

Е.А. Савелёнок

ИДЕОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Курс лекций

Учебно-методическое пособие



МОСКВА – 2015

УДК 65.0(075.8)
ББК 65.290-2я73
С12

Савелёнок Е.А.

С12 Идеология управления: Курс лекций: Учебно-методическое пособие. — М.: МАКС Пресс, 2015. — 128 с.
ISBN 978-5-317-04971-3

Лекции содержат теоретический материал к дисциплине «Идеология управления», занятия по которой проводились автором в формате научного семинара в рамках программ бакалавриата и магистратуры по направлению «Менеджмент» на экономическом факультете Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова в 2007–2015 гг.

В курсе лекций идеология управления представлена как особая область научно-практического знания об управлении, в рамках которой управление рассматривается как специфическая деятельность по формированию смысла и назначения деятельности людей в организации и функционирования самой организации.

Курс лекций предназначен для студентов, обучающихся на программах магистратуры по дисциплинам «Идеология управления», «Организационная культура», для студентов и аспирантов, ведущих научно-исследовательскую деятельность в области изучения основ управления, а также для широкого круга лиц, интересующихся современными концепциями и подходами в области актуальных проблем как самого управления, так и его изучения.

Ключевые слова: идея, идеология, управление, менеджмент, культура, культура управления, идеология управления.

УДК 65.0(075.8)
ББК 65.290-2я73

Savelyonok E.A.

Ideology of Management: course of lectures: Manual. — М.: MAKS Press, 2015. — 128 p.

Lectures include theoretical material to the “Ideology of Management” discipline, studies on which took place in form of scientific workshop as part of bachelor and master Management program at Lomonosov Moscow state university at faculty of economy in 2007–2015 years.

In the course of lectures Ideology of Management is represented as a special sphere of academic and research management science in terms of which management is considered as a specific activity on sense and destination of peoples action formation in the arrangement and functioning of the organization itself.

This course of lectures is intended for “Ideology of Management”, “Corporate Culture” master students, students and Ph.D. candidates, carrying on science and research activity in the sphere of government base study as well as for wide range of people interested in contemporary concepts and approaches in the sphere of management and its examination current issues.

Key words: idea, ideology, culture, management, management culture, management ideology.

ISBN 978-5-317-04971-3

© Савелёнок Е.А., 2015

Оглавление

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ЛЕКЦИЯ 1. Происхождение и развитие взглядов на идеологию	9
Вопросы	9
1. Возникновение термина и этапы его эволюции.	10
2. Идеология как наука	11
3. Идеология как политическая теория	13
4. Идеология как предмет социальных дисциплин (западные исследования)	14
5. Взгляды на идеологию в рамках позитивизма (XIX–XX вв.)	18
6. Феноменологический подход к идеологии (1-я пол. XX в.)	20
7. Подход к идеологии в рамках иррационализма (XX в.) .	20
8. Франкфуртская школа об идеологии (30–40-е гг. XX в.)	23
9. Идеология в леворадикальной социологии (60-е гг. XX в.)	26
10. Деидеологизация (50–60-е гг. XX в.)	27
11. Реидеологизация (70-е гг. XX в.)	29
12. Подходы к идеологии в советском обществоведении. .	31
Выводы	38
Контрольные вопросы по материалу лекции 1	41
ЛЕКЦИЯ 2. Идеология в контексте проблем управления	42
Вопросы	42
1. Идеология в контексте развития взглядов на предмет управленческой теории	42
2. Школа научного управления (80-е гг. XIX в. – 20-е гг. XX в.)	44
3. Классическая (административная) школа (20–50-е гг. XX в.)	45
4. Неоклассическая, или школа человеческих отношений (30–50-е гг. XX в.)	47

5. Школа науки управления, или количественный подход (с 50-гг. XX в. по настоящее время)	50
6. Подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный, стратегическое управление (50–70-е гг. XX в.)	52
7. Культура управления (80-е гг. XX в.)	57
8. Идеология управления	63
Выводы	75
Контрольные вопросы по материалу лекции 2	77
ЛЕКЦИЯ 3. Теория идеологии управления	78
Вопросы.	78
1. Идеология в зарубежной управленческой литературе (краткий обзор)	79
2. Идеология в отечественной управленческой литературе (краткий обзор)	82
3. Управленческая идеология	85
4. Организационная идеология	87
5. Идеология компании	89
6. Идеологическая система компании	90
7. Идеология управления	94
8. Система идеологии управления	96
9. Отличия идеологии управления от организационной культуры	98
10. Отличия идеологии управления от манипулирования. .	100
Выводы	102
Контрольные вопросы по материалу лекции 3	104
ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ. Предисловие к теологии управления	105
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	115
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Вопросы для эссе на тему «Идеология управления»	118
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Кейс «Казангап»	121
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Кейс «Воля руководителя»	123

Предисловие

В настоящий курс вошли три лекции, на материале которых последовательно раскрывается проблематика идеологии применительно к управлению в организации — от истории возникновения термина «идеология» до формулирования и описания системы идеологии управления в организации. Первоначально основу лекций составлял материал диссертационной работы автора (диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Идеология управления в организации: структура и процесс», 2000 г.). За период с 2007 г. (с начала преподавания автором дисциплины «Идеология управления» на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова) структура и содержание лекций были существенно доработаны. Получили развитие важные теоретические положения курса, в связи с чем текст лекций был частично переработан и дополнен новым материалом, в тексте значительно возросло количество примеров, цитат и авторских комментариев. В дополнение к этому текст прошел углубленную авторскую редакцию непосредственно в процессе подготовки лекций к печати.

Термин «идеология управления» является для отечественной управленческой теории сравнительно новым. При самом общем подходе в рамках традиционного взгляда на идеологию как на систему идей термин «идеология управления» обозначает содержание основных идей, описывающих существенные качества и свойства управления, смысл управленческой деятельности. Последовательно развивая это понимание, идеологию управления можно определить как особую область научно-практического знания об управлении, отвечающего на вопросы: Что лежит в основе управления? Что делает управление возможным? Что делает управление совершенным?

Назначение данного курса лекций — представить теоретическое обоснование основных положений дисциплины «Идеология управления». В соответствии с этим *первая задача* данного курса лекций — дать материал для ознакомления студентов с темой идеологии управления: логика появления и развития темы, основные вопросы, проблемы и подходы в области идеологии управления. Но есть и *вторая задача*, которая направлена на рассмотрение

самого управления с позиций идеологии, на развитие теоретических и практических представлений об управлении как особой области формирования смысла и назначения деятельности человека в организации.

Первая задача решается наличием в тексте лекций *материала-для-информации*, вторая задача — *материала-для-размышления*. Обе задачи обуславливают определенную специфику формата и стиля изложения материала.

В целях достижения наибольшей информативности текста в нем приводятся примеры, цитаты, в том числе из художественной литературы, авторские комментарии, известные высказывания, иллюстрирующие основной материал и создающие более «живой» контекст его восприятия. Для краткости изложения положения основных теоретических работ в области идеологии и управления, различных концепций и подходов, рассматриваемых и/или упоминаемых в тексте, приводятся большей частью конспективно.

Специфика материала-для-размышления состоит в том, что он в своей полноте существует в единстве устного (в рамках семинаров) и письменного (в настоящем курсе лекций) изложения. Это дает автору основание приводить в тексте положения и выводы заведомо дискуссионного характера, в том числе, как может казаться читателю, недостаточно обоснованные — но необоснованные именно и только в тексте, ведь заведомо предполагается их обоснование на семинаре в аудитории, и лучшей формой обоснования в данном случае как раз является дискуссия, что и следует из характера этих самых положений.

Обе задачи служат достижению единой цели — представлению и обоснованию идеологии управления как особой области научно-практического знания об управлении, в рамках которой управление рассматривается как специфическая деятельность по формированию смысла и назначения деятельности людей в организации и функционирования самой организации.

Данный курс лекций не мог бы появиться без прямого участия нескольких человек, которым автор хочет выразить свою благодарность.

В первую очередь с особенной теплотой автор благодарит своего научного руководителя и учителя, заслуженного профессора МГУ

им. М. В. Ломоносова Вадима Ивановича Маршева за неоценимую помощь и неизменную поддержку, которую он оказывает автору на протяжении всего периода занятия темой, начиная со студенческой скамьи. Аспирантура, кандидатская диссертация, настоящие лекции — всеми этими своими достижениями автор в огромной степени обязан своему Учителю. Идеология начинается с момента ощущения и интеллектуального признания нами второй, «другой» реальности, отличной от мира вещей и предметов — реальности наших мыслей и ценностей. Пользуясь этой аналогией, а также случаем, автор делает признание — Вадим Иванович Маршев открыл для автора «другой» мир, отличный от мира каждодневных утилитарных дел — мир науки, мир творчества, основанный, чтобы о нем сейчас ни говорили, на «другой» реальности — реальности постижения истины.

Также автор выражает глубокую признательность коллективу преподавателей кафедры управления организацией экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова и лично заведующему кафедрой Олегу Самуиловичу Виханскому за знания и опыт, полученные автором в период обучения в аспирантуре кафедры, в особенности на этапах предзащиты и защиты диссертации. Обучение в аспирантуре кафедры было и остается для автора школой — школой науки и человеческих отношений.

Отдельную благодарность автор адресует Дану Станиславовичу Медовникову, Галине Борисовне Костиной и Елене Константиновне Рыцаревой, которые в 1998 и 2000 гг. организовали и провели с участием автора серию углубленных интервью с руководителями российских компаний на тему идеологии управления¹. По результатам этих интервью в журнале «Эксперт» были подготовлены и опубликованы две статьи². Многочисленные положительные отклики читательской аудитории на эти статьи подтвердили

¹ В то время Г. Б. Костина и Е. К. Рыцарева — корреспонденты журнала «Эксперт», Д. С. Медовников — начальник отдела инноваций журнала «Эксперт» (в настоящее время — заместитель главного редактора журнала «Эксперт», директор Института менеджмента инноваций НИУ ВШЭ).

² Медовников Д. М., Савелёнок Е. А. Амбиции выбора // Эксперт. — 1998. — № 20 — С. 36–42; Медовников Д. М., Савелёнок Е. А. Архитекторы смысла // Эксперт. — 2000. — № 39. — С. 30.

предположения автора об актуальности идеологии для российских компаний. Проведенные интервью дали фактический материал для обоснования некоторых теоретических положений его диссертационной работы.

Наконец, у данного курса лекций есть соавторы, упомянуть фамилии которых здесь, по известным причинам, не представляется возможным — это студенты разных групп и курсов экономического ф-та МГУ им. М. В. Ломоносова, слушавшие в свое время курс лекций «Идеология управления». Работа со студентами на занятиях дала возможность «проговорить» и развить некоторые концептуальные положения, более четко структурировать материал курса, сделать его теоретическую часть более доступной для понимания.

Несмотря на то что при подготовке курса лекций автор пользовался обширным перечнем литературы (не только научной, но и художественной, публицистической и т.д.), в списке использованных источников приведены только те работы, на которые автор прямо ссылается в тексте. В большинстве случаев в тексте даются ссылки на источники из списка, приведенного в конце лекций, однако в некоторых случаях указания на авторов, названия и годы написания (выхода) отдельных работ приводятся непосредственно в тексте или в сносках, что обусловлено, в том числе, стремлением автора сделать восприятие материала лекций более удобным, не теряя при этом ни в корректности, ни в информативности изложения. Перечень литературы составлен в порядке упоминания источников в тексте.

Приведенные цитаты и высказывания выделены курсивом и закавычены. Внутри цитат в квадратные скобки заключены примечания автора.

*Е. А. Савелёнок,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента инноваций,
заместитель директора
Института менеджмента инноваций НИУ ВШЭ*

ЛЕКЦИЯ 1

Происхождение и развитие взглядов на идеологию

«...Нет у нашего времени более неотложной задачи, чем разобраться в вопросе о роли интеллектуального начала в жизни. Бывают эпохи смятения умов. И наша эпоха как раз из таких. ...Нынешнее великое смятение умов возшло на том, что после нескольких веков обильного интеллектуального урожая, веков пристального внимания к интеллекту, человек перестал понимать, что ему делать с идеями. Человек почувствовал, что с идеями происходит что-то не то, что их роль в нашей жизни отличается от той, которая им приписывалась в прежние времена, но он не может понять, в чем состоит истинное назначение идей».

Хосе Ортега-и-Гассет

«Идеи экономистов и социальных философов, как тех, кто прав, так и тех, кто ошибался, обладают куда большей силой, чем принято думать. В действительности только они и правят миром.

Практики, которые считают себя далекими от какого-либо интеллектуального влияния, в действительности обычно бывают рабами какого-нибудь давно забытого экономиста.

Я уверен, что власть корыстных интересов сильно преувеличена по сравнению с эффектом постепенно внедряющихся идей».

Дж. М. Кейнс

Вопросы

1. Возникновение термина и этапы его эволюции
2. Идеология как наука
3. Идеология как политическая теория
4. Идеология как предмет социальных дисциплин (западные исследования)
5. Взгляды на идеологию в рамках позитивизма (XIX–XX вв.)

6. Феноменологический подход к идеологии (1-я пол. XX в.)
 7. Подход к идеологии в рамках иррационализма (XX в.)
 8. Франкфуртская школа об идеологии (30–40-е гг. XX в.)
 9. Идеология в леворадикальной социологии (60-е гг. XX в.)
 10. Деидеологизация (50–60-е гг. XX в.)
 11. Реидеологизация (70-е гг. XX в.)
 12. Подходы к идеологии в советском обществоведении
- Выводы

1. Возникновение термина и этапы его эволюции

В основе термина «идеология» лежит понятие идеи. Это понятие является одинаково важным по обе стороны т.н. основного вопроса философии — о первичности бытия или сознания. В обоих случаях оно может формировать онтологию, в обоих случаях без него не обходится гносеология. У Демокрита идеи — это атомы, у Платона — понятия, отражающие вещи, прообразы вещей. У Иммануила Канта *«идея есть понятие разума, предмет которого вовсе не может встречаться в опыте»*³, у К. Маркса, напротив, сама идея может являться материальной силой, если овладеет массой.

В самом первичном приближении идея есть форма или способ содержательного (смыслового) отражения действительности в сознании человека. Собственно, так и определяет понятие «идея» философский энциклопедический словарь: *«Форма постижений в мысли явлений объективной реальности, включающая в себя сознание цели и проекции дальнейшего познания и практического преобразования мира»* [1. С. 207]⁴.

Человек мыслит, прежде всего, идеями, с их помощью формулирует свои цели и ориентиры, посредством воплощения тех или иных идей реализует свои замыслы на практике и изменяет ее.

³ Из работы «Логика. Пособие к лекциям» (1800 г.)

⁴ Отметим для себя (в дальнейшем об этом будет сказано подробнее), что идея не только отражает, но и «участвует» в познании и преобразовании действительности.

Идеология как явление всегда сопровождала человека. Собственно термин «идеология» появился на рубеже XVIII–XIX вв. В истории термина «идеология» можно выделить три основных этапа его историко-логической эволюции:

- идеология как наука об идеях, которая изучает их происхождение и закономерности проявления в практике развития общества;
- идеология как понятие, отличающее и характеризующее социально-политическую направленность и сущность различных взглядов, теорий, концепций и т.д.;
- идеология как предмет исследования и как инструментальное понятие в социальных науках.

2. Идеология как наука

Авторство термина приписывают Дестюту де Траси. В своей работе «Элементы идеологии» (1801–1815 гг.) француз предлагает рассматривать идеологию как науку об идеях, позволяющую установить твердые интеллектуальные основы для политики, этики и иных сфер общественной жизни и гуманитарных наук. Пафос Дестюта де Траси состоит в достижении человеком подлинного понимания того, в чем заключается сущность идей, и на этой основе в построении справедливого и разумного общественного порядка [2].

Идеология в данном случае мыслится не просто как очередной инструмент для тех или иных упражнений в практике социального строительства, но и как вершина опытных наук. Она вбирает в себя результаты опыта, перерабатывает, осмысливает их, на этой основе формулирует новое знание о построении справедливого и разумного мира. Ввиду сложности своего предмета, эта наука может быть только синтетической. Вот как ее определяет Дестют де Траси: *«Эту науку можно назвать идеологией, если исходить только из ее темы, общей грамматикой, если обращать внимание только на ее средства, и логикой, если рассматривать только ее цель. Однако, как бы ее ни именовать, она обязательно охватывает эти три аспекта, ибо невозможно серьезно заниматься одним из них, не занимаясь двумя другими. Идеология представляется мне*

родовым термином, так как наука об идеях включает в себя и науку об их выражении, и науку о допускаемых ими дедуциях» [цит. по: 3. С. 21]⁵.

Нам станет понятнее запрос на идеологию со стороны общества, если мы обратим внимание на время, от которого ведется отсчет истории термина «идеология». Это было время басен и манифестов. Время, в которое вес слова был необычайно велик. Когда удачно составленный памфлет мог стать серьезным инструментом политики. Когда удачная острота, сказанная кем-то из посетителей становящихся модными интеллектуальных салонов, могла стоить кому-то и славы, и карьеры. Шутки Талейрана — французского министра иностранных дел, — мгновенно расходились по всей Франции, и по ним можно было формировать представление о состоянии дел в политике и дипломатии. Когда новые реалии шились буквально «на коленке» после распада старых, традиционных институтов политики и морали. Это было время интеллектуальных импровизаций на темы политической и общественной жизни. Другими словами — самое время, когда появляется необходимость привести весь этот «фонтан интеллекта» в порядок. Чем, по замыслу «идеологов» (так стали называть тех, кто занимался идеологией), и должна была бы заняться идеология. Раньше для нее просто не было предмета.

Был и политический заказ на идеологию. На раннем этапе Наполеон Бонапарт положительно относился к Дестюту де Траси и идеологам как к ученым и философам, которые должны были соответствующими идеями обеспечить ему политическую поддержку. Идеологи, в свою очередь, полагали, что Наполеон, как сильный и просвещенный правитель, способен воплотить их идеи в жизнь. Однако вскоре стало ясно, что идеи и социально-политические намерения у каждой стороны свои, и надежды Наполеона, с одной стороны, и идеологов — с другой, рассеялись [4].

С этого момента идеологи оказались в оппозиции к власти, и термин «идеология» постепенно стал приобретать пренебрежительный оттенок, а идеологами стали называть людей, чьи взгляды и теории оторваны от жизни и не реалистичны.

⁵ Ср.: логика (в «старом» понимании) как область одновременно различных вещей, их наименования и действий с именами.

Идеология как наука в период XVII–XIX вв. в значительной степени обладала утопическим и схоластическим характером. Для реализации выработанных в ее рамках теоретических и идейно-ценностных концепций на тот момент не было устоявшихся институтов, способных заменить традиционные общественные и политические институты. В связи с этим понятие идеологии закономерно переключалось из лагеря беспристрастной науки на просторы политической борьбы за умы и сердца людей.

3. Идеология как политическая теория

Фактически с момента своего появления, понятие «идеологии» стало применяться преимущественно для оценки и характеристики идейных концепций и систем взглядов, имеющих ярко выраженную социально-политическую направленность и в ложной, мистифицированной форме выражающих интересы больших социальных групп. Идеология получает «прописку» (и как теперь понятно — постоянную) в сфере политической борьбы. Появляется термин «борьба идеологий», при этом имеется в виду не только и даже не столько соревнование самих идей (по содержанию), сколько их использование в политической борьбе.

Вследствие своего, как считалось, изначального качества ложности, понятие идеологии приобрело в значительной степени негативный, уничижительный оттенок, поскольку ассоциировалось с тем, что внушается, насаждается, поддерживает диктат и принуждение. Это обыкновение дошло и до наших дней. На рубеже 80–90-х гг. прошлого столетия Россия впала в истерию тотальной деидеологизации, и даже само слово «идеология» фактически попало под запрет. Говорить об идеологии (если, конечно, речь не шла о необходимости «выкорчевывания» советской / социалистической / коммунистической идеологии, зачастую вместе с ее носителями) стало дурным тоном, признаком интеллектуального невежества, мракобесия.

Вместе с тем и в наши дни, когда официально объявлено о необходимости поиска / формирования государственной идеологии, применение термина зачастую носит спекулятивный характер.

Прибавлением слова «идеология» к какому-либо термину можно исказить и/или дискредитировать его содержание: «идеологическое общество», «идеологизированная жизнь» и т.п.

4. Идеология как предмет социальных дисциплин (западные исследования)

Эпиграфом к третьему этапу историко-логической эволюции термина «идеология» могут служить слова немецкого социолога Никласа Лумана⁶: *«Понятие идеологии..., только будучи очищено от представления о семантическом управлении общественным воспроизводством посредством идей и пройдя затем стадию чисто уничижительного и полемического применения, ... становится пригодным для употребления в социальных науках»* [5. С. 199].

Вопросы идеологии еще в XIX в. стали предметом научных исследований. Безусловно, в то время исследования идеологии составляли собой междисциплинарную область. Был введен термин «идеологоведение». К вопросам изучения идеологии в XIX – первой половине XX вв. обращались многие известные исследователи того времени, в том числе основоположник позитивизма Огюст Конт, политэконом Джон Стюарт Милль, социологи Макс Вебер⁷, Карл Манхейм⁸, Эмиль Дюркгейм, Герберт Спенсер, Роберт Кинг Мертон⁹, Толкотт

⁶ Никлас Луман (1927–1998 гг.) — немецкий социолог, специалист в области теории социального познания и системной теории общества (теория социальных систем).

⁷ Макс Вебер (1864–1920 гг.) — немецкий социолог, философ и историк. Один из создателей концепции идеальных типов — способ упорядочивания и типизации эмпирического материала в социальных науках.

⁸ Карл Манхейм (1893–1947 гг.) — немецкий социолог. С 1933 г. работал в Великобритании.

⁹ Роберт Кинг Мертон (1910–2003 гг.) — американский социолог. Один из основоположников структурного функционализма. Рассматривал общество как объективную реальность, новое социальное качество, возникающее в процессе пространственного соединения составляющих его индивидов (первым указал на это Эмиль Дюркгейм).

Парсонс¹⁰, экономист Вильфредо Парето¹¹, философ Макс Шелер¹² и др. Основные вопросы, рассматриваемые в работах данных исследователей — природа ценностей, дихотомия объективности / субъективности, сущность идеологии, соотношение идеологии и науки, идеологии и истины.

Из представленного списка исследователей особо следует выделить Карла Манхейма. Своей «социологией знания» он фактически заложил основы методологии изучения и определения идеологии. Его методология заключалась в том, чтобы готовить и осуществлять познание общественных явлений посредством выхода «над» различными точками зрения и синтезом их в одно целое. Это позволило Манхейму взглянуть на идеологию как бы со стороны (метаидеологическая позиция). Собственно идеологию К. Манхейм определял, скорее, в кантианском духе: «Идеологиями мы называем те трансцендентные бытию представления, которые *de facto* никогда не достигают реализации своего содержания»¹³ [цит. по: 6. С. 115].

Особенно ценно учение К. Манхейма о *тотальной* и *частичной* идеологии. *Частичная идеология* представляет собой

¹⁰ Толкотт Парсонс (1902–1979 гг.) — американский социолог, представитель структурного функционализма.

¹¹ Вильфредо Парето (1848–1923 гг.) — итальянский экономист и социолог. Основоположник теории элит. Автор оригинальной психологической теории идеологии, согласно которой, в общем виде, идеология есть не что иное, как рациональное объяснение (самообъяснение) действий человека, в основе которых лежат иррациональные врожденные психические структуры. Например, отвращение к убийству как иррациональное чувство может быть объяснено наличием рациональных убеждений, продиктованных, в том числе, общественной моралью, религией и т.д. Изучал механизм манипулирования массовым сознанием, связанный с воздействием на структуру чувств, описал методы идеологического и психологического воздействия, которые обычно используют политики.

¹² Макс Шелер (1874–1928) — немецкий философ-идеалист, один из основоположников аксиологии (науки о ценностях), социологии познания и философской антропологии как самостоятельных дисциплин.

¹³ Из книги К. Манхейма «Идеология и утопия» (1929 г.) Любопытно, что утопия (по этимологии — «место, которого нет»), по мнению Манхейма, становится идеологией, как только ее носители приходят к власти.

определенную систему идей, заведомо искаженно отражающих действительность в угоду политическим или иным интересам ее носителя. *Тотальная (общая)* идеология включает в себя любые представления о действительности определенных слоев населения, всего общества и эпох в целом на определенном промежутке истории, характеризующимся соответствующим уровнем развития знаний и технологий, обуславливающих возможности познания¹⁴.

Одним из центральных пунктов исследований по идеологии в западной социологии является представление об идеологии как о ложном сознании. Однако понятие «ложности» идеологии здесь не тождественно понятию «лживости». Идеология включает в себя не обязательно истинное или ложное знание, она, в силу своей ценностной природы, может иметь вероятностный (прогностический, символический) характер. Идеология «ложна» не потому, что она намеренно искажает действительность в угоду тем или иным политическим интересам, а в силу того простого факта, что ценности по своей природе не являются простым адекватным отражением действительности.

Ценности и идеи, их выражающие, что и составляет, в первом приближении, идеологию, представляют собой как бы иную реальность, чем та, что дана человеку в его физических ощущениях. Сила и роль этой «второй» реальности довольно велики: только сквозь призму этой «реальности» человек может осознанно (осмысленно) воспринимать (познавать) окружающую его действительность, что означает — формировать действительность в своем восприятии¹⁵. Важность ценностных предпочтений в восприятии действительности в процессе познания одним из первых обосновал

¹⁴ Т.е. в первом случае человек вводится в заблуждение намеренно, во втором случае признается, что любые представления о действительности искажены вследствие их естественной исторической ограниченности.

¹⁵ В этом смысле примечательна фраза героя одного из романов американского писателя Митчелла Уилсона: *«В те времена, когда люди верили, что земля плоская, она и была плоской»*. В философии примером такого подхода к действительности служит субъективный идеализм, в рамках которого бытие вещей сводится к их способности быть воспринимаемыми. Для вещей «быть» означает «быть в восприятии»: *«весь мир — комплекс моих ощущений»* (Джордж Беркли, 1685–1753 гг.)

немецкий философ Генрих Риккерт, предложив по этому критерию — отличие в возможностях «непосредственного» восприятия и восприятия, обусловленного ценностными предпочтениями (представлениями об идеале, значении и т.п.), — различать, соответственно, науки о природе и науки о культуре¹⁶.

В целом западная социология основывается на следующих основных подходах к изучению идеологии:

- плюрализм идеологий,
- определение идеологии как ложного или сочетания ложного и истинного сознания,
- отрицание в ней творческого начала [2. С. 57].

В русле данных подходов идеология может определяться как:

- спонтанная эманация «массового сознания», обеспечивающая самоописание общества (М. Фуко)¹⁷,
- превращение идеи в социальный рычаг (Дэниэл Белл),
- кристаллизация ложного знания (В. Парето),
- добровольная мистификация (К. Манхейм),
- ориентированная на действие система убеждений (К. Д. Бра-хер),
- всеобъемлющий принцип исторического бытия (Ханна Арендт).

