране происходила в основном не более чем имитация западных форм управления. В. М. Розин совершенно справедливо отмечает: «Внешне демонстрируются западные схемы управления, а фактически управление происходит прямо “по Прохорову”»: не предполагает конкуренции, используется властный или административный ресурсы, в стабильный период все новации конвертируются в благосостояние чиновников и начальства, а в нестабильный действительно показываются чудеса рвения и эффективности. Правда, очень далекие от нормального ведения хозяйства и управления» [2010. С. 44–45].

Сегодня наиболее известными и успешными моделями управления являются западная, это, прежде всего, США и Западная Европа, а также восточная – Китай, Япония, Южная Корея. Согласно критериям Г. Хофстеда, восточная модель характеризуется более низким уровнем индивидуализма, в отличие от западной, кроме того, она в большей степени ориентирована на долгосрочные проекты. Западная модель управления допускает более высокий уровень неопределенности, в отличие от восточной, где существует высокая степень избегания неопределенности. Система управления в современной России находится в промежуточном положении между коллективистским Востоком и индивидуалистским Западом. Если демократические отношения, низкая дистанция власти, горизонтальная структура иерархии характерны для западной организации, то восточная организация определяется авторитарными или патерналистскими отношениями, высокой дистанцией власти и строго вертикальной иерархией. Отечественная система управления совмещает в себе и западные, и восточные черты. Например, для нее характерна более высокая степень избегания неопределенностей, чем в западной организации, при этом уровень индивидуализма ниже, чем в западной, но выше, чем в восточной модели управления. Полагаю, что российская модель управления, как и в целом наша страна, обречена находиться между Востоком и Западом, а выбор ценностей патернализма и безопасности в качестве приоритетных будет в ближайшее время определять развитие российской организационной культуры.

Список литературы / References

Диев В. С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты // Философия образования. 2005. № 1(12). С. 15–21.

- Diev V. S.** *Mnogomernyi vektor globalizatsii: nachalo i osnovnye komponenty* [Multidimensional vector of globalization: the beginning and main components]. *Filosofiya obrazovaniya* [Philosophy of Education], 2005, no. 1 (12), p. 15–21. (In Russ.)
- Диев В. С.** Управление. Философия. Общество // *Вопр. философии*. 2010. № 8. С. 35–41.
- Diev V. S.** *Upravlenie. Filosofiya. Obschestvo* [Management. Philosophy. Society]. *Questions of philosophy*, 2010, no. 8, p. 35–41. (In Russ.)
- Диев В. С., Лыгденова В. В.** Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // *Ценности и смыслы*. 2011. № 5. С. 101–111.
- Diev V. S., Lygdenova V. V.** *Rossiiskaya organizatsionnaya kultura: traditsii i vyzovy globalizatsii* [Russian organizational culture: traditions and challenges of globalization]. *Tsennosti i smysly* [Values and Meanings], 2011, no. 5, p. 101–111. (In Russ.)
- Диев В. С.** Философия управления: область исследований и учебная дисциплина // *Вестн. Томск. гос. ун-та. Серия: Философия. Социология. Политология*. 2012. № 2. С. 59–66.
- Diev V. S.** *Filosofiya upravleniya: oblast issledovaniy i uchebnaya disciplina* [Management philosophy: area studies and the discipline]. *Vestnik of Tomsk State University. Series: Philosophy. Sociology. Political science*, 2012, no. 2, p. 59–66. (In Russ.)
- Диев В. С.** Междисциплинарные проблемы: новые возможности философии // *Философия науки*. 2016. № 4(71). С. 3–12.
- Diev V. S.** *Mezhdistsiplinarnye problemy: novye vosmozhnosti filosofii* [Interdisciplinary problems: new possibilities of philosophy]. *Philosophy of science*, 2016, no. 4 (71), p. 3–12. (In Russ.)
- Диев В. С.** Задачи и перспективы философии управления // *Вестн. Хакас. гос. ун-та им. Н. Ф. Катанова*. 2018. № 25. С. 83–86.
- Diev V. S.** *Zadachi i perspektivy filosofii upravleniya* [Tasks and prospects of management philosophy]. *Vestnik of Khakass State University named after N. F. Katanov*, 2018, no. 25, p. 83–86. (In Russ.)
- Прохоров А. П.** *Русская модель управления*. М.: Эксмо, 2007.
- Prokhorov A. P.** *Russkaya model upravleniya* [Russian Model of management]. Moscow, Eksmo Publ., 2007. (In Russ.)
- Розин В. М.** Философия управления: основные направления, предмет, сущность управления // *Философия управления: проблемы и стратегии* / Рос. акад. наук, Ин-т философии; отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФ РАН, 2010. С. 3–45.

Rozin V. M. *Filosofiya upravleniya: osnovnye napravleniya, predmet, suschnost upravleniya* [Management philosophy: the basic directions, the subject, the essence of management]. In: *Filosofiya upravleniya: problemy i strategii* [Management Philosophy: Problems and Strategies]. Moscow, IF RAN Publ., p. 3–45. (In Russ.)

Розин В. М. Введение. Становление новой философской дисциплины // *Философия управления: методологические проблемы и проекты* / Рос. акад. наук, Ин-т философии; отв. ред. В. И. Аршинов, В. М. Розин. М.: ИФ РАН, 2013. С. 3–6.

Rozin V. M. *Vvedenie. Stanovlenie novoi filosofskoi distsipliny* [Introduction. The formation of a new branch of philosophy]. In: *Filosofiya upravleniya: metodologicheskie problemy i projekty* [Philosophy of Management: Methodological Issues and Projects]. Moscow, IF RAN Publ., p. 3–6. (In Russ.)

Hofstede G. *Culture Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions Across Nations*. Library of Congress. New York, 2000.

Материал поступил в редколлегию

Received

08.02.2019

Сведения об авторе / Information about the Author

Диев Владимир Серафимович, доктор философских наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института философии и права Сибирского отделения РАН (ул. Николаева, 8, Новосибирск, 630090, Россия); директор Института философии и права Новосибирского государственного университета (ул. Пирогова, 1, Новосибирск, 630090, Россия)

Vladimir S. Diev, Doctor of Sciences (Philosophy), professor, Leading researcher, Institute of Philosophy and Law of the SB RAS (8 Nikolaev Str., 630090, Russian Federation); director of Institute Philosophy and Law Novosibirsk State University (1 Pirogov Str., 630090, Russian Federation)

diev@smile.nsu.ru