

УДК 1/14:65.0

ФИЛОСОФСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА

В.В. Солодских

*студентка IV курса философского факультета,
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова
Тел. +38098-512-95-35; email: vlada0707@mail.ru*

В данной статье анализируется понятие «менеджмент» с философской точки зрения. Для этого автор рассмотрела подходы к определению понятия «менеджмент»; определила само понятие «менеджмент» и выявила, какие он включает в себя компоненты; раскрыла сущность каждой из составляющих управления; сделала вывод, какую же роль играет менеджмент в повседневной жизни.

Ключевые слова: менеджмент, управление, цель, решение, целеполагание, деятельность, способ, организация, достижение, категория.

У даній статті аналізується поняття «менеджмент» з філософської точки зору. Для цього авторка розглянула підходи до визначення поняття «менеджмент»; визначила саме поняття «менеджмент»; виявила, які він включає компоненти; розкрила сутність кожної зі складових управління; зробила висновок, яку ж роль відіграє менеджмент у повсякденному житті.

Ключові слова: менеджмент, управління, мета, рішення, цілепокладання, діяльність, спосіб, організація, досягнення, категорія.

This article examines the concept of "management" from a philosophical point of view. The author has revealed some approaches to the definition of "management" as well as defined the very concept of "management" and revealed what components it includes, has discovered the essence of each of the control components, and has concluded what role management plays in everyday life.

Keywords: management, control, purpose, decision, tselepolahanye, Activities, process, organization, Achieving, category

Данная статья стремится доказать, что менеджмент, прежде всего, является философской категорией. Исследованием понятия «менеджмента» как управления занимались многие ученые экономисты, а вот рассмотрение менеджмента как философского понятия еще требует внимания. В то же время существует большое количество подходов, школ и направлений в менеджменте, которые имеют различные трактовки управленческой деятельности. Менеджментом принято называть своего рода деятельность, которая связана с управлением.

Возникновение менеджмента напрямую связано с возникновением человека, и, следовательно, с проявлениями человеческой деятельности. Существует много трактовок понятия «менеджмент». Их необходимо рассмотреть. Очень часто данное понятие заменяется на «управление». Что же такое управление? В чем состоит смысл управленческой деятельности? В каких жизненных ситуациях мы сталкиваемся с управлением, как с формой деятельности. Является ли управление наукой, можно ли управлению научиться, или это врожденные качества характера человека?

Различий в определении понятия «менеджмент» огромное множество. Но все они подразумевают, что в него включены цели, условия, средства, субъект, объект, и, конечно же, результат. Можно дать характеристику менеджменту как направляющей деятельности, которую осуществляет субъект управления на объект. Это деятельность, которая отвечает за достижение поставленной цели. Управление или менеджмент, подразумевает наличие организации в своем составе. В организации люди осуществляют свою деятельность. Без организации осуществление деятельности не было бы возможным. В пример можно привести общество как группу людей, взаимодействующих между собой определенным образом. По своей природе организации непостоянны, им свойственно меняться и эволюционировать. В.С. Диев в своей статье выделяет организационную культуру как одну из самых важных, по его мнению, характеристик: «Одной из важнейших характеристик современной организации является организационная культура, 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 понимается комплекс подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанных и принятых 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, формируется социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации. На первый взгляд кажется, что организационная культура – это абстрактное понятие, не имеющее серьезного влияния на реальную жизнь. Но она имеет существенное значение для функционирования организаций в бизнесе и в сфере гос. управления» [1: 41].

Рассмотрим различные определения понятия «менеджмент». Классическое определение менеджмента дается А. Файолем. Это определение, сформулированное на базе соответствующего понимания, принято называть функциональным. Менеджмент определяется через перечисление его функций: предвидеть и планировать; организовывать; распоряжаться; координировать; контролировать. В этом определении уже видно важное различие статического (организовывать) и динамического (распоряжаться, приводить организацию в действие) аспектов менеджмента. Одно из наиболее современных определений менеджмента приводится в «Международном справочнике по менеджменту»: «Менеджмент — эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал (производительный, финансовый и человеческий) для достижения целей с максимальной эффективностью».

Мескон, Альберт, Хедоури дают такое определение: «Управление — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации» [4: 37]. Управлением еще называют такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем. «Современное управление – это не только совокупность сугубо специализированных дисциплин, имеющих прикладное значение, но и некоторое мировоззренческое единство, вписанное в контекст современного мировосприятия» [1: 42].