¹⁶ Генрих Риккерт (1863–1936 гг.) — немецкий философ, один из основателей баденской школы неокантианства. Одним из первых предложил категорию «ценность» в качестве основного понятия для рассмотрения общества и культуры. В этой связи примечательны слова шведского социолога и экономиста Гуннара Мюрдаля о том, что *«нет другого способа изучения социальной реальности, кроме как с точки зрения человеческих идеалов. Никогда не существовало «незаинтересованной социальной науки» и логически такой быть не может. В противоположность широко принятому мнению, не только критические выводы из научного анализа, но и сам анализ с необходимостью зависят от этих ценностных предпосылок»* (1958 год) [цит. по: 2. С. 3]. Или, как выразился один из героев романа М. Уилсона «Жизнь во мгле», *«... мы работаем совсем не беспристрастно... Беспристрастный ум — это бесплодный ум»*.

¹⁷ Очень близко к этому понимает идеологию Никлас Луман: *«... напрасно ее так окрестили — идеология, ... но... фундаментально иные формы самоописания общественной системы все-таки еще не образовались»*. При этом в конкретной действительности идеология есть не что иное, как *«... программа управления обществом посредством идей»* (из работы «Тавтология и парадокс в самоописаниях современного общества», 1987 г.) [цит. по: 5. С. 199]

В зависимости от уровней анализа, подходов и взглядов на идеологию, разнятся представления о назначении идеологии в обществе:

- ликвидация психопатологических напряжений (иллюзорно-компенсаторная функция, сублимация страхов, Л. Браун),
- разработка глобальной стратегии человечества (А. Винер),
- обеспечение (обоснование и поддержание) политических решений (П. Ансар),
- объяснение общественных явлений (А. Сейхи),
- сплочивание людей (Т. Парсонс) [2. С. 88].

Здесь уместно привести полностью несколько определений назначения идеологии: *«Идеологии дают человеку общую ориентацию в жизни, цели и задачи, подготавливают его к осуществлению этих целей, дают систему ценностей и норм для его поведения»* (Я. Барион) [цит. по: 2. С. 66], *«настоящая идеология является выражением того, ради чего человек живет»* (Э. Шпрангер) [там же. С. 88], *«идеология придает смысл существованию и всему происходящему»* [там же. С. 68].

Рассмотрим далее основные подходы и взгляды на идеологию отдельных, наиболее видных школ и направлений в западной социологии периода конца XIX – второй половины XX в.

5. Взгляды на идеологию в рамках позитивизма (XIX–XX вв.)

Термин «позитивизм» ввел в научный оборот французский мыслитель Огюст Конт¹⁸. В развитие позитивистских взглядов на идеологию значительный вклад внесли Карл Манхейм, Карл Поппер, Толкотт Парсонс, Уиллард Муллинз и др.

Позитивизм можно считать базовым направлением в изучении идеологии. В нем соединены пафос Дестюта де Траси о возможности и желательности рациональной организации общества

¹⁸ Огюст Конт (1798–1857 гг.) — один из основоположников позитивизма и буржуазной социологии. В молодости 5 лет был секретарем у социалиста-утописта Сен-Симона. Считал, что наука познает не сущности, а только феномены. Социология — «социальная физика».

посредством идей и попытки объяснить феномен идеологических явлений, выявить и описать характерные черты идеологии.

У истоков позитивистских взглядов на идеологию стоял Карл Манхейм. В основе взглядов на идеологию у позитивистов лежит признание ценностной природы идеологии. Источником формирования ценностей, в свою очередь, может выступать коллективное бессознательное. По мнению К. Манхейма, *«...в самом слове «идеология» содержится понимание того, что в некоторых ситуациях коллективное бессознательное определенных групп затушевывает реальные условия общества, как для себя, так и для других, и таким образом стабилизирует их»* [цит. по: 4. С. 11]. Это коллективное бессознательное существует в виде ценностей, и идеология фактически приравнивается к ценностной ориентации.

Следствием этого подхода — определения идеологии через ценности — является тезис позитивистов о «ненаучности» идеологии, о неспособности идеологии к научному и в целом к объективному познанию¹⁹. Более того, сами ценностные ориентации в обществе должна формулировать и реализовывать не идеология, а наука. Задача науки следить за тем, чтобы эти ориентации, составляющие основу идеологии, соответствовали целям общественного прогресса, обеспечивали адекватное этим целям познание социальной действительности, ориентировали на действия, были логичны и научно обоснованы²⁰.

¹⁹ При этом некоторые представители позитивизма, в частности, Т. Парсонс, У. Муллинг и др., полностью не отказывают идеологии в ее познавательных способностях.

²⁰ Образец особенно непримиримой позиции в вопросе соотношения идеологии и науки представляют работы австрийского философа Эрнста Топича (например, «Проблемы идеологии», М., 1970). Автор доказывает несовместимость идеологии и научного мышления. Идеология, в отличие от высказываний о фактах — это «пустые формулы», обладающие «неограниченной манипулятивностью». Топич призывает к «демифологизации», «деидеологизации» и «дефантазированию» действительности.

6. Феноменологический подход к идеологии (1-я пол. XX в.)

Феноменологический (антипозитивистский) подход сформировался в рамках т.н. феноменологической социологии, основоположником которой является австрийский философ и социолог Альфред Шюц²¹.

В отличие от позитивистов, которые объективировали, овеществляли социальные явления, представители феноменологической социологии отрицают объективное существование социальных структур и ставят на их место идеалистически понимаемую интерсубъективность, сводя общество к представлениям об обществе.

В противоположность позитивистскому подходу (идеология как ценностная ориентация), феноменологический подход основывается на понимании общества и общественных явлений (в т.ч. идеологии) с позиции личностного бытия. В отличие от ценностного, это — «обыденный» подход к идеологии. Ядром идеологии Альфред Шюц признает *«естественное мировоззрение, «жизненный мир», основанный на элементарных ценностях, нормах, взглядах и обыденных представлениях»* [цит. по: 4. С. 18]. Этот мир по своей природе не поддается строгому научному определению и сознательному регулированию, идеи и ценности существуют объективно в виде стихийно складывающихся мировоззрений.

7. Подход к идеологии в рамках иррационализма (XX в.)

Иррационализм как направление в социологической мысли уходит корнями в иррационалистические философские учения и концепции. Наиболее известные из них — «философия чувства и веры» Фридриха Генриха Якоби²², «философия жизни» Фридри-

²¹ Альфред Шюц (1899–1959 гг.) — австрийский философ и социолог, основатель феноменологической социологии.

²² Фридрих Генрих Якоби (1743–1819 гг.) — немецкий писатель и философ. Друг Гёте.

ха Ницше, Вильгельма Дильтея²³, Анри Бергсона²⁴, «философия откровения» Фридриха Шеллинга²⁵, учения Сёрена Кьеркегора²⁶, Артура Шопенгауэра.

Иррационализм в социологии представляет собой подход, в рамках которого принижается или вовсе отрицается возможность разумного познания действительности вследствие того, что в основе сущего лежит «нечто», что неподвластно разуму²⁷. Как правило, это «нечто» имеет религиозный, мистический характер. Однако в философской традиции к представителям иррационализма причисляются, например, также Зигмунд Фрейд (в качестве «нечто» можно рассматривать бессознательное) и Вильгельм Райх²⁸ (физическая реальность психической энергии).

Основное, что отличает взгляды на идеологию представителей иррационалистического подхода, это гипертрофия

²³ Вильгельм Дильтей (1833–1911 гг.) — немецкий историк культуры, философ.

²⁴ Анри Бергсон (1859–1941 гг.) — французский философ. Резко противопоставлял рассудок и интуицию. Понимание жизни как некоего метафизического «жизненного порыва». Рассматривал жизнь как творческий акт, в основе которого лежит божественный дар — интуиция.

²⁵ Фридрих Вильгельм Йозеф Шеллинг (1775–1854 гг.) — представитель немецкого классического идеализма. Учился с Г.Ф.В. Гегелем в Тюбингенском теологическом институте.

²⁶ Сёрен Кьеркегор (1813–1855 гг.) — датский теолог, философ и писатель. Вел замкнутую жизнь одинокого мыслителя. Критиковал Реформацию за отказ от аскетизма, за «облегчение жизни». В XX в. стиль философствования Кьеркегора стал образцом для иррационалистической философской мысли.

²⁷ Не путать с агностицизмом — вполне конкретным философским учением, постулирующим принципиальную невозможность решения вопроса об истинности познания вследствие ограниченности самого познания (Д. Юм, И. Кант, Т. Гексли и др. мыслители).

²⁸ Вильгельм Райх (1897–1957 гг.) — австро-американский врач и психолог. Объединил марксизм с фрейдизмом (фрейд-марксизм). Утверждал физическую реальность психической энергии. Максимально расширил понятие «либидо», развивал натурфилософское учение об универсальной космической жизненной энергии «оргоне». Проповедовал сексуальную революцию в качестве неотъемлемого элемента любых социальных реформ.

мифологического характера идеологии, приводящая к признанию гипермифологичности идеологии.

По мнению Льюиса Сэмюэля Фойера²⁹, в основе любой идеологии лежит инвариантный миф, или определенный архетип из области коллективного бессознательного. Этот миф играет роль стержня, на который как бы «нанизываются» те или иные идеи и ценности в виде *«философских доктрин, чередующихся в процессе исторического развития»*. Идеи и ценности, в свою очередь, служат основой для формулирования определенного социального *«учения о ведущей роли в обществе определенной социальной группы или класса»* [цит. по: 4. С. 27]. И только на этом уровне — уровне социального учения, — идеология приобретает смысл и назначение

Таким образом, в рамках иррационализма делается акцент не на изучении самой идеологии (возможность такого изучения ограничена), а на представлении ее в качестве социально-политического учения. В таком качестве идеология стремится к тому, чтобы на ее основе у человека была сформирована определенная картина действительности, которая позволяла бы ему непосредственно (т.е. не прибегая к помощи анализа и не подвергая ничего сомнению, прежде всего саму идеологию) воспринимать окружающую действительность, а также собственные цели и задачи в обществе.

Указание на эту «верхушку» идеологии, — социально-политическое учение — сближает подходы к пониманию идеологии в рамках иррационализма со взглядами представителей Франкфуртской школы и леворадикальной социологии.

²⁹ Льюис Сэмюэль Фойер (1912–2002 гг.) — американский социолог. Один из идеологов марксизма и левого движения на Западе. Одним из первых стал изучать связь психоанализа и философии, исследовал психоаналитические аспекты идеологии и интеллектуальной деятельности.

8. Франкфуртская школа об идеологии (30–40-е гг. XX в.)³⁰

Основные представители школы — Макс Хоркхаймер³¹, Теодор Адорно³², Эрих Фромм, Герберт Маркузе, Юрген Хабермас и др. В центре внимания представителей школы были проблемы отчуждения в современном обществе, феномен «массовой культуры» и «массового общества». Вполне закономерно, что одним из центральных вопросов школы было изучение места и роли идеологии в современном обществе.

Представителями школы был развит тезис о гиперидеологичности действительности. Основная посылка состояла в том, что ложность идеологии происходит не от ее обусловленности социально-политическими интересами и не вследствие ее ценностного характера, как это было у позитивистов, а от ложности самой действительности, которая представляется как «насквозь идеологичная».

«Исследование идеологии развитого индустриального общества» — подзаголовок работы одного из ведущих представителей школы Герберта Маркузе³³. Автор делает вывод: в современном обществе идеология фактически превращается в язык грубых фактов:

³⁰ Франкфуртская школа — направление в немецкой философии и социологии, сложившееся вокруг Института социальных исследований при университете в г. Франкфурт-на-Майне. В 1934 г. представители школы эмигрировали в Женеву и Париж, в 1939 г. — в США, с 1950 г. — снова Франкфурт-на-Майне. Неомарксизм, или т. наз. «западный марксизм». Оказали влияние на оформление идеологии «новых левых». Школа фактически распалась в 70-х гг. XX в. из-за внутренних противоречий.

³¹ Макс Хоркхаймер (1895–1973 гг.) — немецкий философ и социолог, один из основоположников Франкфуртской школы, глава Института социальных исследований при университете в г. Франкфурт-на-Майне. В своих воззрениях пытался соединить положения Маркса, Гегеля, Фрейда и Шопенгауэра.

³² Теодор Адорно (1903–1969 гг.) — немецкий философ, социолог, музыковед.

³³ Герберт Маркузе (1898–1979 гг.) — немецко-американский философ и социолог. В данном случае имеется в виду его работа «Одномерный человек» (1964 г.).

«...распространение новой идеологии, которая берется описывать происходящее (и подразумеваемое), устраняя при этом понятия, способные к пониманию происходящего (и подразумеваемого)»...» [7. С. 234]. Действительность как бы поглощает идеологию, вытесняет ее в поле субъективных рефлексий, которые каждый человек может совершать, но это совершенно не обязательно, и идеология к этому не стремится. Напротив, современная идеология выступает как «антимыслительная», «антирассудочная», «антианалитическая» субстанция. Само мышление «...втискивается в рамки общеупотребительного языка» [там же. С. 233].

Одна из причин такого положения дел с идеологией (и в целом с культурой) автору «Одномерного человека» видится в господстве в общественном сознании идей и подходов операционализма. Согласно операционализму, значимы только те понятия, которые могут быть сведены к набору простых операций, объяснены в терминах операций или поведенческих реакций (например, операционализм в физике³⁴, бихевиоризм в психологии³⁵).

Операционализм в идеологии, вкупе с бытовым меркантилизмом приводят к тому, что очень многое в жизни человека теряет смысл, становится вдруг ненужным (непрактичным, чудаческим). Ненужными становятся эстетика (если на ней не зарабатывают деньги), этика (если она не умножает сторонников на пути к власти), философия как способ осмысления действительности (если она не стоит на службе того или иного политического интереса). Пропадает смысл действительности, соответственно, и необходимость ее осмысления, необходимость философии и идеологии как «хранилища» ценностей. Идеи, не поддающиеся научной верификации (т.е. не разложимые по схеме операционализма), как бы выводятся за рамки реальности. Они становятся «над» действительностью. В результате «поглощения» (в форме вытеснения) идеологии «научной», объективной действительностью происходит своего рода «дереализация идей» — ценности становятся «не действительны» [7.

³⁴ В качестве примера — определение понятия «длина» через перечисление операций по измерению того или иного предмета (Бриджмэн, автор работы по логике в физике, 1928 г.).

³⁵ Представление человека и человеческих отношений по схеме «мотив — стимул — реакция».

С. 194]. Сама же действительность наполняется простыми, операционными идеями, как бы мы сейчас сказали — идеологизмами, слоганами, например, такими: *«Рациональность и производительность руководят нашей жизнью и смертью. ...Разрушение — цена прогресса, так же как смерть — цена жизни. ...Предпосылками удовлетворения и радости являются отречение и тяжелый труд. ...Бизнес должен продолжаться во что бы то ни стало и альтернативы утопичны...»* [там же. С. 191]. При провозглашении этих «идей» вовсе не подразумевается их рефлексия. Эти идеи живы только тогда, когда они становятся обыденными вещами, т.е. почти фактами³⁶.

Процесс такой своеобразной, парадоксальной «идеологизации», основанной на выхолащивании смысла идей, становится тотальным. Наука и техника также насквозь идеологичны, партийны³⁷. Система производства и СМИ «продают» (навязывают) социальную систему как целое, в том числе и свою особую идеологию.

Выхолащивание смысла порождает обыденную идеологию: *«Гуманистические, религиозные и моральные идеи — не более чем идеалы, которые не доставляют больших хлопот установившемуся жизненному укладу и которые не теряют своего значения от того, что они находятся в противоречии с поведением, диктуемым ежедневными потребностями бизнеса и политики»* [7. С. 194]³⁸.

³⁶ Примечательно в этой связи высказывание М. Вебера по поводу «языка фактов»: *«...самый нечестный способ — когда «заставляют говорить факты».* Данное «превращение» идеологии в факты в полной мере проявилось в России в период перестройки в 90-е годы XX. Вот как об этом пишет в своих дневниках известный советский актер и режиссер Р. А. Быков (запись 31.12.1996): *«...по страницам [дневников] течет живое время, и я держусь за свои записи, чтобы не попасться на удочку с наживкой из свежетасованных новостей и упрямых до тупости фактов. Салат из новостей — самая распространенная сегодня в мире форма лжи, точнее — система манипуляций с правдой и ложью — выбор, как говорится, по желанию заказчика. Самая модная одежда в современном мире — лапша на ушах. Она бывает отечественной, импортной и собственного производства. Мы все, кто больше, кто меньше ходим в этих лапшовых одеждах, в итоге все мы — «обманутые вкладчики»* [8. С. 741].

³⁷ В то время как в буржуазном обществе «законодателями» идеологии являются бизнес и политика, в СССР официально был установлен партийный характер идеологии.

³⁸ Ср.: обыденная идеология в рамках феноменологического подхода (см. выше).

Одним из закономерных результатов такой «идеологизации» становится появление в массовом масштабе феномена «*рафинированного*», «*одномерного*» человека, который является объектом «*промывания мозгов*», «*зомбирования*». Далее остается только манипулировать сознанием рафинированных людей, чем, по мнению представителей школы, и занимаются все развитые современные государства³⁹.

Выводы представителей Франкфуртской школы позволяют нам поставить диагноз нашему времени в идеологической сфере: гремучая смесь вульгарно понимаемого позитивизма (манипулирование с целью достижения «правильных», «научно» обоснованных целей) и обыденного мракобесия (нежелания, а где-то уже и неспособности людей разбираться с идеями, их смыслом и назначением)⁴⁰.

9. Идеология в леворадикальной социологии (60-е гг. XX в.)

Данное направление в западной социологии ориентировано на интерпретацию социальной действительности через возможность и желательность ее радикального изменения. В числе основных представителей направления — Чарльз Райт Миллс⁴¹, Алвин Гоулднер⁴².

³⁹ Подробнее на тему манипуляции сознанием см. работу Сергея Кара-Мурзы «Манипуляция сознанием» (2000 г.). Идеология управления может переосмысливаться с темой манипулирования в инструментальной части, но не тождественна ей по существу. Об этом будет более подробно сказано в одной из следующих лекций.

⁴⁰ См.: эпиграф к настоящей лекции.

⁴¹ Чарльз Райт Миллс (1916–1962 гг.) — американский социолог и публицист, последователь М. Вебера и К. Манхейма. Испытал влияние трудов К. Маркса. У истоков идеологии «новых левых» в США. Классический труд — «Властвующая элита» (о правящей элите США, использующей научные средства рационального познания в своих иррациональных целях). В советских словарях представлен радикально настроенным и прогрессивным социологом.

⁴² Алвин Уорд Гоулднер (1920–1980 гг.) — американский социолог неомарксистской ориентации. Предложил «альтернативную социологию» («рефлексивная социология»). В центре внимания — возможность прогрессивного социального изменения и, в частности, роль в этом деле интеллектуалов.

Согласно взглядам представителей данного направления, любая идеология является, прежде всего, теоретическим выражением политических интересов определенных социальных групп (классов, слоев общества). Отсюда основное назначение идеологии — оправдание или опровержение существующего порядка вещей.

При этом идеология является рациональной системой, включающей в себя социальные теории, верования, способы рассуждения, наборы символов и правил для их использования, языки, программы действий.

Наука, по мнению леворадикальных социологов, выступает в роли новой идеологии, поскольку ее развитие, формулировка выводов из научных исследований и их практическое использование неразрывно связаны с теми или иными общественно-политическими интересами.

10. Деидеологизация (50–60-е гг. XX в.)

Как мы можем видеть, с момента своего появления в качестве понятия идеология по большей части была предметом критического рассмотрения. Основная «претензия» к идеологии (это ведется еще от позитивистов) — недостаточная научность или вовсе ненаучность идеологии. Идеология проигрывает науке как средство познания и отражения действительности вследствие, как установили позитивисты, ее ценностного характера. Если еще сюда прибавить постоянные «попытки» идеологии мимикрировать под обыденность (феноменологический подход, Франкфуртская школа), выйти за рамки рационального (мифологичность идеологии у иррационалистов) или превратиться в пропаганду (леворадикальные течения), становятся ясны причины в целом критического отношения социальной теории к идеологии.

Во второй половине XX в. в развитых капиталистических обществах стало распространяться представление о том, что время борьбы идей и с идеями прошло и наступает эра рационального устройства жизни. Этому в немалой степени способствовали революционные достижения науки и техники, появление информационных

технологий⁴³. Тезис Франкфуртской школы о вытеснении идеологии действительностью был буквально интерпретирован как исчезновение идеологии, поглощение ее действительностью.

К 60-м гг. XX в. мнение о необходимости деидеологизации приобрело вид социологической концепции. Среди авторов концепции — Даниел Белл⁴⁴, Карл Поппер, Реймон Арон и др. Основной тезис концепции имеет позитивистский характер и заключается в том, что возрастающее влияние науки приводит к падению влияния идеологических систем. На фоне стремительного развития технологий материального производства приобретают все большее значение «объективные» факторы жизнедеятельности человека (информация, природные ресурсы, экология).

В качестве одного из факторов негативного отношения к идеологии служил также образ государств социалистического лагеря с их мощно пропагандируемой идеологией. В рамках идеологического противостояния на Западе очень удобно было представить дело таким образом, что на Востоке (главным образом, в СССР) все сплошь идеологизированы, в отличие от «деидеологизированного» западного человека⁴⁵. Западного обывателя пугали

⁴³ Футуристические прогнозы того периода на наше время по-прежнему выглядят фантастически. Складывается впечатление, что на рубеже 70–80-х гг. НТП был приторможен. В наши дни в одном из своих интервью известный фантаст Рей Брэдбери так ответил на вопрос о том, почему люди не живут так, как описано в его романах: *«Потому что люди — идиоты. Они сделали кучу глупостей: придумывали костюмы для собак, должность рекламного менеджера и штуки вроде айфона, не получив взамен ничего, кроме кислого послевкусия. А вот если бы мы развивали науку, осваивали Луну, Марс, Венеру... Кто знает, каким был бы мир тогда? Человечеству дали возможность бороздить космос, но оно хочет заниматься потреблением — пить пиво и смотреть сериалы»*. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.aif.ru/culture/person/19971> (дата обращения 24.03.2015).

⁴⁴ Даниел Белл (р. 1919) — американский социолог. Автор книги «Конец идеологии» (The End of Ideology, 1960 г.). Один из основоположников «школы консенсуса», утверждавшей, что традиционные политические идеологии исчерпаны.

⁴⁵ Конечно, на Западе мало кому могло придти в голову, что советские люди были как раз менее идеологизированы, чем их западные соседи. Именно потому, что советская идеология ни в чем не «растворялась» и ничем

идеологией (прямо отождествляя понятия «идеология» и «коммунистический режим»), и это сыграло значительную роль в распространении идей деидеологизации. В данной связи концепция деидеологизации гармонично сочеталась с экономической теорией «индустриального общества» и «конвергенции» — объединения капитализма и социализма (Джон Кеннет Гелбрейт).

11. Реидеологизация (70-е гг. XX в.)

Концепция деидеологизации с самого начала подвергалась критике со стороны представителей леворадикальной социологии (например, Чарльз Райт Миллс), левых течений («новые левые») и др. Отказ вдруг от идеологии ни для кабинетных ученых, ни для трибунов и политиков не оказался простым делом.

Однако, по-видимому, решающую роль в возврате к признанию необходимости изучения и развития идеологии сыграл рост и распространение в западных обществах радикальных настроений и движений. Эти движения представляли собой очень разношерстный клубок: молодежные движения (хиппи и т.п.), «студенческая революция» 1968 г. и профсоюзные волнения, национально-освободительные движения в колониях и бывших колониях, пацифизм в развитых воюющих странах (Америка периода войны во Вьетнаме), поднимающий голову национальный и религиозный экстремизм, наконец, старая «головная боль» капитализма — рабочие и коммунистические движения. Все эти движения так или иначе постулировали различные идеи и ценности. Отсутствие же «официальной» идеологии порождало определенный идеологический вакуум, который быстро заполнялся не всегда соответствующей или прямо враждебной существующим государственным и общественным устоям идеологией. Нужно было срочно

не «вытеснялась» и, тем более, не «превращалась» ни в какую обыденность. Она существовала параллельно обыденности, оставляя гражданам некоторую возможность интеллектуального (хотя бы «кухонного») маневра. На эту тему, например, см.: Александр Левинтов «Книга о красивой жизни» из цикла «Небольшая Советская энциклопедия», 2008 г.

сформулировать для общества привлекательную и обосновывающую существующий порядок идеологическую альтернативу.

Было и еще одно основание для тенденции «назад к идеологии» — желание и попытки западной социологии и философии создать «глобальную», «вселенскую» идеологию для всех. «Новая идеология» должна была бы примирить все существующие и противодействующие идеологии. Основная функция такой идеологии виделась ее создателям в том, чтобы *«способствовать упорядочиванию мышления, совершенствованию целенаправленных действий, созданию нравственной и политической философии ... на основе здравого, умеренного, осторожного, делового подхода к проблемам в сочетании с разумной моралью, уверенностью и активностью»* [2. С. 104]. Основой для такой идеологии полагались гуманистические идеи в виде т. наз. «общечеловеческих ценностей»⁴⁶.

Концепция реидеологизации была отрицанием (по форме) и в то же время своеобразным продолжением (по существу) концепции деидеологизации. Было признано, что наука (в том числе и социология) не справляется с вопросами общественной морали, нравственности, постулирования идеалов развития и т.д., и эти вопросы входят в компетенцию, скорее, идеологии. Вместе с тем идеологии по-прежнему отказывалось в способности быть инструментом познания, и в этом смысле общество продолжает нуждаться в деидеологизации на пути к распространению научного познания.

Среди авторов концепции реидеологизации — Льюис Фойер, Дж. Кэбот-Лодж младший и др. Многие видные авторы концепции деидеологизации (в частности, Даниел Белл, Карл Поппер, Реймон Арон) со временем смягчили свою позицию в вопросе о необходимости деидеологизации.

⁴⁶ При всем уважении к пафосу создания «вселенской» идеологии на базе идей гуманизма, после защиты «общечеловеческих ценностей» армиями западных демократий в Югославии, Афганистане, Ираке, Ливии, не приходится сомневаться в том, что т. наз. «общечеловеческие ценности» — это ценности определенной, наиболее развитой и мощной по средствам воздействия идеологии. На тот момент этими качествами в полной мере обладала американская идеология.

12. Подходы к идеологии в советском обществоведении

В задачу данного курса лекций не входит рассмотрение и выявление генезиса отдельных взглядов тех или иных отечественных исследователей на идеологию. Для нас важно понять, к чему в целом пришла советская общественная мысль в плане определения и изучения идеологии на фоне и в сравнении с достижениями западной социологии, в чем было главное отличие подхода советских обществоведов от подхода их западных коллег — социологов.

В отечественной социальной науке до сравнительно недавнего времени (до 90-х гг. XX в.) вопросам идеологии придавалось первостепенное значение. Идеология была одним из основных системообразующих элементов советского общества, важнейшим фактором общественного и государственного строительства. Система целенаправленного идеологического воздействия была детально проработана и направлена на охват практически всех сторон жизни советских людей.

Необходимость развития идеологии, следовательно, и ее изучения, порождалась рядом внешних причин — идеологическим противостоянием странам капиталистического лагеря, экспортом идеологии дружественным развивающимся государствам, борьбой с радикальными настроениями, а также задачами, связанными с идеологическим обеспечением внутренних реформ и проектов — индустриализация и коллективизация, построение коммунизма, реформы 60–70-х гг., концепции хозрасчета, «гласности» и «ускорения» и т. п. Отдельных усилий по корректировке идеологии потребовало участие страны во Второй мировой войне⁴⁷.

