

Кудрявцева Е. И. Концепция управления: субъект vs объект
// XXIII Международная конференция. История управленческой мысли и
бизнеса. «Учения об управлении организациями: прошлое, настоящее,
проблемы». М: МГУ имени М. В. Ломоносова, 2024. С. 127-132.

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ: СУБЪЕКТ VS ОБЪЕКТ

Статья анализирует драму противоборства субъектности и объектности в развитии представлений об управлении. Концептуальная динамика: от идеи богоподобия через дискуссию о роли личности в истории к представлениям о персональной идентичности, - рассматривается как линия раскрытия сущности управления.

Ключевые слова: субъект управления, ресурсы управления, объект управления, концепция управления

Kudryavtseva E. I.

THE MANAGEMENT CONCEPT: ACTORS VS POWERS

The article analyzes the drama of the confrontation between subjectivity and objectivity in the development of ideas about management. Conceptual dynamics: from the idea of God-like through a discussion about the role of personality in history to ideas about personal identity - is seen as a line of development of understanding the essence of control / running / management.

Keywords: manager as an actor, management resources, management entity, management concept

Явление, которое мы именуем управлением, будоражит умы и сердца людей на протяжении не одного тысячелетия. Совершенно необъяснимыми для многих оказываются невероятные триумфы еще вчера никому неведомых вождей или достижения, созданные под руководством внешне ничем не примечательных людей. Феноменология управления многообразна, и наполнена различными мистическими проявлениями, а человеческая история соткана из результатов управления, отодвигающих на второй план художественные, научные и технические артефакты, превращаемые в иллюстрации управленческой эффективности. Управленческие успехи и провалы объясняются как стечением обстоятельств, так и несокрушимым божественным

провидением, как волей и проницательностью конкретного руководителя, так и хорошо отлаженными механизмами, доставшимися ему по воле случая.

Все попытки научного объяснения сущности управления, опирающиеся на уже имеющиеся описания его феноменологии, наталкиваются на неизбежность решения главного методологического вопроса. Он заключается в определении «точки эффективности» или «смыслового ключа» управления. Эту самую главную, концептуальную опору история управленческой мысли постоянно ищет между двумя противоположными полюсами: между объективными факторами и субъективными силами. Строго говоря, все концепции управления, так или иначе, вынуждены отвечать на вопрос о том, является ли субъект управления автономным актором с только ему присущей интенцией, мотивацией и волей, или управление – это реализация объективных закономерностей, овладение которыми позволяет достичь максимальной эффективности.

Использование базовых терминов, в изобилии сформированных концепциями управления, переводит указанную выше проблему в зону дилеммы «субъект управления - объект управления». И только самый наивный взгляд позволяет всякий раз полагать субъектом управления лицо, принимающее решение, а объектом управления – материальную реальность, подлежащую изменениям вследствие реализации этих решений. На деле, вопрос о том, где именно находится субъект управления, кто он и какими силами (управленческим потенциалом) обладает, не является ли он сам объектом иного (чуждого его природе) воздействия, является сквозным при рассмотрении истории управления и развития управленческой мысли. Представленный вопрос мог бы выглядеть праздным, а попытки его разрешения – излишней софистикой, если бы не проблема, скрывающаяся за ним, а именно – проблема управленческой эффективности. Если бы любое управление было эффективным, рассуждения о природе управления оказались бы досужими домыслами. А вот проблема эффективности управления как раз и актуализирует каждый раз, в новых условиях и при новых вызовах, вопрос о том, является ли управляющий актор субъектом управления, и насколько его субъектность оказывается предиктором его эффективности.

Первоначальные концепции эффективного управления связаны с отождествлением права на управление (легитимностью) и гарантией эффективности, связанной с реализацией этого права. Согласно этим концепциям, лицо, претендующее на позицию управителя, должно

оказаться в прямом родстве с прежним управителем. Это основание оказывалось достаточным для того, чтобы претензия считалась обоснованной. Эффективность же обеспечивалась тем, что легитимность управителя интегрировала все силы (как конструктивные, так и деструктивные) вокруг его персоны. Для активизации такой интеграции, например, в Древнем Египте, и в Египте греко-римском, земной правитель полагался земным воплощением бога Хора. Представления о божестве переносились на субъект управления, что формировало особые институции, создающие синергетический эффект мультипликации усилий сотен тысяч подданных.

Персональные качества правителя, также рефлекслируемые как основания его эффективности (побед), объяснялись, в числе прочего, и особенностями его не совсем обычного происхождения. Так, известная легенда о рождении Александра Македонского, одновременно связывает его с родительской семьей – Филиппом и Олимпиадой, и со змееподобным богом, который, согласно легенде, и был истинным отцом будущего великого завоевателя. Как говорилось в иные времена и про иного правителя: «Царь – он не совсем человек».

Идея богоподобия или богоблагоденности достаточно долгое время удовлетворяла запросу на объяснение эффективности управления, особенно – постфактум. Божественная кара или проклятие являлась доступным объяснением потери эффективности в ситуации, которая первоначально воспринималась как нормативная или даже перспективная. Тем не менее, даже в античную эпоху, не говоря уже о более поздних исторических периодах, нет-нет, да и возникала дискуссия о том, кто именно осуществляет управление: божественный промысел, преломляемый в дела правителя, или сам правитель, угадывающий голоса богов. В более позднее время данная дискуссия была подогрета концепцией Т. Карлейля о сущности героического, породив не замолкающий спор относительно роли личности в истории.