Анри Файоль определяет «менеджмент» так: «Управлять – означает предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть – учитывать грядущее и выработать программу действия; организовывать – строить двойной материальный и социальный организм предприятия; распоряжаться – заставлять персонал надлежащим образом работать; координировать – связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия; контролировать – заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям» [3: 79]. Это говорит о том, что управление осуществляется с помощью определенных способов и функций. Файоль эти компоненты раскрывает очень точно. Лучшие управляющие, утверждал Файоль, должны сочетать в себе такие качества, как, прежде всего, умение управлять людьми, интеллект и, конечно же, управляющий должен хорошо разбираться в организации, управление которой он осуществляет.

Что касается философского взгляда на понятие «менеджмент», то менеджмент относится к классу практико-технических дисциплин. Известный теоретик менеджмента Питер Друкер писал, что «лучшими менеджерами в истории были люди, ответственные за строительство пирамид в Египте» [2: 17]. Это подтверждает мысль о том, что менеджмент, во всех своих проявлениях, существовал с давних времен. Из приведенных нами определений менеджмента, можно сделать вывод, что менеджмент – это управление ресурсами, направленное на достижение целей, а основной задачей управляющих по отношению к управляемым является процесс целеполагания.

Необходимо выяснить, что подразумевает под собой цель и какие компоненты в себя включает. Для этого обратимся к советской энциклопедии. «Цель – один из элементов поведения и сознательной деятельности человека,

который характеризует предвосхищение в мышлении результата деятельности и пути его реализации с помощью определенных средств» [5: 723]. Исходя из этого определения, видно, что обязательным компонентом цели является средства, с помощью которых она должна реализоваться. Цель включает в себя и результат, как заключительное последствие последовательности спланированных и выполненных действий. Объект ставит цель, и составляет план, путь по ее достижению. Цель, в первую очередь, не может быть достигнута без организации, которая выступает как объединение, группа людей, которые преследуют общие цели. Проблема составления плана действий, формулирования точной цели является достаточно характерной в управлении. Когда мы разрабатываем цель, мы, конечно же, примерно знаем, какой мы хотим видеть результат нашей деятельности. Всегда в процессе следования к цели наша деятельность связана с обстоятельствами. Поэтому наша цель будет включать главную цель и целый список подцелей, иными словами, подчиненных целей. Это предполагает тот факт, что любая организация в управлении, ставя перед собой цель, дает знать о своих намерениях, о том, какие результаты своей деятельности хочет видеть в конечном итоге, но она никогда не может знать, каким же, все-таки, путем и способом эта цель будет достигнута. Мы можем планировать, но не можем предвидеть, к сожалению. Об этом говорил Герберт Саймон: «Цели (или задачи) определяют какие результаты и когда должны быть достигнуты, однако практически ничего не говорят о том, как именно будут получены планируемые результаты» [7:5].

Здесь стоит обратиться к такому термину, как целеполагание. Определение гласит: «Целеполагание – первичная фаза управления, выработки и принятия решений, заключающаяся в постановке генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с сущностью и характером решаемых проблем, назначением (миссией) системы, стратегическими установками» [6: 407]. Можем сделать вывод, что целеполагание – это своего рода толчок к деятельности, то есть ключевой компонент в управлении, выбор движения, выбор пути, по которому необходимо следовать. Это главная цель, которая включает в себя ряд подцелей, зачастую целого комплекса, которые сформулированы на основе желаний, потребностей, нужд человека, или организации, преследующих данную идею.

Мескон, Альберт и Хедоури говорят о том, что наше внимание необходимо обратить на проблемы, возникающие на пути к поставленной цели. Важно то, говорится в учебнике, что процесс решения проблем – многоэтапный, и то, во сколько этапов будет проходить это решение, зависит от самой сложности проблемы. Проблемой нужно считать ситуацию, цели которой по своей сути не достигнуты. То есть, когда мы достигаем поставленную цель – мы избавляемся от проблемы. Но обычно для того чтобы добиться желаемого, нам необходимо пройти не один этап.

Также проблемой является нереализованная возможность. А ведь результатом является итог, прежде всего, использованных возможностей. Поэтому необходимо, прежде всего, правильно и точно проанализировать проблему. Если проблема исследована слабо, то и результат, то есть решение, будет не таким эффективным, как мог бы быть.