⁴⁷ Например, обращение в канун войны к тематике и героике русских богатырей и князей, олицетворяющих мужество, героизм и патриотизм русского народа (наиболее известный из персонажей, в том числе благодаря выходу в 1938 г. одноименного фильма режиссера С. Эйзенштейна — князь Александр Невский). В 1943 г. в Красной Армии были восстановлены погоны, только недавно бывшие ненавистным народу символом (не надо забывать, что это происходило на жизни поколения, отринувшего «старый мир» с его княжескими титулами и «офицерством»). Одной из задач возвращения офицерских званий и знаков отличий в Красной Армии, по мнению некоторых историков, была определенная унификация советской системы воинских званий и знаков отличия с системами званий и знаков отличия, существовавшими в то время в союзнических армиях.

Основу подхода советских исследователей к изучению идеологии составляла классовая теория (теория классовой борьбы), в рамках которой идеология рассматривалась, прежде всего, как отражение классовых (партийных) интересов в определенных политических, научных и философских теориях и концепциях.

В отличие от западной социологии, в советской теории не провозглашались ни тождество идеологии и науки, ни строгое разведение этих двух областей. Вопрос о соотношении науки и идеологии не рассматривался в качестве основного при определении сущности и характерных черт идеологии. Идеология решала вполне конкретные, в том числе научные, задачи. Ей отводилась решающая роль в вопросах формирования общественных идеалов, мобилизации трудовых ресурсов, целеполагания и прогнозирования общественного развития. Все это придавало идеологии если не научный, то вполне практический характер.

Здесь не следует забывать, что идеология в Советском Союзе изначально рассматривалась как один из важнейших практических инструментов проведения (поддержки, обеспечения и т.д.) качественного преобразования общества, в том числе на основе естественно-научного и гуманитарного знания того времени. В идейном обосновании глобального (вплоть до 30-х гг. XX в. в официальном ходу был тезис о перманентной революции в мировом масштабе) социального проекта по созданию (воспитанию) нового человека, нового общества на разумных (рациональных, научных) основаниях состоял главный идеологический посыл социалистических (коммунистических) преобразований в России в XX в.⁴⁸ При такой постановке вопроса идеология вполне может быть рассмотрена как научная социальная дисциплина, в духе представлений о назначении идеологии, разделяемых в свое время

⁴⁸ В первые послереволюционные годы в России идеологическое строительство в значительной степени опиралось на революционный энтузиазм и «живое» творчество масс. В 20-е гг. XX в. в обществе велись масштабные дискуссии по вопросам хозяйственного, идеологического, партийного строительства. Впоследствии социалистическая идеология в виде идеологии правящей в СССР партии приобрела в значительной степени выхолащенный, догматический характер, основное ее назначение свелось к пропаганде, поддержанию авторитета и легитимности власти и советского государственного устройства (вполне закономерные явления эпохи так называемого «застоя»).

первыми идеологами во главе с Дестютом де Траси. И отношение к такому представлению об идеологии в СССР со стороны западных стран было вполне в духе отношения, которое установилось в XIX в. к первым идеологам⁴⁹.

Представления об органичной связи науки и идеологии в СССР нашли свое выражение в создании научной теории идеологии. Предметом научной теории идеологии была идеологическая жизнь общества как объект научного управления, включающая в себя:

- саму идеологию как систему идей и взглядов (идеологическая концепция),
- отношения людей в процессе и по поводу создания и распространения идей в обществе (идеологические отношения),
- совокупность институтов и субъектов идеологических отношений (идеологические институты) [9. С. 8].

В рамках научной теории идеологии, идеология рассматривалась как система производства, распределения и потребления духовных продуктов в масштабах всего общества. Эта система включала в себя, помимо самих идей, специальные институты по их производству и распределению и выражала интересы определенных классов общества.

В советской социальной теории идеология не стала отдельным самостоятельным предметом для изучения в том виде, в котором она изучалась на Западе. Западный исследователь в традициях «объективного», «независимого» познания мог исследовать идеологию «вообще», основываясь на собственных представлениях о цели и методе исследования. Советские ученые были в известном смысле этой возможности лишены. Причина этому кроется не только в факторах идеологического (политического) характера, накладывающих определенные ограничения на сферу социальных (гуманитарных) исследований в целом, что имеет место в любом идеологически детерминированном обществе, каким был СССР. Речь идет о ряде особенностей изучения идеологии в СССР, обусловленных самим характером советской идеологии, ее местом и ролью в обществе.

⁴⁹ Как пишет в своих дневниках Р. А. Быков, «русские воплотили идеи Французской революции, [за это] их прозвали империей зла» [8. С. 666].

В обществе, в котором легитимно существует одна официальная идеология, включающая в себя, вместе с идеями, также механизм и систему институтов по их реализации, вне границ этой идеологии не остается какой-то еще предметной области для «сторонних», «экспертных», «независимых» и т.п. научных исследований идеологии. Другими словами, для исследователя, решившего заниматься вопросами идеологии, предметом для изучения в реальной советской действительности могла быть только одна конкретная идеология, и эта идеология была идеологией единственной правящей партии. Запрос на исследования идеологии «вообще», абстрактно, исходя из «чистых» научных устремлений, в обществе отсутствовал. С позиции «верхов», официальная идеология не нуждалась в существенных корректировках, поскольку она основывалась на вполне разработанной теории научного коммунизма. С позиции «низов», идеологическая реальность существовала как бы параллельно обыденной жизни. В отличие от западных исследователей, ведущих свою научную деятельность в условиях идеологического плюрализма и множественности легитимных идеологий, советские исследователи в качестве практического предмета для своих изысканий могли брать только одну конкретную идеологию.

В том числе по этой причине акцент в научных исследованиях советских авторов на тему идеологии был в значительной степени смещен в сторону изучения прикладных аспектов реализации идеологии — форм, механизмов, особенностей реализации идеологии в различных условиях и т.п. Это соответствовало официальной позиции руководства страны относительно характера социальных дисциплин в целом⁵⁰. Вопросы о природе идеологии, подобные тем, что ставили и по-своему решали западные школы в традициях феноменологии, мифологии, иррационализма и др., в советском обществоведении не ставились.

Помимо научных эмпирических исследований, была также широко распространена практика исследований, носящих

⁵⁰ В одном из постановлений ЦК КПСС «О дальнейшем развитии общественных наук и повышении их роли в коммунистическом строительстве» (70-е гг. XX в.) говорится о социальной психологии как о науке, призванной выполнять прикладные функции в социалистическом обществе /из материалов Второго международного colloквиума по социальной психологии, 1970 г.

преимущественно пропагандистский характер и посвященных описанию положительных качеств и достижений советской идеологии. Советская идеология по своему содержанию, методам и целям реализации имела партийный характер, т.е. по форме и по существу была идеологией правящей коммунистической партии, и любое ее официальное исследование должно было соответствовать «линии» партии. И не просто соответствовать, но и обосновывать, положительно развивать основные положения официальной идеологии. На пропаганду и экспорт советской идеологии тратились огромные средства. В связи с этим большое количество работ, издававшихся в СССР и посвященных изучению идеологии, носили ярко выраженный пропагандистский характер, поскольку содержали обоснование, развитие и «углубление» содержательных положений официальной идеологии, идеологических тезисов партийных съездов, речей руководителей партии и правительства.

Безусловно, не вся литература подобного рода по идеологии являлась сугубо пропагандистской. С той же целью — обоснование и развитие официальной идеологии, — публиковались критические работы, в которых анализировались и подвергались критике западные теории и концепции. При этом под видом критики авторы зачастую выражали собственные мнения. Эта практика распространялась на весь комплекс советских общественно-научных дисциплин, и в этом заключалась еще одна особенность существования и развития гуманитарного знания в СССР, в т.ч. знания об идеологии⁵¹.

⁵¹ Критика западных теорий в СССР была своеобразным способом изучения идеологии, и не только идеологии. Это была форма знакомства с достижениями зарубежной социологической (философской, экономической, управленческой и т.д.) мысли, которая позволяла советским обществоведам быть в курсе западных идей и концепций, а также, под видом критики, публиковать собственные мнения и положения, которые в прямом виде, скорее всего, официально заявить было бы очень затруднительно или вовсе невозможно. Именно так в советскую теорию «просочилось» понятие «менеджмент», когда в 1962 г. в СССР вышла книга Д. М. Гвишиани «Социология бизнеса: критический очерк американской теории менеджмента». Работа представляла собой исследование и критическое осмысление с позиций марксистской идеологии современных тогда течений в американской теории и практике менеджмента. Помимо критики, автор раскрывал содержание теорий, методов управления, разработанных в США, что было новым для советской теории управления.

Вместе с тем не следует полагать, что сфера изучения советской идеологии была ограничена только эмпирическими, пропагандистскими и критическими исследованиями.

При всем пропагандистском пафосе советская идеология, именно как система идей, механизма и институтов их реализации, длительное время была одной из мощнейших и развитых идеологий в мире. Как ни относиться к методам реализации (внедрения) идей, советская (социалистическая) идеология не только обеспечивала паритет в идеологическом противостоянии с капиталистическими странами и, прежде всего, с США, но и поддерживала привлекательный образ социалистической модели на примере советской системы для очень многих стран и народов, идущих путем неприсоединения в борьбе за свою независимость. Соответственно, идеология нуждалась не только в пропагандистских лозунгах, но и в системной проработке основных своих положений, в уточнении (разъяснении) их содержания и развитии новых инструментов и механизмов реализации идей в условиях меняющегося мира⁵². Она должна была быть в основных своих положениях непротиворечивой и, насколько это возможно, соответствовать «духу» времени. Поэтому неудивительно, что, наряду с огромным массивом сугубо партийной и пропагандистской литературы, в советский период издавалось большое количество работ, посвященных актуальным вопросам как самой идеологии, так и ее назначения и функций в обществе⁵³. В частности, в социальной психологии изучались вопросы формирования и реализации ценностей (интериоризация), проводился сравнительный анализ ценностных систем отдельных социальных слоев (субкультуры), исследовались институты массовой коммуникации как средства ценностной регуляции в обществе. В социальных дисциплинах (обществоведение, психология и социальная психология, философия и др.) значительное внимание уделялось таким вопросам,

⁵² Особенно это касается периода «позднего» СССР и перестройки — начиная со второй половины 80-х гг. XX в., когда в советском обществе вновь (после 20-х гг.) стала развиваться общественная дискуссия по вопросам политического и идеологического строительства.

⁵³ Можно говорить о целом пласте научной литературы по вопросам идеологии, изданной в СССР в период с 60-х по 80-е гг. XX в.

как роль и место идеологии в системе общественных отношений, в производстве нематериальных (духовных) благ, в развитии и воспитании человека. Рассматривались назначение, социальные и психологические функции идеологии, изучались идеологическая система и идеологический процесс.

В советском обществоведении широко применялся системный подход к анализу и определению идеологии. Согласно системному подходу, идеология включает в себя:

- подсистему отражения (объяснение отражаемой действительности и ее первоначальная оценка),
- подсистему продуцирования идеалов и полагания целей (футурологическая часть),
- инструментальную подсистему (разработка и создание средств для достижения поставленных целей, формулирование программ деятельности и осуществление нормативной функции) [10. С. 15].

Системе идеологии присущи специфические функции. В самом общем виде их две:

- Отображательная (отражает познавательный аспект идеологии).
- Регулятивная (отражает деятельностный аспект идеологии) [11. С. 15].

В советской теории была разработана концепция идеологического воздействия, основанная на понятии процесса идеологического воздействия (идеологического процесса), лежащего в основе функционирования любой идеологии. Теория идеологического процесса является междисциплинарной областью знания, затрагивающей целый ряд дисциплин: социология, философия, психология, политология и др. Идеологический процесс охватывает и представляет собой деятельность субъектов по производству, воспроизводству и практической реализации идеологии (идеологических представлений, идей). В советской литературе идеологический процесс рассматривается главным образом как процесс возникновения, развития идеологии и процесс пропаганды, внедрения идей в сознание масс, как процесс формирования и развития определенного (социалистического, коммунистического) сознания людей.

Различение системы реализации идеологии и собственно идеологии как системы идей имеет важное значение в плане понимания специфики идеологии. К примеру, идеология может утверждать идеи мирного характера (мир, дружба, сотрудничество) и быть в процессе своей реализации воинственной, непримиримой к другим идеям и их носителям. При этом содержание идей может даже отходить на второй план: по словам В.И. Ленина, *«отсутствие идеологии — тоже идеология»*. Схожий пример — «идеология деидеологизации», и т.п.

Наконец, следует отметить главную особенность изучения идеологии в СССР, которая придавала особый характер всем типам исследований на тему идеологии. В силу того простого факта, что легитимными признавались только те исследования, которые соответствовали «букве» и «духу» официальной идеологии, исследования идеологии закономерно сами становились идеологическими проектами, а их результаты вплетались в ткань существующей идеологии, развивая и обогащая ее в бесчисленных аспектах теоретического и практического знания. В этих условиях любое официальное (легитимное) знание об идеологии тут же становилось ее частью. Мы можем говорить о том, что изучение идеологии в советском обществе было элементом ее строительства, органичной частью проекта под названием «советская идеология»⁵⁴.

Выводы

Общим фоном для современных исследований по идеологии является признание того факта, что дать исчерпывающее

⁵⁴ Подобная картина характеризует уникальную ситуацию в целом с комплексом социальных дисциплин в СССР (в первую очередь это социология, социальная психология, политическая теория). Социальная сфера (особенно идеология) была практически и теоретически детерминирована. На уровне «большой» теории все в ней было определено, следовательно, известно. Уникальность ситуации с социальными исследованиями в СССР заключалась в том, что результаты исследования становились идеологией просто в силу того, что такова была форма их практической реализации: *«Социология была органической частью проекта, на основе которого создавалось само общество»* (Г. Батыгин).

универсальное определение этому понятию и явлению принципиально невозможно. Понятие идеологии охватывает сложный комплекс явлений и процессов, имеющих физическую, психическую и социальную природу. Этот комплекс может составить предмет междисциплинарного изучения на стыке философии, социологии, психологии и социальной психологии, семантики, семиологии, лингвистики и др. дисциплин.

Сложности в изучении идеологии порождаются как особенностями самого предмета — идеологии, так и возможностями человеческого познания.

Относительно предмета познания анализ подходов различных школ ведет к признанию того факта, что любое социальное действие, любой факт социальной действительности в сложном современном обществе потенциально обладают (т.е. могут быть наделены) тем или иным семантическим значением, соответственно, могут быть выражены в тех или иных идеях, т.е. *идеологизированы*. При этом в условиях масс-медиа и всеобщей тотальной идеологизированности (идейно-ценностной ангажированности) практически всех источников информации никогда нельзя быть уверенным, что та или иная идея верно (точно) выражает смысл и назначение того или иного факта, явления, события и т.д.⁵⁵ Поскольку «всё есть идеология», выявить и изучить «настоящую» идеологию представляется затруднительным, если не невозможным.

Касательно возможностей познания в процессе познания сущности идеологии существует естественный предел научной интерпретации явлений и процессов, имеющих ценностную природу. Этот предел задается рамками возможности рациональной формализации содержания ценностей. При попытке выявить и содержательно описать ценности в форме идей мы рано или поздно достигнем уровня, на котором заканчивается пространство рационального («объективного») восприятия содержания определенных ценностей и начинается пространство бесконечной

⁵⁵ В эпоху т.н. постмодернизма вещь, факт, событие и т.д. не просто не имеют общеупотребительного (общепринятого) названия, они, по законам жанра, и не должны, и не могут его иметь в пространстве множественности толкований их смысла и назначения.

нерациональной («субъективной») интерпретации абстрактных форм и содержания ценностей⁵⁶.

Вместе с тем идеология вполне может быть предметом научного исследования, если отвлечься от попыток изучения иррациональных (трансцендентных) аспектов ее природы и сосредоточиться на исследовании функциональных и содержательных черт идеологии как специфической области практической деятельности человека.

В этой связи мы можем выделить следующие атрибутивные черты идеологии:

- В первом приближении идеология предстает перед нами как ориентированная на действие и логически согласованная система идей, в «ложной» форме выражающая интересы отдельного человека, группы лиц, социального слоя. Эта система отражает определенный тип мышления и представления реальности, основанный на сознательном или неосознанном ее искажении.

- Идеология может быть рассмотрена как определенная система производства, распределения и потребления нематериальных продуктов (благ) в виде идей, которая включает в себя собственно систему идей, идеологические отношения субъектов по поводу создания и реализации идей, деятельность идеологических институтов в процессе идеологического воздействия.

- Идеология выполняет функцию формирования и регулирования восприятия, мышления и поведения людей и в этом качестве может рассматриваться как специфический инструмент управления действительностью.

Ключевые термины: идея; идеология; идеологоведение; ценность; утопия; сознание; ложное сознание; позитивизм; миф; рациональное / иррациональное; операционализм; бихевиоризм; идеологизация / деидеологизация / реидеологизация; идеал; идеологическое воздействие; идеологический процесс; идеологические

⁵⁶ Смысл этого «плавающего» перехода от рационального к нерациональному в научном дискурсе вполне выражен в тропах Пиррона (греческий философ, основатель античного скептицизма, около 365–275 гг. до н.э.): «Ничто не существует. Если существует, то непознаваемо. Если познаваемо, то невыразимо».

отношения; идеологические институты; идеологическая система; пропаганда.

Контрольные вопросы по материалу лекции 1

- Обоснуйте тезис о ложности идеологии. Может ли идеология быть «правдивой»?
- Можно ли представить себе общество без идеологии?
- По какому критерию можно судить о степени идеологизированности общества (человека)? Приведите и обоснуйте пример идеологизированного общества.
- Приведите пример общества (государства), «свободного» от идеологии. Обоснуйте пример.
- В чём принципиальное отличие подходов к изучению идеологии за рубежом, в СССР и в современной России?
- Приведите пример использования Вами идеологии / идеологического воздействия в своей жизни.

ЛЕКЦИЯ 2

Идеология в контексте проблем управления

«Я твердо верю, что любая организация, чтобы выжить и добиться успеха, должна насаждать разумные убеждения, на которых следует основывать всю свою политику и действия».

Том Уотсон-младший
(сын Томаса Дж. Уотсона, основателя ИБМ)

Вопросы

1. Идеология в контексте развития взглядов на предмет управленческой теории
 2. Школа научного управления (80-е гг. XIX в. – 20-е гг. XX в.)
 3. Классическая (административная) школа (20–50-е гг. XX в.)
 4. Неоклассическая, или школа человеческих отношений (30–50-е гг. XX в.)
 5. Школа науки управления, или количественный подход (с 50-х гг. XX в. по настоящее время)
 6. Подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный, стратегическое управление (50–70-е гг. XX в.)
 7. Культура управления (80-е гг. XX в.)
 8. Идеология управления
- Выводы

1. Идеология в контексте развития взглядов на предмет управленческой теории

Управленческая мысль и знания об управлении существуют в обществе с момента его появления. Но только в конце XIX – начале XX вв. управленческая теория, или теория управления, сформировалась как научная дисциплина. Это был период максимальной

рационализации сферы знаний об управлении и систематизации полученного опыта, направленных, как правило, на решение практических задач⁵⁷.

В отличие от других социальных дисциплин (философии, социологии, экономики и др.), управленческая теория длительное время не касалась напрямую вопросов идеологии и в целом сферы культуры (ценностей, идей, мифов и т.д.). При этом нельзя утверждать, что вопросы идеологии вовсе были исключены из научного дискурса управленческой теории. В частности, уже у Анри Файоля мы встречаем указание на необходимость и большую важность такого качества руководителя, как *видение* (впоследствии один из важнейших элементов идеологии в управлении). Да и в целом нельзя себе представить знание об обществе, каким является в своей части теория управления, которое может быть абстрагировано полностью от сферы человеческих ценностей, представлений об идеалах, нормах и т.д. Однако этим вопросам не придавалось специального значения, они долгое время не были введены в предметное поле теории управления.

В качестве специализированного термина, т.е. термина, обозначающего определенное специфическое явление или качество действительности, термин «идеология» в теории управления начинает появляться во второй половине XX в. Появление термина обусловлено определенной логикой развития взглядов на предмет управленческой теории и представлений о сущности управления как специфического вида человеческой деятельности.

Рассмотрим эволюцию взглядов на предмет управленческой теории на примере школ и подходов к управлению, выделяемых в литературе по менеджменту [12].

⁵⁷ До указанного периода знания об управлении зарождались, применялись и развивались в конкретно-исторических условиях, в конкретных местностях. Содержание этих знаний не обладало универсальным, общеупотребительным и общеобязательным характером. Т.е. управленческая мысль не обладала теми признаками, которые превращают историю мысли в историю научной дисциплины. Здесь и далее термины *управленческая теория* и *теория управления* используются как синонимы, так же как термины *управление* и *менеджмент* (управление людьми). Это обусловлено только удобством изложения материала.

2. Школа научного управления (80-е гг. XIX в. – 20-е гг. XX в.)

Исторически первой школой в теории управления принято выделять школу научного управления. В числе основателей и видных деятелей школы — Фредерик Тэйлор, Фрэнк и Лилия Гилбрет, Генри Гант и др. К представителям этой школы причисляют также «отца» конвейерной системы Генри Форда.

Данная школа имела дело, главным образом, с проблемами рациональной и эффективной организации трудовых процессов. В центре внимания стоял труд работника. С этой целью замерялись физические параметры движений рабочего (количество шагов, например, от станка к столу с инструментами, угол поворота корпуса рабочего при работе с деталью и т.д.). Проводился хронометраж трудовых приемов (количество и тип движения рабочего в единицу времени). Основная посылка состояла в том, что посредством управления трудом (для чего необходимо его изучение) можно повысить его эффективность.

Идеи школы научного управления приобрели большую популярность в начале XX в., как на Западе, так и, впоследствии, в СССР. Был введен в оборот почти нарицательный термин «тейлоризм», обозначающий систему максимальной эксплуатации (задействования) физических сил работника на основе оптимизации в первую очередь его механических движений. В СССР идеи школы легли в основу отдельной дисциплины под названием «НОТ» — научная организация труда⁵⁸. Подходы школы НОТ сильно перекликаются с подходами «Шесть сигм», «Бережливое производство», «Тойота», канбан и др. современных концепций качества и управления трудом⁵⁹.

⁵⁸ Идеи НОТ были очень популярны в России в начале XX в. Тогда вышел ряд работ на тему теории организации и НОТ (А. А. Богданов «Тектология. Всеобщая организационная наука», 1912 г., О. А. Ерманский «Научная организация труда и производства и система Тэйлора», 1922 г.). Второе рождение в СССР НОТ получила в 60–70-х гг. XX в.

⁵⁹ Автору довелось в свое время работать в 90-х гг. XX в. в Управлении по планированию деятельности филиалов КИБ «Альфа-банк». Одной из регулярных задач был хронометраж отдельных видов работ (в частности,

В основе предмета школы научного управления лежал преимущественно физический труд на промышленных предприятиях⁶⁰. Для решения задач оптимизации физического труда с необходимостью не требуется обращение к ценностям человека и не нужен, в общем-то, поиск ответа на вопросы, во что он верит и к чему стремится. Соответственно, в рамках подхода школы научного управления вопросы идеологии специально не рассматривались.

3. Классическая (административная) школа (20–50-е гг. XX в.)

Следующая школа в управлении — классическая, или административная школа. Основоположником школы принято считать Анри Файоля.

В центре внимания административной школы стояли проблемы организации. В то время как школа научного управления исследовала содержание физического труда работника, административная школа изучала содержание управления организацией в качестве особого вида деятельности.

Управление рассматривалось как универсальный процесс, в рамках которого на основе определенных принципов реализуются функции управления, достигаются определенные цели. Сама организация имеет определенную организационную структуру, — «скелет» управления. Основная проблема и задача, которая стояла перед исследователями — повышение эффективности деятельности всей организации через эффективность управления организацией.

операционная работа в отделениях, работа экипажей службы инкассации). На основе данных хронометража впоследствии разрабатывались соответствующие регламенты, принимались меры по оптимизации бизнес-процессов. Был и казус: хронометраж работы экипажей службы инкассации показал необходимость увеличения числа спецмашин и экипажей, в то время как изначально перед автором была поставлена задача обосновать сокращение парка машин и числа экипажей.

⁶⁰ Примечательно, что Фредерик Тейлор и Фрэнк Гилбрет начинали свою деятельность простыми рабочими.

В рамках административной школы были заложены методические основы теории менеджмента. Знание об управлении было структурировано и систематизировано. В частности, А. Файоль выделял 6 групп операций (или *существенных функций*), 14 принципов управления, 3 элемента управления (первый из которых — *предвидение*)⁶¹, 5 административных операций⁶².

Это предопределило более системный и масштабный взгляд на задачи и сущность управления по сравнению с подходом школы научного управления⁶³. Административная школа как бы занимает следующий, более высокий этаж здания теории управления. С этого этажа уже просматриваются вопросы, в том числе, и идеологии. В этой связи следует обратить внимание, например, на понятие «предвидения» у Анри Файоля (первый элемент управления, наряду с организацией и порядительством): «...Фактически Файоль предложил уникальную концепцию, утверждая, что планирование следует рассматривать лишь как составную часть более широкой функции, называемой предвидение. Предвидение охватывает прогнозирование, или видение будущего, но не только это. Сюда входит также систематическая подготовка этого будущего, которое открывается в процессе прогнозирования. ...Предвидение — это ориентированный на действие подход к планированию» [13. С. 81]. Следующим шагом, или результатом предвидения, является видение. В русле современных взглядов на управление видение

⁶¹ Из книги А. Файоля «Общее и промышленное управление» (1916 г.) [по: 14].

⁶² Из той же книги [по: 13]. До наших дней 5 обобщенных административных операций А. Файоля дошли в виде ставшего уже хрестоматийным перечня функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль (объединенные связующими процессами коммуникации и принятия решений) [12. С. 72].

⁶³ «Говорящее» название основного труда Гаррингтона Эмерсона, представителя школы научного управления — «Двенадцать принципов производительности» (1912 г.). В фокусе внимания школы научного управления находились именно вопросы производительности труда, в то время как административная школа занималась уже вопросами эффективности организации и эффективности управления организацией.

принято считать одним из важнейших качеств и умений руководителя⁶⁴.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что к середине XX в. управленческая теория достаточно хорошо изучила механику человеческого труда в организации, а также устройство и принципы деятельности самой организации. Логичным видится следующий акцент — акцент на самого человека и его социально-психологические характеристики, т.е. на то, без чего невозможны ни труд, ни организация.

4. Неоклассическая, или школа человеческих отношений (30–50-е гг. XX в.)

Следующей школой была школа человеческих отношений, или неоклассическая школа, положившая, в свою очередь, начало развитию школы поведенческих наук (с 50-х гг. XX в. по настоящее время). Основоположниками данного направления принято считать Мэри Паркет Фоллет и Элтона Мэйо.

Школа человеческих отношений возникла на волне популярности психологии и социальной психологии, а также на фоне появления проблем в сфере организации управления, связанных с областью психологии и человеческих отношений.

В центре внимания школы стоял вопрос повышения эффективности труда и организации в целом через управление человеческими отношениями и поведением человека.