Промышленные революции, формирующие иные (не территориальные, не родственные, не религиозные, а производственные) общности, потребовали не только создания новых форм управления, но и нового объяснения управленческой эффективности. Цеховые институты, активно развитые в Средневековье и в Возрождении, эффективность связывали с профессиональным секретом, который мог быть передан только по профессиональной линии – от учителя ученику, вне зависимости от того, являлся ли ученик прямым потомком или нет. Передача секрета была возможна только в тот момент, когда ученик доказывал свою

профессиональную готовность, место кровного родства заняли такие субъектные характеристики как готовность к деятельности, интерес к ней, способность отдать делу всего себя. Фактически, именно в цеховом укладе массово распространилось понимание субъектности как основы эффективности людей. Так субъектность незаметно переключалась из мира завоевателей и территориальных правителей в мир производителей. Казалось, она там прочно осела, но настали иные, «машинные» времена, и субъектность уступила свой приоритет, не выдержав жесткой атаки со стороны технического прогресса, заменившего индивидуальное мастерство универсальностью станка. Выступления луддитов были инспирированы именно тем, что машина обесценила индивидуальный профессионализм, напрямую выразившийся в качественных характеристиках произведенной вещи.

Победоносное шествие технического прогресса сформировало запрос на пересмотр причин эффективности. Машины и механизмы, сами являясь объектами, формировали локус человеческого действия, превращая людей в «придатки машин». Производственный мир ненадолго стал казаться объективно обустроенным. Менеджмент как технология управления и родился как инструмент «очищения» практик управления от субъективных включений, которые к тому времени получили статус источника возможной неэффективности. Согласно Тейлору, рабочий может быть эффективен только в том случае, если будет выполнять конкретное действие единственно верным способом, которому он специально обучен. Эффективность определена тем, насколько исполнители смогут стать объектно-действующими, а их субъектность была сведена к «человеческим факторам», выступающим помехой эффективности. То же касалось и актора, осуществляющего управленческую деятельность. Его только условно можно было называть «субъектом управления». Эффективность управления может быть обеспечена только тем, что менеджер станет исполнителем четко определенной и закрепленной за ним функции.

Со временем управленческая идея перестала быть настолько кристально-объектной. Начиная со школы человеческих отношений субъектами (явно или завуалированно) стали признаваться не только руководители, но и «рабочие единицы» объекта управления – отдельные работники. Далее управленческая мысль сформировала разноплановые концепции лидерства, все более и более утверждая субъектность субъекта управления. Рождение и активное развитие социальной психологии и теории организационного поведения становятся демонстрацией торжества субъектности в системе представлений о сущности управления.

Каждый участник социального взаимодействия является актором, способным оказать воздействие на контекст, связывающий всех в едином пространстве коллективного действия.

Однако наступила новая эпоха. Первой атакой на уже почти победившую идею о субъектности управления нанесла корпоративная идеология. Она стала утверждать примат организационных институций над персональным выбором носителя формальной роли. Крупные компании и государственные учреждения стали все активнее требовать от сотрудников (вне связи с их иерархической позицией) жесткого следования институциональным предписаниям. Руководители всех уровней все более и более принимали на себя позицию объекта управления, человека-функции, отсутствие субъектности у которого полагается источником его эффективности. В лексиконе закрепился термин «управленец», аккуратно обходящий стороной вопрос относительно того, насколько этот «управленец» является субъектом управления. Различие субъектности и объектности в рамках корпоративной идеологии наиболее ясно выражено концепцией карьеры «двойного пути». Согласно этой концепции, работник с высоким потенциалом постоянно должен осуществлять карьерный выбор: или становиться институциональным объектом, выбирая управленческую карьеру, или развиваться как профессиональный субъект, выбирая карьеру эксперта или мастера своего дела. Каждый из вариантов предполагает ориентацию на разные ресурсы, обеспечивающие как персональную, так и коллективную эффективность.

Цифровизация вновь поставила вопрос о том, что является ресурсом управления, где искать источник управленческой эффективности, в чем заключается ее предиктор. В более широкой постановке вопроса цифровизация заставляет каждого участника производственного и социального процессов задаться вопросом и решить для себя проблему идентичности: оказаться ли «рабом цифры» или стать ее «повелителем». Актуальные споры о роли искусственного интеллекта, технологий, созданных на его основе, возможностях, предоставляемых этими технологиями, в который раз атакует концепцию субъектности и позицию субъекта управления. Если источник эффективности – в самих технологиях (как это, в свое время, представлялось Ф. Тейлору и Г. Форду), управленческий актор не должен быть субъектом управления, он – объект, включенный в алгоритм. Если же источник эффективности – в позиции субъекта управления, то можно ли считать, что он целенаправленно задает тренд развитию технологий, или они все-таки постоянно норовят вырваться из-под его власти?

Субъект постоянно стремится расширить границы своих возможностей. Преодолевая ограничения внутри себя самого, он создает новые средства, позволяющие ему решать новые задачи, которые он также формулирует для себя сам. Он не предсказуем, и генерирует разнообразные риски. Технологии одновременно контролируют диапазон возможных действий субъекта, и создают для него перспективу дополнительных возможностей. Отдаст ли он предпочтение контролю, превращаясь вновь в объект, или найдет применение открывающимся возможностям? Вероятно, новые концепции управления дадут ответ и на этот вопрос, вновь актуализируя проблему управленческого актора и источника его эффективности через разрешение противоречия объекта и субъекта управления.

© Е.И. Кудрявцева, 2024