Проблему выявить в большинстве случаев довольно трудно, ведь в организации, которая относится к выбранной цели, все элементы взаимосвязаны между собой. Необходимо придавать большое значение всем процессам, происходящим в организации, следить за действиями организации – это поможет вовремя определить и устранить недоработки и негативные процессы. В ходе наблюдения за действиями организации уметь из всей информации различить релевантную: «Релевантная информация (relevant – относящийся к делу) – это данные, касающиеся только конкретной проблемы, человека, цели и периода времени. Поскольку релевантная информация – основа решения, естественно добиваться, по возможности, ее максимальной точности и соответствия проблеме. Организации может быть непросто получить исчерпывающую точную информацию по проблеме. Как показано в нашем случае, изучение процесса коммуникации, психологические факторы всегда несколько искажают информацию. Факт существования проблемы может порождать стрессы и беспокойство, значительно усиливающие искажения» [4: 210]. То есть, искать решение сложившейся проблемы целесообразнее, опираясь на конкретный период времени, на конкретную личность, конкретную организацию, определенные цели и подходы. Когда мы пошагово изучим предпосылки возникновения проблемной ситуации, внимательно проанализируем возможные пути решения и приступим к ее решению – тогда проблема будет исчерпана. Как только мы исчерпаем проблему – мы достигнем нашей цели.

Центральное место в иерархии менеджмента занимает категория принятия решений. Такие функции менеджмента как планирование, мотивация, организация и контроль, предполагают принятие решений для осуществления этой функции. В осуществлении деятельности ключевую роль играет выработка решений. Это значит, что решения являются как параметрами результата, так и содержанием самой управленческой деятельности.

Следует выделить такой компонент управления как решение. Оно относится не только к управленческой деятельности, а к жизни индивида в целом, и идет к нам издавна. Роль решения в жизни отдельного человека и общества в целом нашло свое отражение в таких философских проблемах, как борьба добра со злом, проблема воли и свободы человека. Здесь человеку можно отвести такую важную роль, как принятие решений. Принятие решения – это конечное звено цепочки действий, которое предполагает осознание и формулирование предварительно цели деятельности и способа ее осуществления. Процесс принятия решения может многое рассказать, как например внутренний мир человека, его характер, политику его действий. Принятие решения может выступать в качестве любой деятельности человека. Природа человека понимается через направленность анализа процессов принятия решений. Конечно же, за принятие решения, отвечает конкретно человек, который берется за это ответственное дело. Пусть он старается выбрать наиболее лучшее, эффективное, качественное, а не просто решение, но ответственен он.

Смысл менеджмента, как вида деятельности, сводится к рациональному и эффективному управлению ресурсами для достижения поставленных целей. При этом успешность (способность достигать цели) является главным критерием эффективности того, кто осуществляет управление, абсолютно не взирая на его личные качества. Главный критерий успешности в менеджменте – это результат.

В заключение, необходимо сказать, что менеджмент – очень непростое понятие, включающее в себя множество компонентов, каждый из которых играет огромную роль в человеческой деятельности. Менеджмент играет очень важную роль в человеческой деятельности. Природа человека такова, что человек добивается желаемых целей любыми путями, но вот задачи такой деятельности должны быть обязательно скоординированы. В управлении нуждаются абсолютно все. Эффективность же управления обеспечивается умением управляющего овладеть искусством творческого применения научных принципов управления в конкретных ситуациях. Менеджмент очень важен для общества, ведь оно построено на управлении. И эффективность управления обусловлена наличием человеческого ресурса. Вышеперечисленные авторы фактически составили свою модель управления и предложили свои управленческие принципы. В целом, все принципы схожи между собой в одном – в том, что какими бы словами его не называли и на каком бы языке о нем не говорили, управление – это жизнь, это залог развития и возможность добиться лучшего, и, как говорится, «прыгнуть выше своей головы». Человек сам творец своей тактики жизни и только ему выбирать, чем целесообразнее руководствоваться для достижения своих целей. Именно менеджмент и делает человека человеком; человек разумный, потому что он человек управляющий (и собою, и другими).

ЛИТЕРАТУРА

1. Диев В.С. Управление. Философия. Общество / В.С. Диев // Вопросы философии. – 2010. – № 8. – С. 35-41.
2. Дункан У.Дж. Основополагающие идеи в менеджменте / У.Дункан. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
3. Лучицкая Л.Б., Рак Н.Г. Управление персоналом / Л.Б.Лучицкая, Н.Г.Рак. – Королев МО: КИУЭС, 2007. – 149 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт. – М.: Дело, 2009. – 720 с.
5. Огурцов А.П. Цель // Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 494 с.
7. Симон Х.А. О понятии организационной цели // Административные науки ежеквартально, 1964. – С. 5-16.

*Рекомендовано до друку науковим керівником к.філос.н., доц. О.С. Петриківською
Стаття надійшла до редакції 29.05.2015*