Одним из ключевых событий, положивших начало школе, явилась серия экспериментов на заводе компании «Уэстерн Электрик», г. Хотторн, проведенных в период с 1924 по 1936 г. Элтоном Мэйо (т.н. Хотторнский эксперимент). В общем виде суть эксперимента заключалась в выявлении различных параметров условий

⁶⁴ Из статьи д.э.н., проф. О. С. Виханского «К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом» (Вестник МГУ, № 1, 2009 г.): «... видение как способность заглянуть в самую сущность отношений, как способность посмотреть на завтра из послезавтра становится ключевой компетенцией, на базе которой менеджеры могут добиваться позитивных результатов в бизнесе».

труда как возможных факторов повышения производительности труда⁶⁵.

Первоначально под условиями труда понимались, прежде всего, физические параметры — параметры освещения, воздуха, размещения сотрудников и т.д. По ходу эксперимента в качестве факторов, определяющих условия труда, стали рассматриваться поведение и в целом трудовые и межличностные отношения. Соответственно, в сферу интересов исследователей попали вопросы социального взаимодействия, мотивации, власти и авторитета, коммуникаций, лидерства, качества трудовой жизни и т.п.

Важно отметить, что в данном случае управленческая теория вплотную подошла к вопросам, являющимся ключевыми для социальной психологии первой половины XX в., в частности, к изучению механизмов социального контроля⁶⁶.

В практическом плане одним из последствий широкого распространения опыта изучения человеческих отношений на производстве стал учет личностных и социальных качеств отдельных работников и целых трудовых коллективов в качестве непосредственного источника повышения производительности труда. Соответственно, стали разрабатываться теории и методики воздействия на психологию и межличностные отношения в коллективе. Суть этого процесса нашла свое отражение в появлении термина *психологический тейлоризм*, обозначающего (по определению) попытки максимально рационализировать и задействовать сферу психологии и межличностного общения в качестве ресурса для

⁶⁵ До Хотторна был эксперимент на текстильной фабрике в Филадельфии в 1923–1924 гг., в ходе которого Э. Мэйо убедительно доказал действенность улучшения условий труда в качестве фактора снижения текучести кадров и повышения производительности труда [12].

⁶⁶ Термины «*социальный контроль*», «*социальный порядок*» придуманы вовсе не советскими марксистами. Задача подчинения личности социальному порядку рассматривалась как основная участниками ежегодной сессии американского социологического общества в 1917 г. [15. С. 13] Советскими социологами выделялась, помимо идеологической, также «*социально-инженерная функция*» социальной психологии. Содержанием этой функции было исследование механизмов и закономерностей взаимодействия людей с целью направленного изменения их поведения в тех или иных интересах.

повышения производительности труда. И если со стороны исследования управления подход школы человеческих отношений имел строго научное значение (его правильность была позднее подтверждена знаменитой «пирамидой» Абрахама Маслоу), то со стороны рабочих и персонала предприятий «изучение отношений» выглядело как попытка сглаживания трудовых конфликтов в интересах управляющих⁶⁷.

Школа человеческих отношений занималась методами налаживания межличностных отношений с целью наиболее полного и результативного использования каждого работника в соответствии с его потенциалом. В основе методологии школы лежит бихевиористский подход к человеку, когда поведение человека раскладывается по цепочке «мотив» — «стимул» — «реакция»⁶⁸.

Закономерным результатом Хотторнского эксперимента явилось развитие теории мотивации. Был введен в обиход термин *управленческий способ мышления*, т.е. способ мышления, при котором руководитель в первую очередь пытается понять или выяснить, чем и как можно мотивировать работника. В обычной жизни это называется «найти подход к человеку», только для менеджера самоценен не сам по себе подход, а возможность воздействовать на поведение человека путем тех или иных стимулов.

При всем операционализме и механистичности подхода школы, ее представители внесли значительный вклад в развитие взглядов на предмет управленческой теории. Впервые в поле зрения управленческой теории попал сам человек, а не только его труд и административные функции в организации.

⁶⁷ Герберт Маркузе в своей работе «Одномерный человек» приводит слова американского рабочего по поводу Хотторнского эксперимента *«Администрация не могла остановить нас на линии пикетирования; они не могли остановить нас тактикой прямого применения силы и поэтому перешли к изучению человеческих отношений в экономике, общественной и политической сферах для того, чтобы найти способы остановить профсоюзы»* [7. С. 142].

⁶⁸ «Бихевиоризм (от англ. *behavior, behaviour* — поведение), ведущее направление в американской психологии конца XIX–XX вв., в основе которого лежит понимание поведения человека и животных как совокупности двигательных и сводимых к ним вербальных и эмоциональных ответов (реакций) на воздействия (стимулы) внешней среды» [1. С. 61].

Появление школы человеческих отношений ознаменовало движение управленческой теории в направлении изучения человека как главного фактора и ресурса управления. К третьей четверти XX в. стали ясны основные составляющие предмета управленческой теории:

- Труд: условия и содержание.
- Организация: структура и функции.
- Человек: качества и поведение.

Дальнейшее развитие управленческой теории шло преимущественно по линии совершенствования методологии и инструментов управления.

5. Школа науки управления, или количественный подход (с 50-гг. XX в. по настоящее время)

Четвертая школа — школа науки управления, или количественный подход⁶⁹. Развитие направлений данной школы связано с влиянием на теорию управления математики, статистики, инженерных и военных наук. В центре внимания школы стояли вопросы применения методов научного исследования к области операционных проблем организации.

О характере задач, на решении которых первоначально было сфокусировано внимание школы, свидетельствует место и время ее происхождения: Англия, 40-е гг. XX в. (Вторая мировая война). Например, метод исследования операций родился в процессе поиска решений для эффективного управления системой ПВО Англии в процессе отражения налетов немецкой авиации. Основными поставщиками прикладных задач для управленческой теории в то время были виды и рода войск, считающиеся наиболее высокотехнологичными — авиация, флот, ПВО. Например, флот очень нуждался в решении проблем локации, пеленга подводных лодок, минирования и т.д. Перед командованием союзников по антигитлеровской коалиции стояли также задачи логистического

⁶⁹ «Management science», в отличие от «scientific management», т.е. от «тейлоризма», области научной организации труда.

характера — организация военных поставок для огромной массы войск сразу на нескольких театрах военных действий, планирование крупных военных операций⁷⁰.

Основу методов школы составили исследование операций и моделирование. Место словесных рассуждений заняли модели, формулы и количественные значения.

Количественные методы предназначены для решения сложных, масштабных задач, а также задач осуществления деятельности в условиях большой неопределенности. Очевидно, что в операционном (исполнительском) плане роль отдельного человека и даже небольших коллективов при применении количественных методов не так велика. Количественные методы, скорее, дают инструментарий, преимущественно математический и естественно-научный, для правильного анализа проблемы и моделирования ее решения. Человек в данном случае является частью модели, сам становится рациональной моделью. В крайнем же варианте роль человека может быть вовсе вынесена за скобки (когда объектом управления является по существу техническая система, например управление огнем ПВО).

Исторически после школы науки управления в управленческой теории принято выделять подходы к управлению.

В рамках школ формировались основные взгляды на предмет управления, на сущность самого управления. Основная заслуга школ — выявление и обозначение границ предмета управленческой теории и исследование его содержания в первичном рассмотрении.

Ключевым фактором перехода управленческой теории от общей «школьной» теории к специализированным « подходам » явилась возросшая динамика изменений практики управления и необходимость для теории соответствовать этим изменениям.

В отличие от школ, подходы к управлению не претендуют на всеохватность управленческой проблематики. Их заслуга в другом — они более оперативно, чем школы, реагируют на изменения

⁷⁰ Управленческая теория в своем развитии многое заимствует из военной теории и практики. Такие термины, как *миссия*, *стратегия* и др., пришли из военного лексикона. Правда, в отличие от расплывчатого понимания миссии в менеджменте, военная наука определяет миссию как «задачу, подлежащую безусловному выполнению».

в практике управления. Каждый подход отражает определенный акцент на том или ином качестве или свойстве управления, необходимость которого в определенный момент становится очевидной.

Выражаясь образно, в то время, как школа задает определенный *вектор* (направление) развития теории, подход к управлению показывает *траекторию* (путь) развития.

6. Подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный, стратегическое управление (50–70-е гг. XX в.)

Традиционно принято выделять следующие подходы к управлению:

- А) Процессный подход (с 50-х гг. XX в.)
- Б) Системный подход (с 60-х гг. XX в.)
- В) Ситуационный подход (с 70-х гг. XX в.)
- Г) Стратегическое управление (60–70-е гг. XX в.) [12]

А) Процессный подход

«Корни» процессного подхода тянутся к административной школе. Функции управления реализуются только в рамках процесса. В этом смысле управление есть непрерывный процесс реализации определенных функций⁷¹.

Долгое время считалось, что первичным является построение структуры и механизма управления, которые далее реализуются в рамках процесса управления. И только в 80-е гг. XX в., под влиянием изменений в практике управления, стала превалировать обратная логика — выявление ключевых процессов в управлении и бизнесе (*бизнес-процессов*) и уже на этой основе формирование

⁷¹ В данном случае речь идет о признании того простого факта, что любое управление в реальности реализуется в рамках процесса. Т.е. мы можем рассматривать управление как в статике (и тогда увидим структуру и механизм управления), так и в динамике (и тогда предметом нашего внимания станет процесс реализации структуры и механизма управления). С точки зрения теории, динамическое рассмотрение всегда более сложно, чем статическое.

структуры и механизма управления. Такой подход получил название процессное управление (т.е. управление через выстраивание бизнес-процессов)⁷².

Б) Системный подход

Системный подход был частью подхода школы науки управления. Как и исследование операций, системный подход пришел в управленческую теорию из области техники и точных наук. В рамках данного подхода организация и управление рассматриваются как системы.

При таком подходе становится возможным и важным держать в едином фокусе разные стороны и аспекты деятельности организации. Отдельные части организации и бизнес-процессы могут рассматриваться как отдельные подсистемы системы организации (например, социальная, техническая, финансовая, производственная и т.д.).

Важным результатом применения системного подхода стало понимание того, что сама организация является, в свою очередь, подсистемой более крупной системы (холдинг, отрасль, экономика, государство и т.д.). Соответственно, в центр внимания исследователей попадает внешняя среда как фактор жизни организации.

В) Ситуационный подход

Ситуационный подход является некоторым развитием процессного и системного подходов. В рамках ситуационного подхода управление рассматривается уже как система, которая в процессе своего функционирования может менять свои характеристики в зависимости от ситуации. Основой подхода является признание зависимости эффективности различных управленческих действий от ситуации. Соответственно, в разных ситуациях можно и нужно применять различные комбинации управленческих действий и методов.

⁷² Из статьи д.э.н., проф. О. С. Виханского «К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом» (Вестник МГУ, № 1, 2009 г.): «...появились идеи перехода к принципиально новому виду построения деловых организаций и группированию работ в них — управлению через бизнес-процессы».

Ситуационный подход диктует необходимость наличия у менеджеров нового типа умений и навыков, суть которых сводится к способности действовать в условиях априорной неприменимости стандартных подходов и знаний об управлении.

Г) Стратегическое управление

Термин «стратегическое управление» появился в свое время для обозначения особого типа (или стиля) управления, основанного на стратегическом планировании⁷³. Стратегическое планирование представляет собой инструмент управления организацией в долгосрочной перспективе ее выживания, в условиях изменения целей организации, постоянных изменений самой организации и под влиянием изменений внешней среды.

В первом приближении особенность стратегического управления, в отличие от «обычного» управления, состоит в том, что планируются не только цели, которые нужно достичь, но и возможные изменения факторов достижения этих целей. Планирование в данном случае представляет собой уже не совсем планирование в том виде, как его привыкли понимать, а некоторое а) видение организации в будущем и б) пути, который организации надо пройти в условиях неопределенности и изменчивости параметров самого планирования.

В этом смысле стратегическое управление — это не теория управления, а, скорее, способ мышления об организации и управлении в ней. Исходным пунктом этого способа мышления является понимание того факта, что любое управление осуществляется в условиях постоянных изменений внутренних и внешних факторов.

Указанные подходы логически дополняют и развивают друг друга и приближают управленческую теорию и школы управления к практике. Все вместе они составляют определенную методологическую «платформу», сформировавшуюся в управленческой теории к последней четверти XX в. В основе этой платформы лежит представление об управлении как о сложной и многоплановой деятельности, осуществляемой в условиях постоянных изменений.

⁷³ Один из самых известных трудов на эту тему — книга Игоря Ансоффа «Стратегическое управление» (Strategic management, 1979 г.).

Соответственно, при таком взгляде практически невозможно выделить, как это делали школы управления, какой-либо один аспект предмета управления в качестве единственно важного и ключевого.

Если школы управления ставили и решали преимущественно вопросы «Что?» / «Чем?» и «Зачем?» управлять, подходы к управлению отвечают на вопросы «Как?» управлять и «Почему?» следует управлять так, а не иначе. Приоритетность вопросов «Как?» и «Почему?» свидетельствует о научной зрелости управленческой теории⁷⁴.

К этому же времени (60–70-е гг. XX в.) можно отнести завершение некоего этапа в эволюции взглядов на предмет управленческой теории. Начав с исследования человека в аспекте его труда и физических свойств, управленческая теория снова пришла к человеку, но уже в его целостном восприятии, в единстве его социально-психологических и культурологических аспектов⁷⁵.

Однако, «возвратившись» снова к человеку как к предмету своего рассмотрения, управленческая теория «обнаружила», что в ее собственных рамках недостаточно знаний о человеке как объекте и субъекте управления. Бихевиористское рассмотрение человека основывалось на механистическом представлении о человеке как о рациональном субъекте, мотивы и действия которого можно по определенной методике просчитать. Но уже в рамках стратегического управления выяснилось, что человек не является полностью рациональной компонентой управления⁷⁶. Более того, как раз человек в процессе своей деятельности является главным источником зачастую непредсказуемых и непредвиденных изменений,

⁷⁴ Классическое разделение сферы науки и философии по вопросам, соответственно, «Как?» и «Почему?» (точное знание, основанное на выявлении причинно-следственных связей) и «Что?» и «Зачем?» (вероятностное знание, допускающее вариации, в том числе по причине своего ценностного характера).

⁷⁵ «Как свидетельствует изучение первоисточников по менеджменту, все его развитие есть не что иное как процесс приближения управленческой деятельности к человеку, возвеличивания его роли в организации экономики и своего общественного устройства» [16. С. 40].

⁷⁶ «Современные научные исследования в области административного поведения имеют обязательную силу в том смысле, что они признают: менеджмент не является рациональным процессом, а менеджеры — это не рассудительные счетные машины, какими их представлял себе Файоль» [13. С. 94].

и самая совершенная рациональная модель человека как объекта и субъекта управления на практике может не работать в определенных ситуациях⁷⁷.

Актуальность исследований социально-психологических и культурологических аспектов предмета управления была обусловлена также определенными общественными тенденциями, связанными с переосмыслением места и роли человека в организации. В общем виде эти тенденции можно обозначить как *гуманизацию труда*. В рамках этого процесса существуют призывы к «детейлоризации», «культуризации» экономики, указывается на необходимость усиления общественных и культурных функций управления, социализации, развития и мотивирования творческого отношения к труду, *«превращения сферы труда в пространство личностного развития работника»*.

В связи с этим потребовалось более углубленное изучение человеческого фактора в управлении. Выход был найден в междисциплинарной плоскости. Вторая половина XX в. — время активного «скрещивания» управленческой теории с иными социальными дисциплинами, в центре внимания которых традиционно находился человек. В результате появились управленческие дисциплины, изучающие отдельные стороны предметной области управления сквозь призму иных социальных дисциплин. В первую очередь это психология управления и социология управления. Со временем возникло целое семейство «антропологических» управленческих дисциплин: управленческая педагогика, риторика, этика, имиджология и др. [16].

Изучение различных аспектов «антропологической» сферы в управлении быстро превратилось в отдельную область исследований, положившую начало новому направлению в развитии управленческой теории — культуре управления⁷⁸.

⁷⁷ В XX в. это «открытие» постигло не только управленческую теорию. Несколько ранее об это «споткнулась» экономическая теория, когда стало «вдруг» понятно, что человек не всегда ведет себя рационально, соответственно, модель рационального Homo Economicus, на которой преимущественно строилась экономическая теория XIX – нач. XX вв., является абстрактной, и сегодня все труднее с ее помощью удастся описать реальную практику.

⁷⁸ Здесь намеренно употреблен термин «направление», в отличие от терминов «школа» и «подход».

7. Культура управления (80-е гг. XX в.)

То, чем были для теории и практики управления 60-х гг. XX в. системный и ситуационный подход, 70-х гг. — стратегическое управление, в 80-х гг. стала культура управления. Это было новое направление развития теории и практики управления, сформировавшееся в русле так называемого культурологического взгляда на управление. В основе направления лежал синтез различных дисциплин, изучавших явления и процессы культуры в организации: социальная и организационная психология, культурология, антропология и т.д.⁷⁹

Сам термин «культура» пришел в управленческую теорию из области социальной антропологии и первоначально применялся для обозначения отличительных характеристик различных групп или общностей людей⁸⁰. Подробное изучение жизни современных первобытных обществ на рубеже XIX–XX вв. показало, что общество, в том числе цивилизованное, далеко от состояния единства взглядов и жизненных ценностей тех, кто его составляет.

Интерес к исследованию культуры в организации был обусловлен также необходимостью решения вопросов в области межкультурных и межнациональных отношений в транснациональных корпорациях, гармонизации сферы межличностных и трудовых отношений в организации, формирования внутригрупповых

⁷⁹ Автор одного из классических трудов в области культуры в организации — «Организационная культура и руководство» («Organizational Culture and Leadership», 1992 г.), Эдгар Шейн (1928 г.), по профессии психолог (социальный психолог), считается основателем направления «Организационная психология». Примечательно, что в Военном исследовательском институте Уолтера Рида Э. Шейн провел исследование результатов политики «промывания мозгов» и впоследствии написал статью и книгу по проблемам принудительного убеждения.

⁸⁰ По некоторым данным, слово «культура» в названии книги впервые употребил английский этнограф и исследователь первобытной культуры Эдуард Бернетт Тайлор («Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom», 1887 г.) [17].

ценностей и норм в коллективе и др. подобных вопросов, постоянно возникающих в практике управления.

«Дебют» культуры в качестве особой предметной области управленческой теории состоялся, по оценкам разных авторов, в 1980 г., когда в «Business Week» вышла статья на тему культуры предприятия (корпоративной культуры) [17]. С тех пор в управленческой теории так и не появилось единого четкого определения термина «культура». Правда, нет его и в целом комплексе дисциплин о культуре (от философии до этнографии). Существует широкий спектр определений культуры — от признания под этим термином указания на исключительно нравственные и религиозные максимы до подведения под культуру всего материального и нематериального, что создал человек (всего около 100 различных определений).

Объединяют множество определений термина «культура» две черты: культура является плодом сознательных усилий человека (общества), и это, выражаясь образно, «лучший из плодов»⁸¹.

В управленческой теории термин «культура» призван обозначать область специфических явлений и процессов, имеющих непосредственное отношение к формированию ценностей, установок, убеждений, норм, правил, верований, настроений и др. культурологических феноменов и социально-психологических элементов в организации⁸².

Первоначально в теории управления культура рассматривалась, прежде всего, как характеристика труда, в том числе управленческого. В самом первом приближении «культура управления» понималась дословно именно как «культура труда по управлению» (культура руководства, культура принятия решений, культура

⁸¹ Этимология слова «культура» — от лат. «cultura»: возделывание, обрабатывание. То же мы находим в словаре Владимира Ивановича Даля, плюс второе значение — образование. Русский вариант глагола — «культивировать».

⁸² В управленческой теории распространен подход, когда под культурой в организации подразумевают сами ценности, нормы, обычаи, мифы, ритуалы и т.д. Т.е. культура определяется через сколь угодно обширный перечень подобных элементов. Очень часто для обозначения культуры в организации используют такие неопределенные по значению термины, как «душа», «атмосфера», «климат» организации.

ведения переговоров, наконец, управленческая культура и культура руководителя). Культура труда руководителя проявляет себя в манере и стиле управления, в отношениях руководителя с подчиненными и служит основой для формирования в организации общей культуры труда, производственной и деловой культуры⁸³.

Более широкий взгляд на явления и процессы культуры в организации со временем привел к появлению и закреплению в управленческой теории термина «организационная культура» — одного из самых широких по употреблению и многозначных по смыслу терминов в теории управления. Особенностью термина «организационная культура» является тот факт, что в отличие от принятых в теории терминов, таких как, например, система, метод, принцип, структура и др., относительно которых принято придерживаться общепотребимых значений, применительно к термину «организационная культура» существует вольница — в работах по менеджменту допускается исходить из сколь угодно оригинальных трактовок значения данного термина, в том числе продиктованных позицией автора, исследовательскими задачами и т.п. Как правило, содержание данного термина определяется через описание перечня элементов, относящихся к области культуры в управлении⁸⁴.

Несмотря на то что определения организационной культуры носят зачастую механистический и инструментальный характер, данный термин, являясь фактически синонимом терминам

⁸³ Тема исследования культуры труда, управленческого труда, культуры производства была популярна в советской управленческой теории, особенно в период 60–80-х гг. XX в.

⁸⁴ Пример определения организационной культуры через перечень однородных элементов: *«Под организационной культурой понимаются совокупность господствующих в данном коллективе ценностей, убеждений, установок, а также общий моральный климат, помогающие работникам понять назначение организации в целом (смысла их деятельности, во имя чего они работают), механизм ее функционирования и тем самым создать нормы деятельности и поведения, правила следования им»* [18. С. 76]. Показательно, что в этом определении присутствует слово *смысл*, но оно выведено за рамки организационной культуры, при этом организационная культура определяется, в том числе, как инструмент понимания смысла.

«корпоративная культура», «культура корпорации», уже более 30 лет является основным рабочим термином для обозначения области культуры в организации. За это время организационная культура фактически превратилась в раздел управленческой теории. На эту тему существует большое количество литературы как теоретического, так и прикладного характера.

А вот термин «культура управления» практически вышел из употребления. Его можно встретить еще в связке с термином «этика» управления для отражения некоей «культурности» управления. Во всяком случае, относительно частоты употребления терминов «организационная культура» и «культура корпорации» употребление термина «культура управления» носит едва ли не эпизодический характер.

Наверно, нет оснований полагать, что потенциал культурологического подхода к управлению исчерпан. Дело в том, что предметная область культуры управления имеет двойственный характер, что делает ее изначально специфической областью.

Специфика культуры управления как отдельного направления исследований состоит в том, что она включает в себя как изучение культуры в организации (и ключевой термин здесь, действительно, организационная культура), так и взгляд на управление организацией со стороны культуры.

В рамках первого взгляда — изучение организационной культуры, — теория ищет ответы на вопрос, как можно рационализировать и формализовать культурные явления и процессы в организации⁸⁵. Это попытка перевести культуру в процедурный формат с тем, чтобы ее можно было унифицировать, перенимать, дублировать, переносить из организации в организацию, транслировать через учебники, школы бизнеса и т.п. институты. Другими словами, максимально придать организационной культуре научный характер, сделать ее формализуемой и измеримой.

⁸⁵ Данная область исследований активно развивается. Пример — разработка различных моделей измерения и оценки культуры в организации, которые позволяют рационализировать восприятие культуры в организации. Наиболее известные из них — модель измерения Гирта Ховстида, модель оценки Кима Камерона и Роберта Куинна и др.

Второй взгляд — взгляд на управление организацией со стороны культуры, — начинается с вопросов: как может и может ли быть рационализировано нерациональное? Возможно ли достичь практического знания об управлении путем рационального познания того, что веками до этого относилось к области иррационального⁸⁶?

Какое отношение имеют рациональные модели культуры к реальной практике управления? Исследование восприимчивости менеджеров к культуре на примере практики управления американских менеджеров в условиях культурных различий во внешней и внутренней среде организации, проведенное в 90-х гг. XX в. американским профессором Дугласом Коултером, показало, что, несмотря на значительное количество грамотных теорий, подтверждающих важность культурных различий в управлении, несмотря на то, что именно американцам принадлежит пальма первенства в изучении культуры управления, американские менеджеры на практике оказываются невосприимчивы к рациональным теориям культуры.

Культуру нельзя ни понять, ни «реализовать» простым рациональным описанием. Человека можно заставить следовать тем или иным нормам, уважать те или иные правила, и даже «привить» ему те или иные ценности. Но сделать так, чтобы эти ценности стали для него «своими», основой его собственного опыта, источником его развития, простым внедрением организационной культуры в компании невозможно. Культура на практике формируется

⁸⁶ Применительно к вопросам исследования культуры, примечательны слова М. Вебера из доклада о призвании науки, прочитанного им перед студентами Мюнхенского университета в 1918 г: «...*Следовательно, возрастающая интеллектуализация и рационализация не означают роста знаний о жизненных условиях, в каких приходится существовать. Она означает нечто иное: люди знают или верят в то, что стоит только захотеть, и в любое время все это можно узнать; что, следовательно, принципиально нет никаких таинственных, не поддающихся учету сил, которые здесь действуют, что, напротив, всеми вещами в принципе можно овладеть путем расчета*». И там же, далее: «... *единственное, чего до сих пор не коснулся интеллектуализм, а именно иррациональное, пытаются довести до сознания и рассмотреть в лупу*» [19. С. 713; 718].

в процессе самопознания и самоорганизации каждого индивида, под влиянием воспитания, на основе жизненного опыта и т.д.

Культура раскрывает себя (определяется), прежде всего, через сферу ценностей, через представления, образы и др. смысловые формы, имеющие иррациональный и принципиально неverifiedицируемый характер⁸⁷.

Таким образом, можно говорить о том, что наряду с попытками рационалистического толкования организационной культуры, в рамках *культуры управления* формируется особый взгляд на управление, основывающийся на определенных представлениях о культурологических основах осуществления управленческой деятельности в целом, на признании того факта, что в основе управления (как со стороны объекта, так и со стороны субъекта) лежит «нечто», что само по себе иррационально и с трудом выразимо в сколько-нибудь рациональных и измеримых категориях⁸⁸. В качестве этого «нечто» различные исследователи предлагают считать ценности (например, луковичная диаграмма Ховстида), базовые представления (модель Э. Шейна)⁸⁹, парадигму организации («культурная сеть Джонсона») и др. феномены, так или иначе описывающие *«духовную, неформализованную (а в какой-то степени и не формализующуюся) сторону жизни организации»* [17].

Подобное признание выводит теорию и практику управления на качественно более глубокий уровень понимания его основ. Управление представляется как *«экзистенциальный, смысложизненный, смыслополагающий процесс»* (Т.П. Фокина), неподдающийся непосредственному рациональному описанию именно

⁸⁷ По словам философа Генриха Риккерта, *«мир ценностей ... это область смыслов, лежащих над всяким бытием, ... образующих совершенно самостоятельное царство, лежащее по ту сторону субъекта и объекта»* [цит. по: 20. С. 30].

⁸⁸ *«Сила культуры может быть пропорциональна степени ее ускользания от сознательного понимания»* [21. С. 220].

⁸⁹ Согласно модели Э. Шейна, базовые представления — это подсознательные, представляющиеся чем-то самоочевидным убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства (первичный источник ценностей и поступков) [17].

по причине того, что практика остается невосприимчива к такому описанию. Более того, любое разумное описание представляет собой формализацию, которая отменяет, выражаясь философским языком — *снимает* в нашем восприятии жизненность и реальность управления⁹⁰.

Но как можно управлять тем, что по своей природе нерационально, принципиально неформализуемо и неверифицируемо и непредставимо корректно (исчерпывающе) в сколько-нибудь универсальных категориях⁹¹?

8. Идеология управления

На рубеже XX–XXI вв. произошел определенный сдвиг в понимании управленческой теорией своего предмета. Если ранее речь в теории шла о «приближении к человеку», об учете человеческого фактора и разработке рациональной модели человека в управлении, то на рубеже веков теория подошла к пониманию того, что реальное управление не может полностью основываться на рациональных моделях человека.

Деятельность реального человека и коллектива людей может быть формализована и смоделирована лишь в какой-то своей части. Причем эта часть может превалировать в случаях, когда речь идет о простых мотивационных ожиданиях (деньги, карьера, обучение и т.п.). На более глубоком уровне, в случае, когда человек

⁹⁰ Примечателен в этой связи взгляд Ролана Быкова на изучение всего, что прямо связано с человеком: «... исследуя любое живое явление, надо с самого начала признать за ним право тайны. Без этого все становится глупым и примитивным». И далее: «Можно прямо говорить о бессилии «точных методов» в подходе к человеку, ибо человек — вещь вообще неточная» [8. С. 231; 427].

⁹¹ А управлять надо, по мнению Э. Шейна: «... Это соблазнительно — и в определенной степени верно — сказать, что культура — это просто «то, как здесь делаются дела», «обряды и ритуалы в нашей компании», «климат компании», «система поощрения», «наши основные ценности» и т.д. Все это — проявления культуры, но ничто из перечисленного не является культурой на том уровне, где она в самом деле имеет значение. Лучший способ осмыслить культуру — это осознать то, что она существует на нескольких уровнях, и то, что мы должны понимать и управлять самыми глубокими из них» [цит. по: 17].

рассматривается как носитель и тем более создатель определенной культуры, т.е. на уровне осознания человеком смысла и назначения своей жизни в целом и деятельности в организации, в частности, ни деятельность человека, ни тем более сам человек не могут быть полностью формализованы. Следовательно, эта неформализуемая часть как бы «выпадает» из контекста рационального управления. А поскольку выпадение такой важной части предмета управления недопустимо для сохранения общей управляемости, само управление, вслед за своим предметом, все больше уводится в область не вполне формализуемых и рациональных явлений.

Построение абстрактных моделей поведения и мышления человека в организации более не приводит к желаемым результатам. Стало понятно, что нет и не может быть единых и для всех успешных методик и процедур управления⁹². Что не людей нужно подстраивать под схемы и концепции управления, а, скорее, управление нужно выстраивать, исходя из реалистических, а не смоделированных представлений о человеке.

Проблемы культуры управления, занимая поначалу пограничные области управления (культура управления изначально является продуктом междисциплинарного подхода к управлению), постепенно расширили границы самого управления как системы. Вопросы культуры, казавшиеся периферийными к основному предмету теории управления, стали в ряд основных. И довольно быстро выяснилось, что ни особого инструментария, ни разработанной методологии работы с этими вопросами у теории управления нет⁹³.

Любая организация, а следовательно, и управление в организации основаны на культуре, являются формой выражения и способом существования культуры. Ключевыми понятиями при таком

⁹² Из статьи д.э.н., проф. О. С. Виханского «К вопросу о смене парадигмы управления бизнесом» (Вестник МГУ, № 1, 2009 г.): «на деле каждая организация действует на основании своей теории администрирования бизнеса».

⁹³ Э. Шейн в 1999 г. так характеризовал степень разработанности концепции организационной культуры и ее готовности для применения: «... в этой области мы пока не на той стадии, когда тестируются жестко сформулированные гипотезы, и возможно, мы никогда не будем на этой стадии» [цит. по: 17].

взгляде на управление становятся *смысл и назначение*⁹⁴. Соответственно, мы можем рассматривать управление как специфическую деятельность человека по сознательному продуцированию и реализации (полаганию) смысла и назначения в организации⁹⁵.

Теория управления вплотную занялась самим человеком, и это, в свою очередь, потребовало пересмотра некоторых ее основ, переосмысления собственной методологии. На рубеже веков в управленческой теории возникло четкое осознание необходимости формирования новых подходов к пониманию сущностных основ управления. Стали возникать самые различные, в том числе и отличные от традиционных, подходы к трактовке основ управления в организации⁹⁶.

В этом ключе закономерным выглядит «приставка» термина *идеология* к термину *управление*. В самом обыденном смысле, идеология «чего-то» есть не что иное, как выражение или описание сути этого «чего-то». Соответственно, термин «идеология управления» в самом первичном своем значении призван выразить сущность управления.

В отличие от школ и подходов к управлению, которые рассматривали в качестве своей предметной области те или иные аспекты организации как объекта управления и особенности управления ею, *идеология управления*, помимо изучения идеологических явлений и процессов в организации, призвана также выявить и описать сущность самого управления. Однако, в отличие от *культуры управления*, имеющей преимущественно созерцательный, пассивный характер по отношению к управлению, *идеология управления*

⁹⁴ Термины «*смысл*» и «*назначение*» в языковой практике, как правило, употребляются в паре с какими-то словами, обозначающими нечто, смысл и назначение чего эти термины отражают (смысл деятельности, назначение предмета и т.д.). Здесь и далее эти термины используются в самостоятельном значении.

⁹⁵ «Хорошие менеджеры не только делают деньги, но и создают для людей смысл существования» (Т. Питерс, Р. Уотерман).

⁹⁶ Например, большую известность приобрела в свое время книга Питера Сенге «Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации» (1990 г.). См. также: концепция «научающейся организации» (learning organization) и многие другие подходы.

деятельностно направлена на активные качественные изменения в теории и практике управления⁹⁷.

В таком своем качестве идеология управления представляет собой специфическую область особого научно-практического знания об управлении, призванную ответить на следующие вопросы.

I. Является ли то, что мы называем управлением, управлением в истинном смысле этого слова?

II. Почему возможно управление?

III. Что мы имеем в виду, когда говорим, что управляем эффективно?

Вопрос является ли то, что мы называем управлением, управлением в истинном смысле этого слова? — это вопрос о том, что? лежит в основе управления. Данный вопрос можно иллюстрировать на примере различий т.н. *регулярного* и *нерегулярного* менеджмента.

В основе регулярного менеджмента лежат:

- Рациональность.
- Измеримость.
- Универсальная формализация.

Благодаря этому становится возможным:

- Рациональное описание и моделирование менеджмента.
- Заимствование моделей регулярного менеджмента, их перенос и применение в другом месте, времени и при иных условиях.
- Проведение редукции менеджмента (сведения к простому набору операций).

⁹⁷ Некоторой аналогией в деле различения культуры и идеологии в управлении может послужить принцип учета в бухгалтерии по активу и пассиву: пассив — это источники средств (в нашем случае это культура как источник ценностей и смыслов), актив — сами средства (в нашем случае это идеология как совокупность идей, выражающих ценности и смыслы).

Идеология может рассматриваться как активное проявление культуры: *«Для описания сильной культуры организации — разделяемых всеми ее членами твердых убеждений, отличающих данную компанию от других, — мы будем пользоваться словом «идеология» [21. С. 220].*

Идеология имеет принципиально активный, деятельностный характер в управлении: *«...как возможно описывать общество, что означает теперь — как можно его изменять» [Никлас Луман, цит. по: 5. С. 205].*

- Анализ и изучение менеджмента, соответственно, подготовка управленцев в массовом масштабе по унифицированным методикам и стандартам.

По существу, школы и подходы к управлению в соответствии с традицией рационалистического научного познания последовательно разрабатывали основы концепции регулярного менеджмента. Концепция доказала свою успешность преимущественно в рамках американской и, в меньшей степени, европейской моделей управления, что, в том числе, и послужило основанием для распространения этих моделей на другие страны⁹⁸.

Однако возможности и преимущества регулярного менеджмента, помимо фактора страновых, национальных и культурных различий в практике его применения, ограничиваются возможностью рациональной организации реальной человеческой деятельности и самого человека. В той или иной степени это ограничение, — невозможность полной рационализации действительности — действует во всех случаях управления. Поэтому в качестве полномасштабной теории управления регулярный менеджмент представляет собой, скорее, «идеальный тип управления», который в «чистом» виде принципиально нереализуем в действительности⁹⁹.

Регулярный менеджмент — это менеджмент методик, процедур и правил. В значительной степени он механистичен (даже тогда, когда речь идет о человеческих ценностях), бихевиористичен (упрощенное понимание мотивации человека), манипулятивен в части механизма воздействия на человека как объект управления.

Нерегулярный менеджмент, т.е. менеджмент, изначально исходящий из невозможности полной рационализации объекта управления и процесса осуществления управления, начинается тогда, когда исчерпаны возможности регулярного. Очевидно, что рациональное управление и в обычной, стандартной ситуации не всегда

⁹⁸ В частности, на Россию. В России 90-е гг. XX в., когда в страну хлынул поток самой разной переводной литературы, были временем масштабного заимствования в теории и на практике методик регулярного менеджмента.

⁹⁹ По аналогии с «идеальными типами» Макса Вебера.

возможно или не полностью возможно. А в необычных ситуациях регулярный менеджмент может быть не только неэффективным, но и мешать, и вовсе не работать¹⁰⁰.

Некоторые подходы к управлению (ситуационный подход, стратегическое управление) пытались преодолеть ограниченность регулярного менеджмента. Но инструментарий этих подходов имеет также рациональный характер и рассчитан на применение в условиях рационального управления. Соответственно, это была попытка преодолеть ограниченность регулярного менеджмента методами того же регулярного менеджмента.

Непосредственно с методологической и практической ограниченностью парадигмы регулярного менеджмента столкнулась культура управления и, как ответ на этот вызов, появилась идеология управления.

Идеология управления как область исследований делает попытку выйти за рамки парадигмы регулярного менеджмента. Основной тезис идеологии управления состоит в том, что, с точки зрения осуществления управления в долгосрочной перспективе и в условиях нестабильности, ключевую роль в обеспечении устойчивости системы управления играют элементы культуры в организации, задающие и выражающие смысл и назначение в доступной для восприятия форме — форме идей. В функциональном плане можно говорить о специальных инструментах (способах, механизмах) создания и полагания смысла и назначения в организации,

¹⁰⁰ В качестве одной из главных причин, побудившей развивать исследования культуры в управлении, выделяют *«наличие отчасти не работающих технологий управления персоналом»* [17]. К примерам необычных ситуаций можно отнести кризис, панику, забастовки, конфликты в организации и т.д. Ярким примером, когда рациональное управление и его рациональное восприятие становятся затруднительными или совсем невозможными, являются ситуации абсурда, нестандартного стиля руководства (*funky business*). Как говорил один из руководителей крупной организации, в которой довелось работать автору, *«каждый директор имеет право на мракобесие»*. К примеру, абсурд очень сложно рационально объяснить и почти невозможно что-то ему противопоставить (это великолепно описано в романе Ф. Кафки *«Замок»*). Вместе с тем абсурд может эффективно применяться как прием воплощения вполне сознательных и рациональных управленческих замыслов.

которые бы обеспечивали процессы творческой мотивации и социализации работников, упрощение контроля, достижение стабильности и способности системы к изменениям в условиях расширения масштабов управления и роста его социально-культурного значения.

Вместе с тем речь ни в коем случае не идет о необходимости отказа от регулярного менеджмента. Регулярный менеджмент выполняет инструментальную роль в контексте управления. Это своего рода операционно-технологический «каркас» управления, обеспечивающий эффективное функционирование системы управления в *нормальных (обычных)* условиях. Более того, между элементами *регулярного* и *нерегулярного* менеджмента существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость¹⁰¹.

Таким образом, мы можем говорить об управлении в истинном смысле этого слова в случаях, когда объектом управления являются смысл и назначение в организации. Смысл и назначение лежат в основе деятельности по управлению в организации. В действительности настоящий менеджер тем и занимается, что находит (создает) смысл и назначение, придает им форму идеи (формулирует) и реализует в организации. Это — его сфера занятости, компетенции и ответственности. Это — главный отличительный признак деятельности по управлению, то, что делает данную деятельность профессией.

Вопрос *почему возможно управление?* — это вопрос о том, *что?* делает управление возможным.

Случай, когда по тем или иным причинам происходит срыв в управлении, — трудовой конфликт, реорганизация, закрытие

¹⁰¹ «Когда бизнес идет не очень успешно, руководители часто задумываются о том, как следует изменить корпоративную культуру. Они совершенно справедливо признают, что «тонкие материи» — убеждения и привычное поведение людей — не менее, если не более, значимы, чем «жесткие конструкции» организационной структуры. Даже обновленная стратегия или структура не дадут заметных результатов. Какую бы аппаратную базу вы ни выбрали для своей компьютерной сети, она мертва без нужного программного обеспечения. Так и в организации: базовая конструкция (стратегия и организационная структура) бесполезна без программного обеспечения (убеждения и поведение)» [22. С. 95].

предприятия и т.д., как правило, достаточно хорошо поддаются изучению. В подобных ситуациях мотивы поведения людей выражены в максимально доступной для понимания форме. А вот на вопрос, — почему люди вообще работают (т.е. подчиняются управлению, добровольно становятся объектом управления)? — ответить сложнее. Заработная плата, комфортная атмосфера, возможности карьеры, образования, лечения и т.п. в качестве мотивов подчинения управлению вполне понятны. Однако, во-первых, комбинация этих факторов может меняться очень сильно в течение короткого времени, во-вторых, может меняться оценка человеком значимости для него этих факторов. А поведение человека не меняется: он по-прежнему готов подчиняться управлению.

Как правило, управление исходит из того, что поведение людей диктуется их рациональным восприятием действительности, соответственно, может быть спрогнозировано. В основе рационального поведения, соответственно, подчинения управлению лежит, как правило, согласие людей следовать определенным, зачастую неписанным конвенциональным нормам¹⁰². И управление осуществляется в расчете на то, что человек как объект управления будет следовать тем или иным известным и понятным конвенциям.

Вместе с тем человек сам волен устанавливать степень своего согласия следовать этим нормам. Не все и не всегда ведут себя рационально с точки зрения других участников управления. Люди и целые коллективы людей совершают неожиданные поступки, мотивы которых могут быть непонятны окружающим и которые зачастую идут вразрез с целями системы управления. Однако для тех, кто совершает такие поступки, собственные мотивы более чем понятны и достаточны. Чаще всего такое поведение является выражением протеста, попыткой изменения существующих реалий¹⁰³. Но в действительности причин для непредсказуемого внешне поведения может быть очень много: от нервного срыва, экзальтации до попыток что-то изменить, предотвратить, доказать

¹⁰² Расхожие фразы, которыми обозначают наличие неписанных конвенций: «все же всё понимают», «взрослые люди, должны понимать» и др.

¹⁰³ «...из повиновения вышел, за флажки — жажда жизни сильнее...» («из песни «Охота на волков» В. Высоцкого), «...Встать и выйти из строя вон, сесть на электрический стул или трон» (из песни В. Цоя).

свою правоту, научить и т.п. И в любом случае подобное поведение фактически «отменяет» управление, делает его невозможным по отношению к субъекту этого поведения — отдельному человеку, группе людей, коллективу, социальному слою и т.д.

В армии есть термин «потеря управления войсками», что означает, как правило, ситуацию потери связи с частями и соединениями. При восстановлении связи, соответственно, восстанавливается и управление. Но если в армии в данном случае речь идет, фактически, о технической или организационной проблеме (перебит телефонный провод или радиопомехи, отсутствие координации в командовании), то в организации сбой происходит в самой основе управления — в человеке, который придерживается иных ценностей и реализует иные идеи, чем от него ожидают в организации. Возможность управления таким человеком простирается ровно до момента времени, пока он вдруг не решит перестать следовать конвенциональным нормам и «отменить» для себя управление¹⁰⁴.

Таким образом, мы можем говорить о возможности управления в том случае, если мы управляем смыслами и назначением, которые являются общими, т.е. разделяются всеми членами организации. В данном случае поведение людей также может быть нерациональным и непредсказуемым, но оно не будет направлено против достижения целей организации.

Вопрос *что мы имеем в виду, когда говорим, что управляем эффективно?* — это вопрос о том, *что?* делает управление идеальным, совершенным.

¹⁰⁴ Художественное описание подобной ситуации содержится, например, в романе американского писателя Р. Флэнагана «Черви». В книге рассказывается о подготовке взвода новобранцев корпуса морской пехоты США («черви» — название новобранцев на языке сержантов). Один из новобранцев Уэйт изначально был не в восторге от порядков, царивших в учебном центре, в отличие от своих более юных и восторженных товарищей, но угрюмо и молчаливо, без нытья переносил тяготы армейской учебы и имел более других шансы успешно ее окончить. Но когда под конец учебы сержант в очередной раз покалечил одного из новобранцев, и весь взвод, «обработанный» сержантами, как «на духу» все отрицал перед комиссией, один Уэйт сказал комиссии правду. В итоге взвод маршировал в парадном выпускном строю, а Уэйта увозили из части избитого после «темной» и с «волчьим» билетом. Для всех сослуживцев он был чужак, предавший подразделение. Для Уэйта же это была цена за свободу *не солгать и остаться собой*.

В учебнике по менеджменту в качестве примера преуспевающих (успешно действующих) организаций приводятся армия США и Римская католическая церковь [12. С. 41]. Это две, на первый взгляд, очень разные организации. Стандартная армейская рота армии США насчитывает 100 человек, имеет порядка 13 воинских званий и столько же, соответственно, уровней управления. В католической церкви сотни миллионов человек и всего 4 уровня управления между папой и приходским священником¹⁰⁵.

¹⁰⁵ В качестве примера успешных организаций в учебнике приводится также ряд коммерческих компаний, но среди них нет ни одной, успешно действующей в таком же или хотя бы близком масштабе времени, как церковь и армия.

Следует отметить, что армия приводится в пример по тем или иным вопросам в работах по менеджменту довольно часто. Мы можем говорить о значительном влиянии, которое оказала военная история и практика на развитие управленческой теории. Это касается как отдельных терминов (например, *миссия*), так и целых направлений в теории (исследование операций в количественном подходе). По мнению В. М. Шепеля, «...Анри Файоль — один из создателей научного менеджмента — свою концепцию управления воспроизвел, исходя из опыта военного управления» [16. С. 28]. А вот как описывается опыт военного управления в основной работе Г. Эмерсона «Двенадцать принципов производительности»: «19 июля [1870 г.] он [Наполеон III] объявил Пруссии войну. Говорят, что Мольтке [знаменитый прусский и германский полководец] спал, когда ему принесли телеграмму с сообщением об этом; когда его разбудили, он сказал: «План кампании — в третьем ящике моего письменного стола», а затем перевернулся на другой бок и заснул снова. ...Планы Мольтке оказались настолько совершенными, что, несмотря на отчаянное сопротивление противника, их удалось выполнить с точностью до одного дня. ...Мольтке знал все 12 принципов производительности, для него война была не шуткой и не игрушкой, а серьезным деловым предприятием; ...Колоссальное благодеяние, оказанное миру фельдмаршалом Мольтке, состоит в том, что он, военный человек, связанный военными традициями, все же организовал армию по новому типу, по типу функциональному — тому самому, который должен бы всегда применяться в экономических предприятиях»; «Так как Мольтке усовершенствовал старинную военную организацию, так как он понял и провел на деле все 12 принципов производительности, то его войны дали меньше смертей и увечий, чем крупные американские предприятия промышленности и транспорта, собирающие примерно такой же доход [имеется в виду контрибуция и аннексия Пруссией двух провинций — Эльзаса и Лотарингии]. Мировая история не знает ни одного делового предприятия, которое велось бы так хорошо и гладко, как вел свои войны Мольтке» [цит. по: 14. С. 94–97].

Объединяет эти две организации то, что они обе существуют и достигают своих целей на основе четких, неукоснительно соблюдаемых процедур, и одновременно обе они являются в высшей степени идеологизированными организациями. Т.е. и в той, и в другой организации органично связаны регулярный менеджмент и идеология: невозможно отправить тысячи людей в крестовый поход или поднять в атаку взвод, соответственно, одной лишь папской буллой или только приказом и требованиями воинского устава¹⁰⁶.

Функционирование армии и церкви, в отличие от обычных организаций в области бизнеса и предпринимательства, основывается на понятиях *долга* и *службы*. Только эти две организации имеют институт присяги¹⁰⁷. Бизнес-организации стремятся к достижению этого идеала, когда сотрудники не просто работают, но и служат организации, выполняя свой долг, — в армии и церкви служба и выполнение долга образуют базис управления, являются его отправной точкой. При этом все члены организации безусловно разделяют общие смыслы и назначение, образуя тем

¹⁰⁶ В одном из Оксфордских изданий по истории крестовых походов на материале изучения почти всех походов (начиная с первых, XI век, и заканчивая последними, средние века) убедительно показано, что для обычных людей, крестьян, впрочем, как и для рыцарей, обогащение, вопреки распространенному мнению, не являлось главным мотивом участия в крестовом походе. Наоборот, участие в походе требовало больших затрат. Касательно же армии, стереотипным является мнение о том, что в армии не требуется думать и удел военного — автоматическое выполнение приказа. Выполнение приказа, особенно сложного, требует от исполнителя вдумчивого отношения. А чтобы выполнить очевидно смертельный приказ, явно недостаточно чтить только воинский устав. Особенно это выражено в войсках специального назначения. Бездумное выполнение приказа в боевой обстановке, помимо того, что может сорвать его выполнение, может привести к напрасной гибели людей.

¹⁰⁷ Не путать с клятвой Гиппократы у медиков, с клятвой советского пионера, с посвящением в студенты, инаугурацией и др. «присягами» и «клятвами», которые имеют большей частью символический, декларативный характер.

самым отдельную специфическую общность наподобие *духовного ордена*¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Исследователи менеджмента Б Когат и У. Зендер в одной из своих статей, рассуждая об источнике неповторимости организации в связи с ее культурой, используют понятие *духовный орден*: «...источник неповторимости следует искать в организации как целом, как «социальной общности». Речь идет не о моделях коммуникаций между работниками, нанятыми для выполнения конкретных задач ..., а о принадлежности к системе людей, образующих тождество, «некий духовный орден», будучи «связанными тем, что они знают, и тем, что они ценят» [цит. по: 21. С. 231].

В одной из своих работ Генри Минцберг для обозначения механизма обеспечения полной лояльности и приверженности сотрудников идеям и целям своей организации использует термин «индоктринация», определяя его как «проектный параметр, посредством которого организация к собственной выгоде официально социализирует (подготавливает к жизни в коллективе) своих членов». Признанный гуру менеджмента в качестве организаций с высокой степенью индоктринации приводит пример церкви и коммунистической партии: «Программы внутриорганизационной индоктринации приобретают особую значимость в случаях, когда деятельность носит секретный характер или выполняется вне организации. ... Католическая церковь и коммунистическая партия — яркие примеры организаций, которые в полной мере используют такой параметр дизайна, как индоктринация. Энтони Дэй в своей книге «*Management and Machiavelli*» замечательно описывает использование воспитания в первой из этих организаций: По словам св. Августина, единственное правило христианского поведения звучит как: «Возлюби Господа и делай то, что пожелаешь». Смысл его, конечно, в том, что в этом случае мы, грешные, будем делать только то, что угодно Ему. Равным образом руководитель Ордена иезуитов не имеет возможности немедленно вызвать к себе любого его члена. Но интенсивное обучение в течение многих лет гарантирует [!], что, куда бы «рядовой» ни был направлен и сколь долго он ни [возможно, опечатка в первоисточнике, следует читать «не»] общался бы с другими иезуитами, он будет выполнять свои обязанности в соответствии со стандартами ордена» [23. С. 81; 82].

Под содержанием процесса индоктринации у Г. Минцберга подразумевается воспитание. На следующей странице автор еще раз подчеркивает необходимость индоктринации в особенных случаях, используя уже при этом термины «воспитание» и «идеология организации»: «Главная роль отводится воспитанию там, где деятельность носит засекреченный характер или ведется вдали от штаб-квартиры организации и где культура и идеология организации требуют безоговорочной лояльности ей. ... Пожалуй, для менеджмента важнее индоктринация [чем обучение], потому что руководители, помимо прочего, являются хранителями идеологии организации» [23. С. 83; 84].

Нарушение долга (в форме невыполнения приказа в армии, особенно в боевых условиях, в форме отречения от символов веры в церкви) влечет за собой автоматическую невозможность для человека оставаться в организации. Как правило, это выход из организации с бесчестьем для самого человека. Но для этих двух организаций, в отличие от бизнес-организаций, установлено еще и право на реализацию крайней формы «выхода»: в армии — физическая смерть (трибунал), в церкви — отлучение (своего рода духовная смерть, которой искренне верующий человек страшится больше, чем физической)¹⁰⁹.

Таким образом, эффективным (в значении — идеальным, совершенным) может быть только то управление, при котором каждый член организации не просто разделяет общие смыслы и назначение, но и исходит в своей деятельности из понимания невозможности (немыслимости, непредставимости) для себя собственных мыслей и действий, направленных против достижения целей организации.

Выводы

В основе любого управления лежит, прежде всего, процесс полагания *смысла и назначения*, сформулированного в идеях и воплощенного в определенные знаковые формы. Организация в данном случае понимается как *знаковая система*, каждый элемент и проявление которой содержат и выражают собой определенные смысл и назначение. Управление организацией как знаковой системой осуществляется на основе создания и поддержания определенных знаковых форм, другими словами — на основе трансляции определенных идей на членов организации. Рост и развитие любой организации (увеличение масштабов управляемости с одновременной активизацией человеческой компоненты в управлении) диктуют необходимость формирования особых механизмов управления, основанных на реализации смысла и назначения, общих для всех членов организации.

¹⁰⁹ Крайняя форма выхода из организации в армии применяется в боевых условиях, церковь может ее применять в любое время.

Главным действующим лицом здесь выступает руководитель, его понимание организации, его культура. Соответственно, исходным пунктом идеологии управления является взгляд руководителя, прежде всего, на самого себя с целью ответа на вопросы *что?*, *как?* и *зачем?* он делает. Руководитель должен сначала для себя, а потом для остальных сотрудников организации дать четкие ответы на эти вопросы. Готовые ответы на эти вопросы нельзя почерпнуть из учебников по менеджменту и научных теорий — в этом заключается главный посыл идеологии управления¹¹⁰.

Только ответив себе на эти вопросы и сформулировав ответы в приемлемой и доступной для правильного понимания всеми сотрудниками форме, руководитель может «насаждать», выражаясь языком Тома Уотсона-младшего, свои взгляды в организации, обеспечивая тем самым главное условие возможности совершенного управления — общее и единое понимание всеми членами организации смысла и назначения управления и деятельности организации.

Ключевые термины: управление; менеджмент; управленческая теория / теория управления; видение; «тейлоризм»; НОТ; принципы / функции управления; Хоторнский эксперимент; социальный контроль; культура; культурология; культура управления; организационная культура; идеология управления; ценность; смысл; назначение; регулярный менеджмент; служение / долг.

¹¹⁰ М. Вебер: «В чем же состоит смысл науки как профессии теперь, когда рассеялись все прежние иллюзии, благодаря которым наука выступала как... «путь к истинному Богу», «путь к истинному счастью»? Самый простой ответ на этот вопрос дал Толстой: она лишена смысла, потому что не дает никакого ответа на единственно важные для нас вопросы: «Что нам делать?», «Как нам жить?». А тот факт, что она не дает ответа на данные вопросы, совершенно неоспорим» [19. С. 718].

Контрольные вопросы по материалу лекции 2

- Какая из школ управления (подходов к управлению) ближе других подошла к вопросам культуры и идеологии управления? Обоснуйте ответ.

- В чем специфика культуры управления как отдельного направления исследований?

- В чем коренное отличие культуры управления от организационной культуры?

- В чем отличие культуры управления от идеологии управления?

- Назовите «сильные» и «слабые» стороны регулярного менеджмента.

- Приведите и обоснуйте примеры преуспевающих идеологизированных, на ваш взгляд, организаций, помимо армии и церкви.

- С чего «начинается» идеология управления в организации, и в чем состоит ее главный посыл?

ЛЕКЦИЯ 3

Теория идеологии управления

«Под культурой подразумевается некая сумма ценностей, расположенных в определенной последовательности и иерархически организованных. Эти ценности имеют универсальный характер, но вместе с тем доступны лишь некоторым; человек может их обрести, лишь жертвуя своей жизнью и следуя определенным правилам поведения. Способы и технические приемы для обретения этих ценностей также организованы в определенном порядке и образуют ту область знания, которая управляет и преобразует поведение человека».

«Философия — это основная практика управления. ...Практика управления сознанием стала социальной практикой».

Мишель Фуко

Вопросы

1. Идеология в зарубежной управленческой литературе (краткий обзор)
 2. Идеология в отечественной управленческой литературе (краткий обзор)
 3. Управленческая идеология
 4. Организационная идеология
 5. Идеология компании
 6. Идеологическая система компании
 7. Идеология управления
 8. Система идеологии управления
 9. Отличия идеологии управления от организационной культуры
 10. Отличия идеологии управления от манипулирования
- Выводы

1. Идеология в зарубежной управленческой литературе (краткий обзор)

Термины «управленческая идеология» (management ideology), «идеология менеджмента» (ideology of management), «организационная идеология» (organizational ideology), «идеология менеджериализма» (managerial ideology), «корпоративная идеология» (corporate ideology), «бизнес-идеология» (business ideology) вошли в зарубежный менеджмент примерно в 70-х гг. XX в.

Основные направления и принципы изучения идеологии применительно к менеджменту заложены в работах таких авторов, как М. Алвессон, В. Энтеман, Дж. Меркле, Ф. Фишер, Г. Саламан, К. Томпсон, И. Голл, Б. Кзарнивска-Йоргес и др. Одним из первых определение *идеологии менеджериализма (менеджерской идеологии)*, которое стало по существу отправным для многих исследователей, дал Рейнхард Бендикс [24].

Согласно Бендиксу, управленческая идеология (managerial ideology, management ideology), — это *«идеи управления, служащие подтверждению (оправданию) власти и авторитета управления над рабочими (подчиненными) и повышению производительности труда»* [24. С. 80]; *«...это все идеи, которые поддерживаются теми и для тех, кто осуществляет власть на предприятии и старается объяснить и оправдать эту власть»* [24. С. 224]. В качестве некоторой аналогии управленческой идеологии Р. Бендикс приводит примеры теории принуждения и социального дарвинизма в Англии, теорию руководящей роли партии в СССР.

Взгляд на идеологию управления как фактор легитимизации управления является определяющим для многих зарубежных исследователей. Его актуальность в теории обусловлена необходимостью корректной интерпретации очевидного противоречия между принуждением к управлению и ценностями свободы (особенно применительно к США) [25]. Причем такой взгляд

применим к идеологии управления как в масштабе предприятия, так и в масштабе общества¹¹¹.

В качестве основы управленческой идеологии многими авторами предлагается рассматривать верования и ценности:

- в основе стратегий организации лежат верования и ценности высшего руководства организации (Koehan);
- основатели организации накладывают «персональный отпечаток» на организационные верования и ценности, передающиеся из поколения в поколение (Э. Петтигро);
- наибольшее влияние на организационные верования оказывает узкая группа лиц, доминирующая коалиция, организационная элита (Dunbar);
- идеология определяется как публично выраженная точка зрения высшего руководства организации (К. Томпсон), формулирующая верования и ценности о мире, которые, в свою очередь, формируют каркас восприятия, связывают отношение (к чему-либо) с действием (Starbuck) [26].

Идеология управления рассматривается также как элемент организационной жизни компании, в первую очередь как фактор процесса и элемент системы организационного контроля. В некоторых ситуациях идеологический контроль, как процесс, направленный на «оформление» действий членов организации с помощью *«нацеливания их личных идеологий»*, может приобретать доминантную роль в организационных процессах и даже иметь тенденцию к вытеснению остальных форм контроля [27].

Идеология управления служит также основой для конструирования воображаемого мира организации (ideational world). Он состоит из двух элементов:

- 1) организационной культуры (атмосфера, климат);
- 2) комплекса идей, которые, наряду с технологией и размером организации, играют важную роль в жизни организации.

Как показали результаты одного из специальных исследований, основанного на опросе 645 руководителей крупнейших компаний

¹¹¹ «Три идеологии — технократическая идеология, идеология менеджериализма и идеология элит, — легитимизируют положение и привилегии менеджмента в компаниях» [28. С. 159].

США, идеология управления (ideology of management) является важным фактором формирования системы производственных отношений и системы управления в целом [25].

В работах зарубежных исследователей по идеологии управления отдельно рассматриваются вопросы самого менеджмента как идеологии (менеджериализм). Т.е. менеджмент представляется как социальная теория, как историческое движение¹¹², и как научная теория, символизирующая переход от технических аспектов менеджмента к гуманитарным [30].

В зарубежных работах, посвященных изучению идеологии применительно к управлению, делается акцент на следующих отличительных особенностях идеологии управления:

1) идеология является важным фактором обеспечения управления в организации;

2) идеология управления (управленческая идеология) может рассматриваться как подсистема системы управления в организации;

3) идеология управления в организации является активным фактором конструирования внутриорганизационной реальности. Идеология формирует особую среду в организации — воображаемый мир (мир, относящийся к образованию понятий и представлений о предметах, непосредственно не воспринимаемых чувствами);

4) идеология управления формирует «каркас» восприятия у членов организации (объясняет, интерпретирует мир);

5) идеологию управления в организации необходимо поддерживать специальными усилиями экспертов, советников, консультантов, а также, что не менее важно — развитием коммуникативной деятельности (отношений) сотрудников и руководства организации;

6) идеология управления отражает специфический внутренний потенциал (качество) управления — его гибкость, органичность,

¹¹² «Менеджериализм — это идеология со своими собственными принципами, которые серьезно отличаются от фундаментальных принципов других идеологий — ...капитализма, социализма и демократии. ...Менеджериализм — это идеологический принцип, на котором основывается политический, экономический и социальный порядок современного общества [развитых стран]» [29. С. 28]

которые служат источником изменений и развития организации и системы управления, формируют готовность управления к реагированию на внешние и внутренние вызовы, давление среды и т.д.

2. Идеология в отечественной управленческой литературе (краткий обзор)

В то время как западные исследователи управления вышли на проблематику идеологии главным образом в рамках темы культуры управления (80-е гг. XX в.), в отечественной науке советского периода идеология рассматривалась изначально как самостоятельное, специфическое явление.

В отечественной литературе в советский период (до конца 1980-х гг.) идеология управления в организации / на предприятии рассматривалась как неотъемлемая часть идеологической системы общества. При этом термин «идеология управления» не использовался, а субъектами идеологической работы на предприятии являлись, прежде всего, партийные (политические, общественные) и руководящие органы.

В центре внимания различных авторов (А.В. Бедрицкий, В.Г. Бритвин, И.Б. Георгиев, Л.В. Губерский, Л.Н. Жилина, В.Н. Козин, Р.О. Рыкун, В.А. Скуратовский, Ж.Т. Тощенко и др.) стояли вопросы:

- повышение эффективности и результативности идеологической (идейно-воспитательной) работы;
- идеологическое обеспечение хозяйственных процессов (в том числе роль идеологии в социально-экономических преобразованиях);
- формирование культуры (экономической, нравственной, эстетической, физической и т.д.);
- роль идеологической работы в определении принципов, методов и стиля хозяйственного руководства;
- идеологические функции руководителя;
- идеологическое обеспечение процесса принятия решения;
- практические формы воплощения идейного содержания теорий и концепций;

- соответствие идеологической работы целям, особенностям и состоянию системы управления на предприятии.

Основные выводы, которые можно сделать из работ советских авторов на тему идеологии как фактора управления на предприятии:

1) в основе всякой идеологической работы лежит процесс реализации идей;

2) идеология может играть ключевую роль в процессе формирования определенного типа личности в организации;

3) идеологический процесс выполняет функции обеспечения принятия управленческих решений;

4) всякая идеологическая работа (идеологическое воздействие) происходит в диалоговом режиме (идеология «не свободна» от влияния творческой работы сознания воспринимающего ее человека);

5) идеология присутствует (реализуется) в организации посредством воплощения своих идей в определенных формах;

6) идеология, для того чтобы быть успешно реализованной и способствовать достижению целей управления, должна находиться в определенном соответствии с объектом управления, т.е. учитывать цели, особенности, состояние и тенденции развития организации;

7) идеологическая работа (идеологическое воздействие) представляет собой процесс, который состоит из последовательных стадий;

8) объекты идеологической работы (идеологического воздействия), соответственно, и объект самой идеологии — это, прежде всего, сознание и поведение человека (группы, социальной общности).

В период деидеологизации (с середины 80-х до конца 90-х гг. XX в.) в отечественной управленческой теории практически не представлены специальные исследования идеологии в контексте управления на предприятии / в организации.

В более современных работах отечественных авторов по менеджменту термины «идеология управления», «управленческая идеология» уже употребляются в самостоятельном значении, вне связи с идеологической системой общества, партийным, политическим воздействием.

В частности, в учебнике по менеджменту О.С. Виханского и А.И. Наумова термин *управленческая идеология*, наряду с ценностной ориентацией системы управления, используется для обозначения части информационно-поведенческой подсистемы системы управления. В этой же работе мы встречаем и термин «идеология управления», а также «корпоративная идеология». Идеология управления, основанная на ценностях и принципах, разделяемых высшим руководством компании, обозначает особую область стратегического выбора как ситуационного фактора, оказывающего влияние на процесс проектирования организации (наряду с областью, касающейся типа потребителя, и областью рынков сбыта и территориального размещения производства). Термин «корпоративная идеология» используется авторами при характеристике корпоративного типа организации для обозначения совокупности основных принципов и правил (норм, закономерностей и т.д.), лежащих в основании данного типа организации [31].

Ю.Д. Красовский использует термин *идеология управления* для обозначения некоего целостного концептуального взгляда на построение и организацию управления [32].

Л.Д. Гительман посвящает в своей работе отдельную главу описанию *идеологии менеджмента* как определенного видения, включающего в себя миссию, цели, стратегию и т.п. (примечательно, что вопросы идеологии менеджмента рассматриваются в данной работе отдельно от вопросов культуры / организационной культуры, указанные вопросы разнесены по разным главам с одноименными названиями) [18].

У В.М. Шепеля первый раздел его работы, посвященной вопросам управленческой антропологии, озаглавлен «Идеология управленческой деятельности». Идеологию [управления] автор определяет как *«четкую и прозрачную, без каких-либо существенных противоречий систему идей, понятий, суждений о смысле управленческой деятельности, о принципах, формах и методах ее цивилизованного осуществления»*, и фактически отождествляет ее с особой духовно-возвышенной концепцией, которой должен обладать каждый руководитель организации [16. С. 7–8].

3. Управленческая идеология

Началом любого управления является формирование некоторого *образа*, представления о самой организации и о том, как ею управлять. Этот образ, наделенный определенным смыслом и назначением, формируется первоначально в голове руководителя на основе его собственной картины мира. На этой стадии руководитель создает некоторую идеальную реальность с тем, чтобы в процессе своей деятельности этот идеал воплотить в действительность¹¹³.

Первичным конструкционным элементом / способом перевода идеальной реальности в действительность является *идея* как

¹¹³ Вот как описывается содержание первоначальных действий по устройству предприятия в одной из работ по культурно-исторической психологии: «... Устройство [предприятия] — это не стены и не кабинеты и цеха. Устройство — это даже не бумажки с должностными инструкциями. ... Устройство — это вроде бы какое-то наше представление о том, как все должно быть уязвано в предприятии, чтобы оно работало и кормило нас. Но какое представление?...»; «Нельзя создать предприятие, не создав его образ. ... Человек — творец Образов миров в силу жизненной необходимости. Сначала он должен создать очень точный образ Мира-природы, чтобы выжить на Земле, а потом, ради выживания в обществе, он должен создавать образ за образом этого странного, необъятного и постоянно меняющегося мира по имени Человечество. ... Когда мы творим образ предприятия, мы естественно и не задумываясь используем свои умения творить Образы миров» [33. С. 65; 209–210].

А вот что говорит по этому поводу один из признанных гуру теории менеджмента К. Кристенсен: «Заявление о целях компании, способное приводить к практическим результатам, должно включать в себя три части. Первая часть — это то, что я называю образом. По аналогии профессиональный художник часто рисует карандашом образ, который видел в своем воображении, и только затем пытается воссоздать его с помощью красок. Образ компании — это то, какой ее хотят видеть ключевые руководители и сотрудники в конце пути, по которому они идут. В данном случае слово «образ» играет важную роль, потому что речь идет не о некой компании, которая появится когда-то в будущем и которую сотрудники с восторгом «обнаружат». Напротив, образ — это то, что менеджеры и работники компании надеются реально построить к моменту достижения каждой важной вехи на выбранном ими пути» [34. С. 215].

наиболее доступная для использования и восприятия форма передачи смысла. Процесс построения системы управления организацией можно представить в виде некоторой эманации идеи, посредством которой смысл и назначение, находящиеся изначально в голове у руководителя, воплощаются в организационную действительность¹¹⁴. Этот процесс осуществляется последовательно на различных стадиях, соответствующих *уровням реализации идей*. Подобно тому как у К. Маркса товар являлся «клеткой» капиталистического способа производства (т.е. суть капиталистических производственных отношений выводилась из понятия товара), идея, как первичная форма выражения смысла и назначения, может рассматриваться как «*клетка*» управления.

В содержательном аспекте идеи могут быть классифицированы:

- по тематике: научные, политические, метафизические, моральные, эстетические, религиозные, технические, бытовые и т.д. идеи;
- по характеру их восприятия: рациональные (понятия и определения), иррациональные (образы, догадки, озарения, интуиция).

В функциональном аспекте идеи могут быть классифицированы:

- на терминальные (целевые) идеи, рассматриваемые в их единственном и конечном содержании;
- на инструментальные идеи (идеи-функции, «проводники» терминальных идей). Идеи-функции направлены на решение специфических задач по реализации терминальных идей и подлежат периодическому обновлению или замене.

Терминальные и инструментальные идеи могут меняться местами в зависимости от ситуации и задач управления. В системе идей терминальная идея одного уровня может выполнять функцию инструментальной идеи для следующего уровня.

¹¹⁴ Согласно определению, данному в словаре, «эманация — философское понятие, ... означающее переход от высшей и совершенной онтологической ступени универсума к менее совершенным и низшим ступеням» [1. С. 762]. «Менее совершенные» и «низшие» ступени в данном случае означают качества реальной действительности в сравнении с нашими идеальными представлениями о ней.

Способы возникновения идей у руководителя можно с определенной долей условности сформулировать, исходя из аналогии типов производства:

- «собственное производство» (самостоятельное продуцирование идей в процессе мыследеятельности);
- «лицензионное производство» (имманентное, направленное возвращение определенных идей / приход к определенным идеям в процессе внешнего воспитания, образования, под влиянием культуры);
- «аутсорсинг» (заимствование идей из внешней среды: литература, практика и т.п.).

Идеи, направленные на решение управленческих задач в организации и вносящие существенный вклад в развитие теории и практики управления, представляют собой *идеи управления*. Система взаимообусловленных по содержанию и формам проявления идей управления, характеризующихся на определенном отрезке времени единой содержательной и функциональной направленностью, представляет собой тип идеологии, обозначаемый как *управленческая идеология*.

Управленческая идеология соответствует первому уровню реализации идей в организации. До момента своего воплощения в те или иные знаки внешней реальности, идеи управления, соответственно, управленческая идеология существуют только «внутри» ее носителя¹¹⁵.

4. Организационная идеология

Содержание идей, составляющих управленческую идеологию, раскрывается (формулируется) посредством различных *форм представления идей* в организационном окружении (часть организации, с которой непосредственным образом взаимодействует человек) — от форм простых, наиболее доступных для восприятия и понимания, до сложных, формулирующих несколько идей сразу.

¹¹⁵ «...идеи начертаны в сердцах людей» (М. Огава). В основе управленческой идеи, по мысли М. Огавы, находится личность и человеческая природа управляющего, идеи берут начало во взглядах управляющего на людей и общество.

К таким формам мы можем отнести, в первоначальном приближении, вербальные формулировки, тексты, звуки, цвета, запахи, стереотипы и способы поведения и общения, ритуалы и т.п. формы, посредством которых могут быть выражены те или иные идеи.

Соответственно, следующим типом идеологии в организации, представляющим собой систему форм представления управленческой идеологии в организации в виде элементов организационного окружения, является *организационная идеология*.

Здесь мы имеем дело уже не просто с самой по себе идеей, а с той конкретной формой, в которой данная идея представлена в организации.

Одни формы служат целям непосредственного выражения содержания конкретной идеи, другие формы призваны обеспечивать восприятие и понимание этой идеи. Как правило, идеология в организации ассоциируется именно с комплексом форм представления идей, который и видится идеологией как таковой — лозунги, слоганы, кодексы, миссия, фирменный стиль, дресс-код, инструкции, процедуры, офисный дизайн и т.д. В качественном плане формы представления можно систематизировать по следующим уровням¹¹⁶:

- Материально-вещественный уровень: знаки (символы) в виде текстов, голосовых, цветовых и иных сообщений, имеющих материально-вещественный характер, а также сами вещи, предметы.
- Ритуально-поведенческий уровень: манера, стиль, стереотипы, обыкновения, привычки, ритуалы, обычаи, обряды и т.п. характеристики поведения и деятельности человека.
- Социально-психологический уровень: отношения, оценки, чувства, эмоции, психические реакции (смех, раздражение, плач и т.д.), так или иначе выражающие или отражающие содержание идей управления¹¹⁷.

¹¹⁶ Каждая идея находит свое воплощение или одновременно, или последовательно на всех трех уровнях. В действительности эти уровни взаимосвязаны.

¹¹⁷ Для сравнения, М. А. Рейснер в своей работе «Проблемы социальной психологии» (1925 г.) выделяет три типа (формы) социальных раздражителей, «схематические очертания важнейших методов производства идеологии или идей»: 1. Идеи и идеологии мистико-религиозного характера, 2. Система раздражителей формально-эстетического выражения, 3. Рациональная надстройка сигнализации и символики.

Иными словами, организационная идеология представляет собой форму, в которой управленческая идеология публично представляется, формулируется внешним образом, посредством чего содержание идей управления становится доступным для широкого круга лиц — сотрудников, клиентов, потребителей, партнеров и т.д.

Управленческая идеология не может быть выражена никак иначе, чем посредством форм организационной идеологии.

Существенное различие управленческой и организационной идеологий:

- Управленческая идеология *универсальна*. Она может отражать идейные основы различных систем управления и реализовываться в различных ситуациях. Управленческая идеология состоит из *ограниченного числа элементов* (идей), соответственно, может быть исчерпывающе сформулирована в своем содержании. Управленческая идеология отражает *содержательный аспект* идеологии в организации.

- Организационная идеология *уникальна*. Она существует только в конкретно данной организации, при этом может включать в себя *различное* (фактически бесконечное) *количество элементов*. Организационная идеология отражает *формально-представительский аспект* идеологии в организации.

5. Идеология компании

После того, как идеи управления разработаны и выражены в тех или иных организационных формах, необходимо данные формы практически реализовывать и поддерживать в организации. Трансформация элементов организационного окружения в элементы организационной идеологии, а также практическая реализация и поддержание организационной идеологии в организации осуществляются в рамках определенной идеологической структуры, которая включает в себя людей и отношения между людьми, инструменты (оборудование, способы) и механизм (цели, функции, принципы, методы), посредством которых осуществляется практическая реализация и поддержание идей управления в организации.

Система управленческой и организационной идеологий, в единстве с идеологической структурой их практической реализации

и поддержания, представляет следующий тип идеологии в организации — *идеологию компании*.

Люди, как элемент структуры, по своей роли разделяются на три основные группы:

- создатели идеологии (руководители, те, кто принимает непосредственное участие в продуцировании или заимствовании идей в организации);
- распространители идеологии (их роль — организация и управление процессами реализации и поддержания идей в организации);
- целевая аудитория (сотрудники, являющиеся объектом идеологического воздействия).

В рамках идеологии компании осуществляется «перевод» содержания идей управленческой идеологии в формы организационной идеологии и далее — практическая реализация и поддержание идей управления в организации.

6. Идеологическая система компании

Разработка идей, их представление в определенных формах и реализация данных форм представления осуществляется в организации в рамках особого процесса — процесса идеологического воздействия, или *идеологического процесса*.

Идеология компании, рассматриваемая в рамках идеологического процесса, образует следующий тип идеологии — *идеологическую систему компании*.

Идеологическая система компании соответствует уровню процесса идеологического воздействия, в рамках которого происходит разработка и формулирование идей, поиск и придание им организационных форм, осуществляется особая деятельность по практической реализации данных форм в организации.

Идеологический процесс включает в себя последовательно три стадии:

1. Происхождение идей в организации: а) эвристическим путем, б) путем культивирования в процессе воспитания и образования, в) путем заимствования уже существующих вовне организации идей.

2. Представление идей в организации (этап воплощения идеи, этап актуализации идеи, этап осуществления идеи — интериоризация идеи).

3. Фиксация и координация обратной связи на стадиях происхождения и представления идей в организации.

Цель идеологического процесса заключается, в конечном итоге, в формировании у членов организации устойчивых типов *восприятия, мышления и поведения*.

Функции идеологического воздействия в организации можно разделить на два блока:

1. Терминальные (общие, универсальные).
2. Инструментальные (частные, специальные).

Терминальные функции идеологического воздействия соответствуют следующим *универсальным* функциям идеологии:

- *Мобилизующая* — посредством достижения общности идей и соответствующего их содержания идеология мобилизует членов организации на совершение определенных действий.
- *Аксиологическая* — производство, формулирование и закрепление в организации ценностей и формирование на их основе определенных ценностных ориентаций сотрудников.
- *Прогностическая* — выработка прогноза в форме идеала, который обозначает не то, что будет, а то, что должно быть.
- *Нормативная* — выработка и постулирование в организации определенных норм восприятия, мышления и поведения.
- *Самоидентифицирующая* — выработка критерия отличия данной организации и ее сотрудников от конкурентов, партнеров и т.д. Ответы на вопросы: «кто мы?», «куда идем?» и почему «мы — не они?».

Терминальные функции идеологического процесса, по существу, формулируют назначение идеологии в организации. Данные функции императивны и носят постоянный характер.

Инструментальные функции идеологического процесса обеспечивают реализацию его терминальных функций и соответствуют следующим *специальным* функциям идеологии:

- *Описание*. Прежде чем утверждать что-либо, необходимо описать общий контекст, указать общий фон такого утверждения. Идеология различает и наименоывает элементы организации,

ее цели и задачи, ее роль и место в мире. Описанию также подлежат наиболее значимые стороны и объекты окружающей действительности с целью дать человеку определенные первоначальные знания относительно мира в целом и места человека в нем.

- *Объяснение.* Идеология разъясняет и объясняет те или иные вопросы и проблемные стороны действительности. Она дает четкие, определенные, доступные пониманию ответы. Ответы идеологии не претендуют на научную истину, однако они должны быть краткими, простыми, исчерпывающими и привлекательными. При этом идеология различает свои ответы и ответы в рамках иных идеологий. В целом идеология интерпретирует мир и осуществляет ориентацию человека в нем.

- *Самообъяснение.* Идеология объясняет свои внешние цели, задачи, методы. При этом внутренние цели, целевой императив существования данной идеологии не вскрывается, в отличие от внутренних целей иных идеологий. Опора идеологии состоит в некоммуницируемости той проблемы, с которой она связана, в зашифровке того, что ее вдохновляет, в невидимости ее исходных пунктов. Самообъяснение направлено на поддержание имиджа «естественности», «истинности» идеологии. Идеология также объясняет свое отношение к иным идеологиям (это входит в ее собственное содержание), тем самым она сама себя стабилизирует, включая в себя контридеологию.

- *Оправдание.* Идеология дает своим приверженцам подтверждение правильности их действий, поведения, мыслей, идей и т.д. Идеология разрешает внутренние сомнения человека относительно наиболее важных для него вопросов, как бы беря на себя заботы и ответственность за решения человека. Идеология оправдывает существование человека перед лицом неблагоприятных воздействий окружения, бессмысленности жизни и действий. Оправдание направлено также на саму идеологию (самооправдание) с точки зрения доказательств ее истинности, правильности, непогрешимости, заботы о своих приверженцах.

- *Убеждение.* Идеология обязана убедить в том, что все, что она предлагает, объясняет, описывает, и есть настоящая реальность. Идеология дает не просто представления о тех или иных

вещах. Для нее важно, чтобы эти представления носили форму глубоких убеждений.

- *Научение.* Посредством идей передаются информация, опыт, знания, касающиеся жизнедеятельности человека в организации и в обществе. В частности, научение поведению, восприятию, отношению и взаимодействию с организационным окружением. Также происходит научение в области обращения работников с самими идеями (преимущественно по отношению к другим идеологиям — распознавание «идеологических диверсий» и т.д.).

- *Компенсация.* В первую очередь компенсация реальности. Идеология формирует в сознании человека определенную картину реальности, в значительной степени мифологичную, тем самым облегчая и, в известной степени, упрощая взаимодействие человека с действительностью. То, чего человеку недостает в жизни, он может найти в идеологии (утешение, компенсация страхов, несбывшихся надежд и т.д.). Идеология в известном смысле замещает собою реальность, как бы заслоняя человека от острых, пугающих, непонятных и в целом негативных ее проявлений. Функция, схожая с иллюзорно-компенсаторной функцией религии (в религиоведении).

- *Побуждение.* Идеология по своей сути имеет активный характер, даже если утверждает пассивное отношение к действительности, отказ от какой бы то ни было идеологии. Идеология побуждает, прежде всего, к восприятию собственного содержания, к действиям, соответствующим этому содержанию. Идеология также побуждает человека к активному достижению целей развития самого человека и организации, в которой он работает.

- *Информирование.* Идеология обеспечивает передачу и распространение различного рода информации внутри организации.

Принципы осуществления процесса идеологического воздействия:

1. Системность организации процесса (соблюдение последовательности стадий, функциональной иерархии идей, целей и задач).
2. Непрерывность процесса идеологического воздействия.
3. Соотношение масштаба идеологического воздействия и его интенсивности (направленность на отдельных лиц, на отдельные группы людей, на всех членов организации).

4. Целевая направленность (сознательная организация, однородность) всех действий в рамках идеологического процесса на достижение цели идеологического воздействия.

5. Прозрачность содержания идей управленческой идеологии для ее создателей (четкая формулировка содержания и назначения идеи).

6. Согласованность процесса идеологического воздействия с другими организационными процессами в компании (по целям, методам, характеру, времени и месту осуществления).

Методы осуществления процесса идеологического воздействия в организации можно объединить в группы по характеру и направленности их применения:

- Внушение идей (пропаганда, агитация, убеждение в процессе общения и др.).
- Организационное принуждение к восприятию и следованию определенным идеологическим представлениям (административные ограничения, система наказаний и поощрений, регламентирование).
- Кадровый отбор (набор, перемещение и увольнение сотрудников с учетом идеологических критериев).
- Работа с персоналом (выработка у людей устойчивых идеологических представлений путем длительного воспитания, создания условий для личностного развития, творчества, самореализации и т.п.)¹¹⁸.

7. Идеология управления

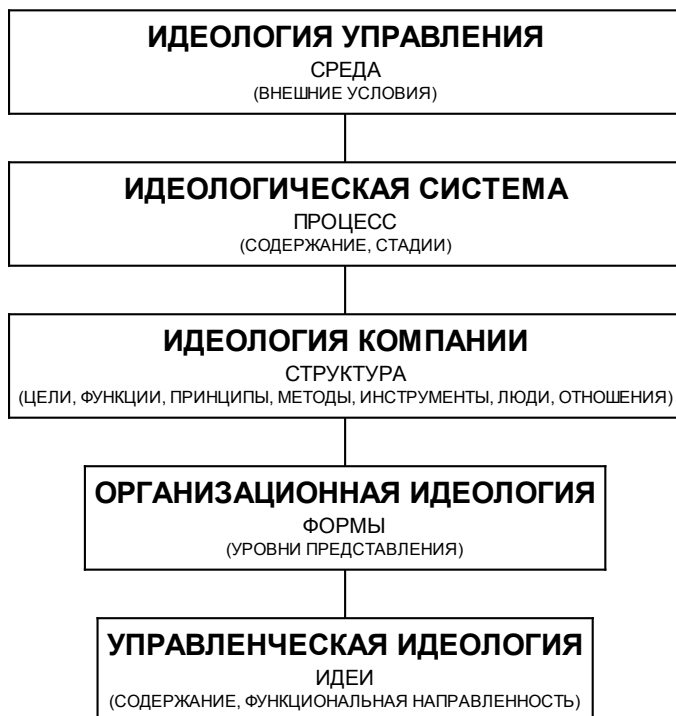
Идеологическая система компании формируется, функционирует, изменяется под непосредственным воздействием определенных внешних условий: социальных, экономических, культурных, политических и т.д. Совокупность данных условий образует определенную среду идеологической системы компании.

¹¹⁸ При всем многообразии методов и техник идеологического воздействия, часто с «пугающими» названиями, одним из самых действенных способов идеологического воздействия принято считать ... *межличностное общение*.

Идеологическая система компании, рассматриваемая в единстве с внешними условиями, непосредственно влияющими на формирование и поддержание данной системы в организации, образует следующий особый (высший) тип идеологии в организации — *идеологию управления*.

Идеология управления является особым (высшим) типом идеологии (в отличие от управленческой, организационной идеологий, идеологии компании и идеологической системы компании), поскольку, по определению, включает в себя все остальные типы идеологии в организации.

Иерархическая структура типов идеологии в организации, при котором каждый следующий тип идеологии включает в себя все предыдущие типы (новый тип идеологии образуется путем добавления к предыдущему дополнительных элементов, и, в свою очередь, образует следующий тип идеологии путем присоединения к нему новых элементов), выглядит следующим образом:



8. Система идеологии управления

Иерархическая структура типов идеологии в организации, в которой каждый последующий тип идеологии включает в себя все предыдущие, образует *систему идеологии управления в организации*.

Типы идеологии в организации — управленческая идеология, организационная идеология, идеология компании, идеологическая система компании, идеология управления — являются *подсистемами системы идеологии управления*.

Идеи, формы их представления, идеологическая структура, идеологический процесс, среда являются *элементами системы идеологии управления*.

Содержание и функциональная направленность идей, уровни представления, цели, функции, принципы, методы, инструменты, люди, отношения, содержание и стадии процесса, внешние условия составляют *содержание системы идеологии управления*.

Понятие системы идеологии управления сводит в единое целое все черты и формы проявления идеологии в организации. Идеология управления представляется не только как система идей, но и как система производства и реализации идей, включающая в себя также идеологические отношения и субъектов этих отношений.

Основные закономерности функционирования системы идеологии управления проявляются в следующем:

1. В основе функционирования системы идеологии управления лежит особая (специфическая) деятельность субъектов управления в организации.
2. Элементы системы идеологии управления по своему содержанию взаимообусловлены и взаимосвязаны друг с другом, испытывают взаимообратное влияние.
3. Система идеологии управления не только испытывает влияние внешних условий, но и активно формирует собственное внешнее окружение.

Система идеологии управления является частью внутренней среды организации, относящейся к системе управления¹¹⁹. В данном случае мы можем говорить о системе идеологии управления как о системе идеологического обеспечения функционирования и развития системы управления в организации.

Четыре первых типа идеологии — управленческая идеология, организационная идеология, идеология компании и идеологическая система компании, — являются частью информационно-поведенческой подсистемы системы управления. Эта подсистема включает в себя также ценностные ориентации, интересы и поведенческие нормативы участников управления, информацию и информационное обеспечение коммуникаций. Эти четыре типа идеологии характеризуют *регулятивный аспект идеологии* в организации.

Пятый — высший — тип идеологии, идеология управления, является частью подсистемы саморазвития системы управления. На уровне идеологии управления происходит определение (называние) основных проблем управления, поиск и разработка новых прогрессивных идей и введение их в практику функционирования системы управления, оптимизация идеологической структуры, совершенствование идеологического процесса и среды, а также первичная апробация идей, корреляция идеологического процесса с целями и задачами управления. На данном уровне исследуется эффективность всей системы идеологии управления, решаются вопросы ее взаимодействия с организационными процессами и механизмами.

Как часть подсистемы саморазвития системы управления, идеология управления представляет собой *особую область научно-практического знания* о создании, применении и поддержании знаковых форм в организации. Предметом данного знания

¹¹⁹ Как следует из работы О. С. Виханского и А. И. Наумова, управленческая идеология является частью информационно-поведенческой подсистемы системы управления, и, одновременно, наряду с управленческой теорией, представляет форму проявления данной подсистемы. При этом проводится различие управленческой идеологии как части системы управления и блока общественных идеологических установок, влияющих на данную систему [31. С. 32–33].

является «*всеобщий анализ любых форм представления, начиная с элементарного ощущения и кончая отвлеченной и сложной идеей*» (М. Фуко). В отличие от регулятивного аспекта здесь проявляется *отображательный аспект* идеологии в организации — отображение особого качества управления как специфической деятельности по созданию, поддержанию и использованию знаковых форм в организации.

Идеология управления имеет целью формирование на основе практической реализации идей управления некоторой *семиотической системы*, в рамках которой зарождаются и воспроизводятся определенные устойчивые *типы восприятия, мышления и поведения людей*.

Система идеологии управления является открытой системой. На входе данной системы — идея или ряд идей, полученных эвристически, в процессе воспитания и образования или путем заимствования, направленных на решение проблем управления и оказывающих непосредственное влияние на управление. На выходе: определенные типы *восприятия, мышления и поведения* сотрудников.

9. Отличия идеологии управления от организационной культуры

Система идеологии управления, в процессе своего функционирования тесным образом взаимодействует с организационной / корпоративной культурой компании.

В самом первом приближении, различие между системой идеологии управления и организационной культурой определяется по их месту в организации. Система идеологии управления является специфической подсистемой системы управления, в то время как организационная культура представляет собой «*всепронизывающую составляющую организации*» [31. С. 17].

Существенные различия между идеологией управления и организационной культурой (культурой организации, корпоративной культурой, философией как частью организационной культуры):

- Различие по масштабу применения. Эффективность применения идеологии управления жестко не определяется масштабом управления, более того, эффективность идеологического воздействия может иметь обратные закономерности (выше при малом количестве сотрудников);

- Различие по времени применения. Идеология управления может задействоваться в краткосрочном периоде времени, в отличие от организационной культуры, развитие и закрепление которой требует достаточно длительного времени.

- Различие по функциональной значимости. В рамках системы идеологии управления идеи (как первичные элементы идеологии) рассматриваются в системном единстве структуры, процесса и среды их практической реализации. И только в таком качестве идеи обладают практической значимостью (в отличие от элементов организационной культуры, которые самоценны и значимы уже в силу простого наличия в организации).

- Различие по глубине воздействия. Идеология управления в процессе своего функционирования (с точки зрения ее применения) может не затрагивать сразу уровень ценностей, при этом объединяя, мобилизуя, направляя людей с различными базовыми ценностями (классические примеры из истории общественных движений, охватывающих различные слои общества).

- Различие по характеру. Идеология управления отражает не просто состояние объекта (системы управления), она сама имеет деятельностный характер (направлена на действие), отражает направленность управления на действие, содержит описание и цели этого действия.

Главное отличие идеологии управления от культуры организации состоит в том, что идеология управления по своей сути является результатом осмысления (рефлексии) субъектом управления самой теории и практики управления в конкретной организации, соответственно, имеет строго субъектный характер, в то время как культура в организации, с точки зрения управления, относится к объекту управления. Идеология управления в своей содержательной основе — это концентрированное выражение существенных черт и качеств управления, сформированное, прежде всего, в сознании управляющего субъекта.

10. Отличия идеологии управления от манипулирования

Манипулирование полагает как *конечный результат* определенное, конкретное действие, и чем менее при этом истинный смысл этого действия осознается человеком — объектом манипулирования, тем успешнее манипулирование.

Содержанием процесса манипулирования является подчинение восприятия, мышления и поведения объекта манипулирования воле манипулятора. Манипулирование предполагает четкие субъектно-объектные отношения между манипулятором и манипулируемым.

Целью манипулирования является навязывание определенных действий и тем самым получение на определенное время власти над самим человеком (власть манипулятора).

Особенности манипулирования:

1. Выбор «правильного» объекта.
2. Введение объекта (человека) в состояние, в котором резко снижается порог его контрсуггестии (беспокойство, страх, состояние подавленности или, напротив, возбуждения, аффекта).
3. Внушение должно мимикрировать под другие процессы, в том числе под идеологическое воздействие.

В отличие от манипулирования идеология управления полагает как *конечный результат* смысл и назначение, которые могут породить действие, но сами по себе они не направлены и не могут быть направлены непосредственно на определенное, конкретное действие. Более того, действия может и не последовать. При этом смысл и назначение обязательно должны быть понятны человеку, на которого направлено воздействие. Понимание является условием возможности действия, соответственно, в случае если действие произойдет, это будет уже осмысленное действие. Этот смысл описывается, объясняется, буквально растолковывается человеку, и важнейшую роль в данном процессе играют, прежде всего, воспитание и образование. В этом смысле содержание идеологического воздействия имеет в значительной степени воспитательный и образовательный характер, более того, именно в процессе воспитания и образования идеология управления достигает наибольшей эффективности.

Таким образом, речь идет, скорее, о *привитии* человеку тех или иных идей, а не о насаждении их с помощью тех или иных манипулятивных техник и методик. Идеология управления не навязывает человеку каноны мышления и поведения, она показывает идеал, к которому предлагает стремиться в мыслях и на практике.

Есть, как минимум, один очень важный и при этом тонкий момент в различении идеологии управления и манипулирования. В идеологическом пространстве нет четких субъектно-объектных отношений, процесс реализации идей осуществляется совместно — разработчиком и носителем идеи. Идеология управления призвана снять антагонизм субъекта и объекта управления. Они — идеология управления и человек — «работают» вместе, и в этом состоит главное отличие идеологии управления от манипулирования. Человек должен ощущать и реализовывать собственное стремление к совершенствованию, к развитию своего мировоззрения, к расширению границ своего понимания внутренних и внешних процессов своей жизни. В том случае если в человеке нет, назовем это — *внутреннего движения*, — идеология управления становится в лучшем случае *догмой* (в нормальных условиях никто не может заставить человека следовать тем или иным идеям, но если и сам человек не стремится ни к какому развитию, идея, не получая действенной подпитки или, напротив, противодействия со стороны того, на кого она направлена, в конечном итоге выхолащивается), в худшем — действительно создает возможность для манипуляции (когда человеку, ввиду его внутренней мировоззренческой пассивности, становится проще бездумно следовать внешним идеям). Таким образом, одним из важнейших условий недопущения превращения идеологии управления, с одной стороны, в догму, с другой стороны, в манипулирование, является активная мировоззренческая позиция, богатство и сложность внутреннего мира всех участников идеологического процесса¹²⁰.

¹²⁰ Сравните два определения: «Человек есть то, что из него делает воспитание» (И. Кант) и «человек есть то, что он сам из себя делает» (Ж.П. Сартр). Определения даны представителями разных исторических эпох и культур. В реальной жизни равно присутствуют оба эти вектора, и идеология управления исходит из практического единства этих двух подходов.

Целью идеологии управления является совершенствование человека, его восприятия, мышления и поведения. Идеология управления в такой же степени имеет власть над своими приверженцами, в какой учитель имеет власть над учеником. Это власть над «сердцами и умами» людей. В полной «власти» у идеологии управления находятся только идеи, и власть на человека распространяется в той мере и на том промежутке времени, насколько и пока он следует этим идеям (власть идей).

Не следует недооценивать силу и могущество этой власти — власти идей¹²¹. Освободиться от нее практически невозможно — те люди, которые хотят освободить других людей от власти определенных идей, сами, как правило, еще более не свободны от власти других, противоположных идей. Но при этом надо всегда помнить, что человек сам волен следовать тем или иным идеям, что означает на языке идеологии управления —самостоятельно *воспитывать и развивать в самом себе* эти идеи¹²².

Выводы

Всё в организации и в управлении организацией имеет смысл и назначение. Организация является формой знакового

¹²¹ В литературе, как научной, так и художественной, существует множество высказываний и афоризмов на тему власти идей — от «идеи как материальной силы» у К. Маркса и «тирании идей» у В. Гюго до «идей, правящих миром» у Дж. М. Кейнса (его слова вынесены в эпиграф к первой лекции в настоящей работе).

¹²² Здесь уместно сделать, наконец, безусловную оговорку о главной разграничительной линии между идеологией управления и манипулированием — это условие не просто сохранения свободы воли и разума человека, но и осуществления любого идейного воздействия на человека а) исходя из наличия и безусловной ценности этой свободы, б) на основе этой свободы. По этому критерию за границами сферы идеологии управления, в частности, и идеологии вообще автоматически оказываются разнообразные техники, методики и технологии непосредственного воздействия на человеческое сознание, не предполагающие и прямо отрицающие, «обходящие» свободные волю и разум человека (включая психотронное, психотропное воздействие, гипноз, органическое вмешательство в сферу высшей нервной деятельности человека и т.д.).

воплощения смысла и назначения. Каждый элемент организации несет в себе отпечаток замысла ее создателя.

Сущность управления как специфической деятельности состоит в создании и передаче смысла и назначения, прежде всего посредством самой доступной для применения и понимания формы — формы идей. Управляет тот, кто создает и передает смысл¹²³.

Задача управления — проводить постоянный мониторинг смысла и назначения в организации, и как только в какой-то части они утрачиваются (устаревают), производить соответствующие изменения¹²⁴.

Управление организацией возможно и может быть эффективно (в значении — совершенно) только в том случае, если действительным объектом и одновременно инструментом управления являются *смысл и назначение*, выраженные в форме *идей* (управление идеями и посредством идей).

Ключевые термины: идеология менеджери́зма; система / подсистема управления; терминальные идеи; инструментальные идеи; идеи управления; управленческая идеология; организационная идеология; уровни представления организационной идеологии; идеология компании; идеологический процесс; идеологическая система компании; функции / принципы / методы осуществления идеологического процесса; система / подсистемы системы идеологии управления; элементы / содержание системы идеологии управления; манипулирование.

¹²³ «Уход в Управление — это уход из мышления в Разум, это уход из драк в Битву за силу. И первый твой шаг — стать Охотником за смыслами. Простой вопрос: Какой в этом смысл? — вот ладья, которая помчит тебя сквозь мир Управления, скользя по стихии человеческого мышления» [33. С. 306].

¹²⁴ «Однако если мы задумаемся, ...то увидим, что вся работа Управляющего, по сути, сводится к поддержанию сложившихся Образцов или Обрядов с помощью определенных Правил. Управляющий с помощью Правил правит, подправляет те образы, которые начинают терять свою определенность. Где он их берет? Создает, когда занимается доработкой соответствия Образов действий Образам миров, в которых эти действия должны совершаться ...» [33. С. 307].

Контрольные вопросы по материалу лекции 3

- В чем особенность подхода зарубежных и отечественных (советских и российских) исследователей к изучению феномена идеологии в контексте управления? Назовите основные черты подходов.
- Опишите последовательно типы идеологии в организации. Охарактеризуйте взаимосвязь типов идеологии, элементы и содержание типов идеологии в организации.
- Охарактеризуйте отличия идеологии управления от организационной культуры. Приведите примеры проявлений культуры и идеологии в организации.
- В чем принципиальное отличие идеологии управления от манипулирования? Приведите примеры из жизни.

Вместо заключения

Предисловие к теологии управления

Представим себе на минуту, что нам удалось выстроить идеальную (в значении — совершенную) организацию с идеальным управлением. Что мы расскажем студентам, если нас попросят передать наш опыт? Правильно, скорее всего, мы будем рассказывать о себе.

Один из главных вопросов управления — *как может быть создана организация и как она может существовать*, но не в смысле технологий, а как это вообще может быть возможно — создание и жизнь организации? И как получается так, что одни организации исчезают, не успев возникнуть, а другие живут сотни лет, при том, что и те, и другие используют одни и те же технологии управления?

Есть вещи, о которых наука, в том числе управленческая, пока не умеет говорить в полной мере, а возможно, никогда и не будет уметь говорить. Среди этих вещей на первом месте стоят человек и организация. Менеджменту известно, с помощью каких инструментов и как можно изменять поведение человека в организации, известно, как достигать тех или иных экономических, финансовых и прочих параметров деятельности организации. Но что может случиться с человеком в организации и с самой организацией в следующий момент, какие управленческие решения здесь и сейчас наверняка приведут к успеху, а какие нет, а главное, чего мы в принципе хотим добиться от управления людьми в организации в долгосрочной перспективе и какое это имеет отношение к жизни этих людей — только для постановки этих вопросов менеджменту нужен новый язык, новая парадигма. Зигзаги в развитии управленческой теории говорят об асимптотическом приближении — но не к ответу, а только к постановке подобных вопросов¹²⁵.

¹²⁵ Периодически в теории управления происходит постановка таких вопросов, но они так и не переходят в разряд основных. В 2002 г. вышел из печати тридцать девятый (!) тираж книги Честера Барнарда «Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации», опубликованной впервые в 1938 г. По мнению редакции этого издания, идеи Барнарда, высказанные

Дискуссия о том, что такое управление — наука или искусство, сопровождает развитие управленческой теории с самого ее начала. Есть попытки скрещивания этих двух подходов: искусство в применении науки, наука стандартизации и тиражирования искусства. Идеология управления предлагает свой ответ на этот вопрос: управление, менеджмент — это *жизнь*. Менеджер — это тот, кто в первую очередь управляет жизнью людей, в том числе своей собственной, а уже потом производительностью, эффективностью и прочими параметрами деятельности.

Каждый человек ежеминутно осуществляет менеджмент или чем-то управляет. Появление новых областей теории, таких как *time management*, самоменеджмент и пр., служит тому подтверждением. Управление отличается от жизни только тем, что в управлении мы сознательно выстраиваем свою жизнь. И точно так же, как в жизни мы опираемся на смыслы, на то, что нами осмыслено как правильное, так же и в управлении мы выстраиваем всё от того, что нам понятно как правильное.

При традиционном взгляде деятельность менеджера попадает в предметное поле теории управления ровно тогда, когда мы рассматриваем ее в границах организации¹²⁶. И, по большому счету, как раз словом «культура» принято обозначать всю остальную жизнь менеджера. Какими-то аспектами это «все остальное»

более полувека назад, были необычны даже в начале 1980-х гг. Можно добавить, что мнение Барнарда, например, о том, что истинная роль руководителя проявляется в управлении системой ценностей организации, и сегодня, по прошествии уже почти 100 лет, нетривиально. На первых же страницах своей книги Барнард признается: *«Я обнаружил, что при попытке приступить к изучению организации и поведения людей по отношению к организациям возникает сразу несколько простых вопросов: «Что такое индивид, или отдельный человек?»; «Что мы имеем в виду, когда говорим о личности?»; «В какой степени люди обладают свободой выбора, т.е. свободой воли?»*. И далее: *«Значение моих замечаний станет яснее, если обратить внимание на то, насколько по-разному может пониматься, к примеру, выражение «отдельный человек» или просто «человек» в спорах о кооперации, организации и их функциях»* [35. С. 9].

¹²⁶ Эти границы, правда, могут быть почти сколь угодно широки, но не столь широки права и обязанности менеджера, прописанные в должностной инструкции, хранящейся в шкафу с инвентарным номером конкретно взятой организации.

все же проникает в теорию: личные качества — стиль управления, лидерство, ценности — организационная культура, и т.д. Но это качественно не меняет дело: на словах мы признаем важность человека *как такового* в управлении, на деле мы на входе освобождаем его от всего того, что считаем не относящимся к организации и управлению. Т.е. от него самого. Мы продолжаем оперировать в теории и на практике рациональными моделями человека, углубляя и расширяя их, выстраивая тем самым все новые и новые модели.

Идеология управления предлагает поставить культуру в центр и управления, и организации. Сделать вопрос культуры основным, а не периферийным, маргинальным в теории управления. Основная гипотеза идеологии управления — мы никогда не поймем управления во всей целостности его основ, пока не начнем думать о менеджере как центральной фигуре управления во всей целостности основ этой фигуры. Пока не примем, что управление — это человек, а человек — это вся его жизнь, и прошлая, и, что еще более важно — будущая, которую он осмысливает в категориях идей, являющихся важнейшим фактором его деятельности, в том числе и управленческой¹²⁷.

Для менеджера «управляю» тождественно «живу». Единственное его отличие от людей других профессий — он живет другими людьми / для других людей тем, что создает для них смыслы и помогает им, именно помогает (не следует обольщаться на счет того, чем и насколько в реальности управляет менеджер) управляться с этими смыслами. Это то, что делает его занятие профессией. Остальное в работе менеджера можно смело делегировать его помощникам и консультантам, что, в общем, и происходит на деле повсеместно.

С чего начинается идеология управления?

В «переводе» на принятый язык теории управления, речь идет о следующем: настоящие идеи и смыслы управления, выражающие то, *ради чего на самом деле* осуществляется управление, задаются системе управления извне (например, из культуры — общественной,

¹²⁷ «Культура управляет менеджером в большей мере, чем он управляет ею» [Э. Шейн, цит. по: 18. С. 76].

национальной, личной), но для системы управления самой по себе не так и важно, откуда, зачем и кем привнесены эти идеи и смыслы, важно, чтобы они формулировали (отражали) цели управления, и важно достижение этих целей. В процессе деятельности по достижению целей усилия всех участников системы управления должны быть синхронизированы. Непременным условием данной синхронизации является то, что данные цели, неразрывно с механизмом их достижения, должны быть понятны и, главное, приняты *одинаково* и субъектом, и объектом управления. Но это и есть главное условие идеального (совершенного) управления. Это и есть главная задача и, одновременно, проблема управления. Ровно над этим, по существу, бьётся с самого момента своего появления управленческая мысль.

Мы можем говорить о том, что в первом приближении данная задача решена в армии (и выстроенных по армейскому образцу официальных силовых структурах), в церкви (религиозные организации, объединения), в других организациях, в которых люди изначально отбираются по критерию *служения* конкретным целям организации и самой организации. Идеология управления начинается с вопроса: может ли быть решена данная задача применительно к любой организации, в том числе обычной бизнес-организации, и как она может быть решена? Этот вопрос задает содержательные контуры идеологии управления как области исследований и особого научно-практического знания.

В основе подхода идеологии управления в действительности лежит очень простой взгляд на управление как на процесс реализации идей. Система управления здесь может быть представлена как приемопередающее устройство: на входе — идеи, на выходе — реализация целей управления на основе воплощения этих идей в те или иные формы организационной действительности. Все. Это все управление. И только один факт не превращает это в конец управленческой теории: элементную базу этого устройства составляют люди — участники процесса управления. А здесь теория никогда не достигнет достаточного уровня формализации и стандартизации. Выбор за менеджерами: пользоваться плодами бесконечного теоретизирования в попытках формализовать неформализуемое или отнестись к управлению как к деятельности

по кристаллизации своих собственных идей и смыслов, т.е. — как к своему продолжению в идеях и смыслах.

Идеология управления — это возможность (и попытка) вывести наши суждения об управлении из меры статики и плоскости в меру динамики и объема и на этой основе перевести их из области умозрительного познания в область конструирования реальности. Возможность проецировать наши суждения на нечто нами принимаемое за *идеал* и тем самым приближать к идеалу как сами суждения, так и те предметы, на которые они направлены. С точки зрения гносеологии это почти привычно и не должно вызывать вопросов. Но идеология управления имеет и свою онтологию. Пропась между гносеологией и онтологией является декартовой только в естественных науках. В социальных дисциплинах, где наше знание о предмете фактически неотделимо от самого этого предмета, где описание предмета может быть тождественно его изменению, *суть от знания о сути* разделены не так жестко¹²⁸.

Идеология управления учить выявлять / создавать смыслы и выстраивать их в знаковую систему. Эти смыслы сами по себе являются материалом к размышлению об управлении. Идеология управления учить размышлять об управлении. Управлять, с т.зр. идеологии управления, и значит, прежде всего, размышлять. Решение — это всегда следствие размышления. Даже если оно принимается мгновенно. Просто т.н. спонтанные решения, как правило, подготовлены предшествующим процессом размышлений, нередко длиною в жизнь.

Будучи выстроенными в знаковую систему, смыслы являются инструментом управления. Здесь нет противоречия словам Э. Шейна об управлении менеджера культурой, приведенным выше. Деятельность менеджера и он сам как бы встраиваются в пространство культуры и действительно подчиняются ей, как, например, подчиняется музыкант ритму и мелодии оркестра. Но можем ли мы говорить о том, что музыкант в оркестре «не производит» музыку, раз он всецело подчинен оркестру, как часть подчинена целому?

¹²⁸ Как говорил один из героев романа Митчела Уилсона «Жизнь во мгле» (в оригинале «Live with Lightning»), «В те времена, когда люди верили в то, что земля плоская, она и была плоской».

Точно так же идеология управления, являясь частью культуры, предлагает свои механизмы управления смыслами в организации, учит правильно их применять, поддерживать и развивать.

Идеология управления в самом общем виде направлена на конструирование организационной реальности. В этой связи главный вопрос идеологии управления состоит в следующем: откуда берутся идеи (смыслы)? Продолжая аналогию с оркестром, каким бы гениальным ни был музыкант, как бы виртуозно он ни играл, но мелодия-то уже составлена до него¹²⁹. Ноты на нотный стан уже кто-то положил. В случае с оркестром все просто — это поработал композитор. А кто поработал до менеджера над смыслами?

Современная теория менеджмента дает очень простой и ... бесполезный ответ на этот вопрос — до менеджера «поработала» культура (общество, образование, воспитание и т.д.). Т.е. ниоткуда, *так, уже были в культуре*. И в известной степени этот ответ обоснован.

Мы действительно не знаем, и снова приходится сделать оговорку, — скорее всего, никогда и не узнаем, — откуда изначально берутся идеи, откуда они попадают в наш пространственно-временной континуум, в котором они, соответственно, уже могут восприниматься как придуманные или заимствованные нами. Данный вопрос открыт для представителей самых разных дисциплин. Физики могут вести дискуссию о тонких материях (энергиях), философы — искать и находить «эйдосы», методологи — выстраивать сложные смысловые конструкторы, социальные и культурно-исторические психологи — обсуждать архетипы коллективного бессознательного, и т.д. В разных областях человеческой деятельности существует множество ответов на эти вопросы и соответствующих этим ответам социальных практик, в том числе принципиально противоположных. Например, опыт церкви основывается на признании

¹²⁹ Вынесем здесь за скобки случай, когда оркестр импровизирует. Данное исключение делается нами не по причине того, что оно показывает неверность нашего подхода. Ровно напротив — оркестровая (совместная) импровизация представляет собой более сложный случай того, как вообще может производиться мелодия, музыка. Ниже мы рассуждаем о роли менеджера в производстве смыслов. Наша аналогия с оркестром подчеркивает коллективный (совместный, социальный) характер смысловотворчества.

для каждого верующего реальности божественного откровения, при котором верующий не просто узнает и принимает те или иные идеи, но фактически в процессе собственного религиозного опыта и с помощью опыта церкви осознает эти идеи (смыслы) как неотделимые от своей собственной жизни, как свои собственные. Напротив, в практике манипулирования снимается как таковой вопрос об источнике и способе происхождения идей и происходит простое их навязывание (внушение, передача) человеку.

Подход идеологии управления отличен от этих двух полярных подходов. Идеология управления, правда, исходит из того, что идеи (смыслы) даются человеку (человечеству) извне путями, которые принципиально не могут быть выявлены, изучены и описаны рациональным способом, однако она по-своему подходит к пониманию вопроса об источнике и способе происхождения идей.

В рамках идеологии управления, когда мы задаемся вопросом — откуда приходят, появляются идеи, мы спрашиваем не о том, кто их «первый» придумал. Смыслы и идеи, их выражающие, имеют внутреннюю логику своего развития — как онтогенетическую, так и филогенетическую. Т.е. каждый смысл, прежде чем «отлиться» в четкие идеи (убеждения, верования и пр.), проходит какие-то этапы своего содержательного становления. И при этом не только испытывает влияние других смыслов, но и составляет с ними конгломераты, объединяется, содержательно обогащается или, напротив, оттачивается в противостоянии.

Когда в идеологии управления мы задаемся вопросом о том, откуда приходят идеи (смыслы), мы спрашиваем о том, *какими были* смыслы до того, как они стали нам понятны, и *какими они станут* в результате нашей работы с ними, что с ними происходило до нас и что произойдет после, и чему они в итоге служат — те или иные смыслы.

В практическом плане речь идет о работе менеджера по устройству смыслов в систему — их отбору, построению иерархии, установлению содержательных и функциональных связей — и организации процесса такого устройства.

Система смыслов выстраивается по принципам от простого к сложному, от индивидуального к общему, от специфического к универсальному, от грубого к тонкому. В выстраивании системы

смыслов есть (или могут быть) свои законы, которые вполне могут претендовать на законы управления. Это совершенно точно не область лингвистики, семиологии, философии и т.п., поскольку речь здесь идет не об описании (толковании) смыслов, хотя и об этом тоже, а об их структурировании в жизни конкретной организации. Будучи возведены в систему, смыслы перестают быть *относительными* и приобретают *абсолютный, универсальный* характер.

Любая система, чтобы выжить и развиваться, нуждается в мощном основании. Как ни странно, основание для системы смыслов находится «вверху» — там, где «обитают» самые тонкие и универсальные смыслы. Так называемые «сверхсмыслы». Именно они собирают нижерасположенные смыслы в систему, увязывая их между собой, как идеология управления собирает в строгую последовательность все остальные типы идеологии в организации. Именно они придают осмысленность всей системе смыслов¹³⁰.

Таким образом, коль скоро нам неизвестен первоначальный источник идей, приходится признать, что в любых идеях изначально заложено нечто, что по определению не верифицируемо и неподконтрольно (неподвластно) менеджеру. При этом идеи и смыслы в результате выстраивания их в систему приобретают абсолютный и универсальный характер. У системы смыслов возникает своя логика, свой генезис. И, в довершение ко всему, менеджер несет прямую персональную ответственность за воздействие данных идей на людей и организацию и за достижение на этой основе целей организации.

¹³⁰ «Мне кажется, проблема наша не в том, что вообще отсутствуют смыслы как таковые, а в том, что все они не выстраиваются в некий сверхсмысл. Есть небольшие, частные истины, очевидные для большинства людей, ну, например, что в сострадании есть какой-то смысл. Но проблема в том, что дальше это не увязывается с каким-то еще более высоким смыслом. Это для верующего человека все более или менее понятно: в своем сострадании я подражаю Христу, становлюсь соболезнователем, сопереживателем чужой боли и через это сам становлюсь другим, обретаю принципиально новое качество собственной жизни. Но для человека, чуждого христианской, церковной традиции, все это не более чем вариант альтруизма — благородного, но не более того» (из интервью с протоиереем Павлом Великановым, кандидатом богословия, главным редактором научно-богословского портала «Богослов.ру» в журнале Эксперт (№ 46 за 2013 год, «Испытание затишьем». С. 74).

Источник появления идей (смыслов) скрыт от глаз менеджера, но в его власти (и компетенции) выстроить систему этих смыслов, иными словами, создать *абсолютный сверхсмысл для своей организации*¹³¹. Попытка выстроить систему смыслов в организации до уровня абсолютных сверхсмыслов приводит нас с неизбежностью к *теологии управления*¹³².

В самом общем виде идеи «где-то» и «зачем-то» возникают, попадают в систему управления, принимаются менеджером, в результате его профессиональной деятельности воплощаются в формы организационной действительности и получают тем самым «прописку» в организации. Этот процесс составляет предмет теории идеологии управления (типы идеологии в организации, система идеологии управления в организации). Но она составляет лишь малую часть айсберга идеального (совершенного) управления. Эта теория фактически относится к инструментальной подсистеме системы управления, к той ее части, которая *уже* или *в скором времени* может быть рационально описана, измерена, посчитана. Это то, что практически доступно нашему рациональному, т.е. научному,

¹³¹ Идет ли речь о создании нового смысла или о приобщении к имеющимся (а наверное, любая попытка приобщения к имеющимся сверхсмыслам не может обойтись без создания новых смыслов, играющих вспомогательную, инструментальную роль в постижении сверхсмысла конкретным человеком) — этот вопрос здесь не обсуждается. Некоторую аналогию процессу создания сверхсмыслов в организации можно почерпнуть из сферы образования. В самом общем виде речь может идти, например, об «*общих идеях человечества*», в приведении к которым «*индивидов реальной жизни*» видел цель образования (и в целом — развития) Ф. Ф. Гумбольдт [36. С. 138].

¹³² Здесь, в самом первом приближении, предлагается толковать термин *теология* в русле культурологического понимания Макса Вебера: «*Для всякой теологии ... остается в силе предпосылка: мир должен иметь смысл, и вопрос для нее состоит в том, как толковать мир, чтобы возможно было мыслить этот смысл*» [19. С. 732].

О теологии управления см.: Савелёнок Е. А. Этика менеджмента: что такое «хорошо» // Доклад на XII Международной конференции по Истории управленческой мысли и бизнеса «Социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента». Материалы конференции // под редакцией В. И. Маршева. — М.: МАКС Пресс, 2011. — С. 174–186; Савелёнок Е. А. Чему и как учить менеджера: теология управления // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 8. С. 92–99.

пониманию. Этот взгляд на идеи как бы изнутри системы управления: с момента появления идеи в организации до момента ее участия в достижении целей управления под видом той или иной формы организационной действительности.

Но взгляд «назад» — *откуда это все и почему?* и «вперед» — *куда это все и зачем?* применительно к тому, как рождаются основные идеи управления и развивается идеология управления, а значит — цели и задачи управления, этот взгляд выхватывает область нового знания. Без обладания этим знанием — знания о том, как простые и грубые смыслы превращаются в сложные и тонкие и как под влиянием этого меняются люди в организации, их жизнь, управление организацией и сама организация, — мы подобны пассажирам в поезде под названием «управление», но никак не машинистам.

Границы этой области знаний и очерчивают предметное поле *теологии управления*.

Список использованных источников

- [1] Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичёв и др. — 2-е изд. — М.: Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.
- [2] Теории идеологии и идеологической борьбы / под ред. Гуревича П. — М., 1977.
- [3] Формирование идеологии и социальная практика / под ред. Гальцева Р.А. — М., 1987.
- [4] Ходанович В.Н. Современные американские концепции идеологии. — Х., 1991.
- [5] Социо-логос: Пер. с англ., нем., франц. / Сост., общ. ред. и предисл. В.В. Винокурова, А.Ф. Филиппова. — М.: Прогресс, 1991. — 480 с.
- [6] Утопия и утопическое мышление: антология зарубежной лит.: Пер. с разн. яз. / Сост., общ. Ред. и предисл. В.А. Чаликовой. — М.: Прогресс, 1991. — 405 с.
- [7] Маркузе Г. Одномерный человек. — М.: «REFL-book», 1994. — 368 с.
- [8] Быков Р.А. Я побит — начну сначала!: Дневники / коммент. Е.В. Санаевой. — М.: АСТ: Астрель, 2011. — 761 с.
- [9] Решетов А.А. Идеологическая жизнь социалистического общества как объект научного управления: Автореф. дис. канд. фил. наук. — К., 1975.
- [10] Панина В.В. Усвоение идеологии как предмет социологического исследования (методологические и методические аспекты измерения степени интериоризации идеологии): Автореф. дис. канд. фил. наук. — М., 1988.
- [11] Муравьев В.И. Структура и функции идеологии: Автореф. дис. канд. фил. наук. — Н., 1981.
- [12] Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
- [13] Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. — М.: Дело, 1996. — 272 с.
- [14] Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. — М.: Республика, 1992. — 351 с.

[15] Проблемы социальной психологии // Второй международный коллоквиум по социальной психологии 29.06. — 03.07.1970 г., сборник работ. — Т.: Издательство Тбилисского университета, 1976. — 306 с.

[16] Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. — М.: Дом педагогики, 2000. — 544 с.

[17] Богатырев М. Р. Организационная культура: сущность и роль в системе управления. Дисс. на соискание ученой степени к.э.н. (на правах рукописи). — М., 2005.

[18] Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебное пособие. — М.: Дело, 1999. — 496 с.

[19] Вебер М. Наука как призвание и профессия (доклад перед студентами Мюнхенского университета, 1918 г.) // в книге: М. Вебер, Избранные произведения: пер. с нем. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с.

[20] Толдонов В. М. Управление, экономика, культура: Социодинамика культуры управления: Выпуск 1. — Саратов: Изд-во «Газета», 1994. — 129 с.

[21] Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий / Пер с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Издательство «Питер», 2000. — 336 с.: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента».)

[22] Боссиди Л. Искусство результативного управления / Ларри Боссиди, Рэм Чаран; пер. с англ. — М.: Альпина паблишерз, 2010. — 279 с. — (Библиотека Сбербанка.)

[23] Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с.: ил. — (Серия «Деловой бестселлер».)

[24] Reinhard Bendix, *Work and Authority in Industry*. — Berkeley: Un. Of California Press, 1974.

[25] Frank Fischer, *Ideology and Organization Theory* // *Critical studies in organization and bureaucracy*. Philadelphia. — 1984. — P. 172–191.

[26] Goll, I. *Environment, corporate ideology, and employee involvement programs* // *Industr. relations*. — Berkeley, 1991. — Vol. 30, № 1. — P. 138–149. — Bibliogr.: p. 148–149

[27] Salaman G. *Work organisations: Resistance a. control*. — L.; N.Y.: Longman, 1979. — VIII, 230 p. Bibliogr.: p. 217–223

[28] Alvesson M. Organization theory and technocratic consciousness: Rationality, ideology a. quality of work. — B.; N.Y.: De Gruyter, 1987. — IX, 286 p — (De Gruyter studies in organization) Bibliogr.: p. 263–276. Indices: p. 277–286.

[29] Enteman, W.F. Managerialism: The emergence of a new ideology. — Madison; L.: Univ. of Wisconsin press, 1993. — XIV, 258 p. Ind.: p. 252–258.

[30] Merkle, J. A. Management and ideology: The legacy of the intern. sci. management movement. — Berkeley etc.: Univ. of California press, 1980. — X, 325 p. Bibliogr.: p. 299–313. Ind.: p. 315–325.

[31] Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. — М.: Гардарика, 1998. — 528 с.

[32] Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организаций» / Ю. Д. Красовский. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 391 с.

[33] Андреев А. Магия и культура в науке управления. — 2-е изд. — СПб.: Тропа Троянова, 2004. — 408 с.

[34] Кристенсен К. Стратегия жизни / Клейтон Кристенсен, Джеймс Оллворт, Карен Диллон; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 242 с.

[35] Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. — М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2012. — 333 с.

[36] Пятьдесят крупнейших мыслителей об образовании. От Конфуция до Дьюи / пер. с англ. Н. А. Мироновой; под науч. ред. М. С. Добряковой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 424 с.

Вопросы для эссе на тему «Идеология управления»

1. Моя идеология

Как я вижу (понимаю) свою идеологию? Что я могу сказать о том, откуда она у меня?

Когда речь идет о политических, общественных, философских и научных теориях, вполне очевидна важность и значимость идей и их изучения. Так ли это важно применительно к управлению в «обычной» коммерческой компании, в которой многие процессы в значительной степени алгоритмизированы и схематизированы?

Нужна ли «менеджменту процедур» идея?

Имеет ли смысл вообще задумываться о том, какую роль играют идеи в практике управления?

Идею можно придумать, можно заимствовать (узнать, прочитать и т.п.). Имеет ли значение для управления то, откуда (от кого, как) приходит идея?

Можем ли мы предполагать, что нам вообще может быть известен первоисточник идей?

Есть ли с точки зрения практической применимости разница между рационалистическими, мистическими, религиозными и т.п. идеями?

2. Я — руководитель

Организация (компания) — это, прежде всего, люди. Можно ли помыслить человека в отрыве от его идей, идей, которыми он руководствуется?

Можно ли помыслить организацию в отрыве от людей, ее составляющих?

Можно ли понять организацию без понимания идей, которыми руководствуются в своей деятельности люди? Что мы, в таком случае, можем понять об организации?

А нужно ли это для эффективного управления — понимать людей и организацию? Можно ли эффективно управлять тем, что не понимаешь?

На больших масштабах управления и в больших периодах времени (в исторической перспективе) четко видна *«материальная сила идей, овладевающих массами»*. Есть примеры организаций, управление в которых в значительной степени основывается на приверженности их членов определенным идеям — рыцарские и монашеские ордена, церковь, религиозные секты и др. Возможно ли достижение такого же эффекта «идейного управления» применительно к управлению в «обычной» компании? Что может этому способствовать или, напротив, мешать?

Правильно ли подходить с одинаковых позиций к анализу идей управления, например, в рыцарском ордене и в «обычной» компании? Что компания может позаимствовать в плане управления у рыцарей и монахов?

В стандартных современных организациях человек подстраивается (его подстраивают) под универсальную систему управления. Может ли быть наоборот? Может ли система управления «подстраиваться» под конкретных людей, основываться на уникальности и неповторимости конкретно каждого человека в организации?

Может ли человек — его развитие, совершенствование — быть главной целью управления, а не инструментом достижения абстрактных целей и задач управления и PR компании? Нужны ли для этого специальные условия, и какие?

3. В поисках идеального управления

В «чистом» виде управление посредством идей — это управление, жестко соотнесенное в своих целях и инструментах с неким идеалом и физически не допускающее отклонений от этого идеала. Возможно ли такое *предустановленное*, идейно *запрограммированное* управление, т.е. управление, исходные посылки и результаты которого — от самых общих мировоззренческих позиций до конкретных производственных и организационных действий — предопределены содержанием и функциональной направленностью идей?

Может ли управление основываться на нравственных категориях добра и зла, истины и лжи, и т.п.? Кто должен определять содержание этих категорий? Нужно ли такое «запрограммированное» управление? Этично ли оно?

Что делать с априорной тоталитарностью идеи?

Не стоит ли предположить, что управление посредством идей противоречит идее свободы, независимости человека?

Есть ли люди, «свободные» от идей, и так ли они на самом деле свободны? Можно ли на практике управлять такими людьми?

История и современность дают массу примеров зачастую вполне успешного и эффективного (с точки зрения достижения поставленных целей) управления, основанного на идеологическом подавлении и физическом насилии. И, напротив, очень немного примеров управления, основанного на стремлении к практическому совершенствованию всех его участников. В этой связи, не является ли *идеальное управление* утопией, и к какому роду утопий тогда следовало бы его отнести — красивая сказка или чудовищное предостережение?

КЕЙС «Казангап»

Источник

Айтматов Чингиз, Избранное: Роман, повести / Послесл. К. Асаналиева; Худож. К. Сухаревский. — Ф.: Кыргызстан, 1983. — С. 79–80

Текст

/в тексте описывается эпизод из воспоминаний Едигея — жителя полустанка Боранлы-Буранный, расположенного в самой глуши сарозеков, пустынных степей центрального Казахстана, — о своем друге Казангапе, который умер и которого Едигей везет хоронить. Воспоминания относятся ко времени начала 50-х годов XX века/:

«... Между тем разные мысли навещали Едигея по пути на Ана-Бейит [старинное кладбище]. Поглядывая, как солнце поднималось над горизонтом, отмеряя времени течение, вспоминал он все о том же, о житье-бытье былом. Вспоминал те дни, когда они с Казангапом были молоды и в силе и являлись, если на то пошло, главными постоянными рабочими на разъезде, другие-то не очень задерживались на Боранлы-Буранном, как приходили, так и уходили. Им с Казангапом времени не хватало передохнуть, потому что, хочешь не хочешь, приходилось, ни с чем не считаясь, делать на разъезде всю работу, в какой только возникала необходимость. Теперь вслух вспоминать об этом неловко — молодые смеются: старые дураки, жизнь свою гробили. А ради чего? Да, действительно, ради чего? Значит, было ради чего.

Однажды на заносах двое суток не покладая рук бились, расчищая пути от снега. На ночь паровоз подвели с фарами, чтобы освещать местность. А снег всё идёт и ветер крутит. С одной стороны счищаешь, а с другой уже сугроб намело. И холодно — не то слово: лицо, руки повспухали. Залезешь в паровоз на пять минут погреться — и опять за это гиблое сарозекское дело. И самый паровоз-то уже замело по колёса с верхом. Трое из новоприбывших рабочих на вторые сутки ушли. Обматерили сарозекскую жизнь на чём свет стоит. Мы, говорят, не арестанты, в тюрьмах и то дают выспаться. И с тем подались, а наутро, когда пошли поезда, свистнули на прощание:

— Эй, дуrolомы, хрен вам в зубы!

Но не потому, что заезжие хлопцы облаяли их, а так случилось, подрались они на том заносе с Казангапом. Да, было такое. Ночью стало невмоготу работать. Снег порошил, ветер со всех сторон, как злая собака, цепляется. Деться некуда от ветра. Паровоз пары пускает, а от этого только туман. И фары едва-едва тьму просвечивали. Когда те трое ушли, они с Казангапом оставались вывозить снег верблюжьей волокушей. Пара верблюдов была запряжена. Не идут, твари, им тоже холодно и тошно в этой круговерти. Снег на обочинах по грудь. Казангап тягал верблюдов за губы, чтобы они шли за ним, а Едигей на волокуше погонял сзади бичом. Так бились они до полуночи. А верблюды потом упали в снег, хоть убей, вконец выбились из сил. Что делать? Бросать придется дело, пока погода не утихнет. Стояли они возле паровоза, заслоняясь от ветра.

— Хватит, Казаке, полезем в паровоз, а там видно будет, как погода, — проговорил Едигей, хлопая одна о другую смерзшимися рукавицами.

— Погода какая была, такой и будет. Все равно наша работа — расчищать путь. Давай лопатами, не имеем права стоять.

— Да что мы, не люди?

— Не люди — волки да разное зверье — по норам сейчас попрятались.

— Ах ты гад! — взъярился Едигей. — Да тебе хоть подохни, и ты сам здесь подохнешь! — И двинул его по скуле.

Ну и схватились, поразбивали губы друг другу. Хорошо еще кочегар выпрыгнул из паровоза, разнял вовремя.

Вот такой он был, Казангап. Теперь таких не сыщешь. Нет теперь Казангапа. Последнего везут хоронить. Осталось упрятать покойника под землю с прощальными словами над ним — и на том аминь!»

Вопросы для обсуждения в группе

1. Есть ли здесь управление, в чем оно (где)? Кто или что управляло Едыгеем и Казангапом на расчистке снега? Можно ли применительно к данному случаю говорить об управлении?

2. На чем основывалась система управления, рассчитывая, что жители полустанка могут выполнять такие работы?

3. В чем разница подходов Едыгея и Казангапа к работе? В чем суть конфликта? На основе чего (вследствие чего) возник конфликт?

КЕЙС «Воля руководителя»

Источник

Стариков И. Букварь моей жизни. — Новосибирск: Издательский дом «Вертикаль», 2008. — С. 109–112

Исходный текст

/автор рассказывает о том, как в 80-е годы, будучи председателем колхоза в Сибири, ездил в соседнее хозяйство перенимать опыт заготовки сенажа/:

«... Есть такой продукт — сенаж. Скошенные и слегка подвяленные бобовые травы быстро укладываются в специальные траншеи, трамбуются и, непременно быстро же закрываются для предотвращения доступа воздуха. Правильно приготовленный сенаж имеет приятный фруктовый запах, в нем и минералы, и витамины, словом — чудесный корм для животных. Однако на сенаже как нельзя более точно срывается известная поговорка, что летний день — год кормит. Для руководителя это означает предельное напряжение всех организационных и ресурсных возможностей. Своего рода — проверка мастерства... А ходила в ту пору слава об одном поразительном директоре, сумевшем поднять и организовать огромное хозяйство так, что оно работало как часы, демонстрируя просто недостижимые результаты... На следующий день произошло знакомство с «тайнами» заготовки сенажа. Как и водится в подобных случаях, «тайна» — никакой тайны не составляла и являлась результатом предельной концентрации воли. Той самой организующей воли руководителя, которая сама, материализуясь способна была образовывать результат. Там я впервые и ощутил этот удивительный фактор воли. Всякая победа, как со временем уяснил я для себя, была следствием непрерывного внимания руководителя, помноженного на желание видеть результат. Желания, подчеркиваю, не ленивого, а страстного и неуклонного. Заряд этот, луч ли, исходящий от руководителя, словно бы намагничивает пространство. И в этом векторном, намагниченном пространстве уже никто не может, не вправе, помыслить ускользнуть от предназначенного ему дела и места. И все начинает работать как часы. Круглые сутки, без перерыва,

в поле идут измельчители. Сменяя один другого с коротким перерывом на сон, не вылезают из машин водители. Дым над полевым станом стоит коромыслом — варят обед полевые кухни ... Работают все службы хозяйства — от складов, магазинов до аптеки. Разумеется, все главные специалисты находятся там, где им судьба велит. А агроном, так тот и дремлет вполглаза недалеко от сенажной траншеи под рокот трамбующего траву бульдозера. Зеленая масса непрерывным потоком идет в траншеи. В этой непрерывности один из секретов, одно из условий успеха. Именно непрерывным, потому что прервался, нарушил технологию, и все пошло прахом. Вместо пахнущего фруктами волшебного продукта, на котором как на дрожжах растет молодняк и льется такое же фруктовое, а не вонючее силосное молоко, ты будешь иметь плесневелую труху. Воля руководителя и есть тот секрет, который выступает в этом процессе главным компонентом, ее центральным звеном. Поэтому-то и тайна Вепрева [председатель передового колхоза — ЕС], которая не составляла никакой тайны, была столь тяжело транслируема и перенимаема в виде опыта ...»

Пояснения к тексту

Сенаж — консервированный в герметических условиях корм, приготовленный из трав естественных сенокосов и посевных (бобовые, злаковые), провяленных до влажности 50–55%. Подвяленную траву измельчают и закладывают в герметические металлические, железобетонные, бетонные и кирпичные башни; бетонированные траншеи. Для ускорения подвяливания травы плющат (в траншеях — гусеничными тракторами). Корм консервируется в условиях физиологической сухости среды, исключающей активное развитие бактерий и промерзание, и герметизации, предотвращающей развитие плесеней. В рационах крупного рогатого скота может полностью заменить силос и сено. Требуется строгое соблюдение технологии заготовления.

Силос — примерно то же, что и сенаж, только с заквашиванием. Изготавливается из кукурузы, подсолнечника, картофеля, ботвы овощей (т.е. трав с повышенным содержанием сахара). Технология заготовления может допускать различные вариации состава трав и ингредиентов (могут добавляться отходы сельскохозяйственного производства), а также вариативность иных параметров.

Природные, социальные, материально-технические и иные подобные условия идентичны в обоих хозяйствах.

Вопросы для обсуждения в группе

1. Есть ли здесь управление, в чем оно (где)?
2. Как это возможно в принципе? Нет ли здесь литературного преувеличения?
3. Если это возможно — что для этого нужно? Возможно ли это «обычным» способом, средствами регулярного менеджмента?
4. Можно ли научиться такому управлению?
5. Переформулируйте текст в традиционных терминах управленческой теории (цели, мотивы, функции и т.д.). Что изменилось в кейсе?

Евгений Алексеевич Савелёнок —

доцент кафедры менеджмента инноваций, заместитель директора Института менеджмента инноваций Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Выпускник кафедры управления производством экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова (1993 г.), кандидатская диссертация на тему «Идеология управления в организации: структура и процесс» (2000 г.).

Учебно-методическое издание

САВЕЛЁНОК Евгений Алексеевич

ИДЕОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Курс лекций

Учебно-методическое пособие

Подготовка оригинал-макета:
Издательство «МАКС Пресс»
Главный редактор: *Е.М. Бугачева*
Компьютерная верстка: *Е.П. Крынина*
Корректор: *Н.А. Балашова*

Подписано в печать 17.03.2015 г.
Формат 60х90 1/16. Усл.печ.л. 8,0. Тираж 100 экз. Заказ 095.
Издательство ООО «МАКС Пресс»
Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.
119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова,
2-й учебный корпус, 527 к.
Тел. 8(495)939-3890/91. Тел./Факс 8(495)939-3891.