

Экономическая теория

Богдан ЛИТОВЧЕНКО

**РАЗВИТИЕ
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТА:
МЕТАФИЗИКА И ФИЗИКА****Резюме**

Рассмотрены основные положения эволюции теорий управления в контексте общенаучных принципов и направлений исследований. На основе анализа разных подходов к менеджменту в исторической ретроспективе продемонстрированы возможности его развития в современных условиях с точки зрения преодоления устаревших подходов и неэффективности в национальной системе управления.

Ключевые слова

История развития менеджмента, теории управления, принципы физики и метафизики в менеджменте, современные подходы к теории и практике менеджмента.

Классификация по JEL: A10, M0.

© Богдан Литовченко, 2012.

Литовченко Богдан, канд. экон. наук, доцент, Академия таможенной службы Украины, г. Днепропетровск, Украина.

Большинство ученых считает, что управление существовало с тех времен, когда человек с помощью «кнута и пряника» заставил другого человека сделать что-то заранее предусмотренное (припомним историю Адама и Евы в классическом исполнении Творца как первого руководителя). Недаром одно из классических определений менеджмента звучит как «обеспечение выполнения работы при помощи других людей». Следовательно, профессию менеджера также можно считать одной из древнейших.

Таким образом, в отличие от общепринятых подходов к определениям, метафизика¹ менеджмента возникла задолго до его физики – становления как отрасли научных исследований и практики организационной деятельности² (табл. 1):

¹ МЕТАФИЗИКА [*гр.* «Meta ta phisika» «после физики» (так были названы философские произведения Аристотеля, размещенные после его трактатов по физике)] – 1) метод мышления, противоположный диалектике, который рассматривает явления действительности не в их развитии и взаимосвязи, а в состоянии покоя, разрознены; 2) в идеалистической философии – антинаучные вымыслы о «духовных первоисточниках» бытия, о предметах, недоступны чувственному опыту (о боге, душе и др.); 3) в современной буржуазной философии – то же, что онтология (единство теорий познания и логики); 4) что-нибудь несуразное, заумное и поэтому малопонятное, туманное [1, 306].

МЕТАФИЗИКА – 1) Философская наука о умозрительном познаваемом начале бытия. Термин «М.» возник в 1 в. до н. э. как название философ. трактатов Аристотеля, которые систематизатор его произведений разместил после физики (отсюда название). Сам Аристотель называл этот раздел своего философ. учения «первой философией», которая исследует вроде бы наивысшие, недоступные органам чувств, лишь умозрительному познанию начала всего существующего. [2, 476]. МЕТАФИЗИКА – отрасль философии, которая изучает основные общие принципы, включая онтологию, науку о бытии и космологию, науку универсальных истин, тесно связанную с эпистемологией (теорией о знаниях или науке; в общем, философия спекулятивного (рефлекторного, оторванного от практики) или экзотерического (посвященного для избранных) происхождения [3, 940].

² С анализа многих источников, считается наиболее полным и подходящим к предмету исследования определения физики украинских авторов – приведем его полностью:

ФИЗИКА (греч. – наука о природе) наука о наиболее общих свойствах материи и законы ее движения, связанные с построением и превращением ее. Закономерности, которые устанавливает Ф., проявляются во всей природе. Так, тяготению подлежат все земные и небесные тела, малые и великие, живые и неживые. Законам превращения и сохранения энергии подчиняются процессы механические, электрические, ядерные, химические, биологические и др. Развитие Ф. всегда связано с производственной деятельностью человека. На всех этапах развития она была и остается теоретической основой техники. Физ. методы исследования ныне приобрели решающее значение в других науках, физика стала ведущей наукой естествознания. Ф. органически связана

Таблица 1

Основные принципы построения физики и метафизики

Физика	Метафизика
природа	культура
техника	социум
вещество (поле)	бытие (космология)
движение (построение)	эпистемология (рефлекторность)

Составлено автором по [1, 306; 2, 476; 3, 940; 4, 625–626].

С другой стороны, развитие «физики» менеджмента тесно связано с самой физикой как наукой и отраслями исследований. Так, например, известные три закона механики И. Ньютона – системы координат; ускорения; противодействия – были переведены на язык менеджмента, а именно – идея организационного выживания в долгосрочной перспективе; принцип синергии; модель построения коммуникационного процесса. Поэтому достаточно интересным может быть сравнение развития этих двух отраслей в исторической ретроспективе, что может привести к парадоксальному выводу, что человек, будучи венцом природы, так и не стал ее творцом. Как на микро- (личность), так и на макро- (организации) и мегауровнях (общество) – все они вынуждены подчиняться физике) (табл. 2).

с философией диалектического материализма. Сама Ф., как наука о строении материи и ее взаимопревращаемости и неуничтожаемости, была и остается ареной жесткой борьбы материалистического и идеалистического направлений в философии. Ф., открывая законы природы, способствует утверждению материалистического мировоззрения, укреплению позиций диалектического материализма. Название «Ф.» возникло до н. э., во время предьстории физики, когда изучение явлений еще не распределялось между отдельными науками. Создание Ф. как отдельной науки определено было потребностями мануфактурного производства в XV–XVI в., развитием ремесел, судоходства, артиллерии и др. Второй период развития приходится на период XIX в. Он отличается важными открытиями по разным разделам Ф., установлением единства между физ. явлениями и обобщениями, которые придали Ф. характер целостной науки. Современный период Ф., который начался с конца XIX в. открытием электрона и радиоактивности, характеризуется проникновением исследовательской мысли в недра атомов и их строение, открытием новых элементарных частиц и их взаимопревращения и т. д. Основ. задачей Ф. на современном этапе является изучение общих свойств и законов движения вещества и поля. Расширилось применение в Ф. методов соврем. математики. Важнейшими разделами современной Ф. стали теория относительности, квантовая механика, атомная физика, ядерная физика, Ф. элементарных частиц, космических излучения, твердого тела. Наряду с этим ряд разделов и отдельных проблем сформировались в отдельные естественные науки. К ним относятся: геофизика, биофизика, астрофизика, физико-технические науки [4, 625–626].

Таблица 2

Основные характеристики этапов развития физики и менеджмента

Время (этап)	Физика	Менеджмент
до н. э.	пред историчность	традиционность
XV–XVI в.	определение как науки	переходность (систематичность)
XIX – нач. XX в.	целостность	научность
сер. XX в.	обособленность направлений	дифференциация
нач. XXI в.	синергетичность	метафизичность

Составлено автором по [4, 625–626; 7, 83–96].

В 1987 г. ведущий специалист в сфере менеджмента П. Дракер (Peter Drucker) заявил, что лучшими менеджерами в истории были люди, ответственные за строительство пирамид, ведь они в условиях дефицита существующих ресурсов вынуждены были управлять процессом возведения усыпальниц со дня рождения до смерти фараона. По приблизительным подсчетам, строительство пирамиды требовало труда свыше 100 тыс. лиц в течение 20 лет. По современным масштабам это означало бы управление 100-тысячным коллективом строителей, включая планирование, организацию и контроль работы, а также такие дополнительные проблемы, как организация питания работников, их проживание и др. На их примере можно увидеть и главный недостаток менеджмента и его метафизики – утрата передачи эффективных приемов и методов управления, ведь до сих пор загадка строительства египетских пирамид так и не разгадана [5].

Возможно, тогда же появляются в менеджменте и элементы физики: существуют свидетельства, что египтянам, например, были известны количественные ограничения числа людей, находящихся под управлением одного человека (менеджера). Как правило, на одного надсмотрщика приходилось 10 работников – этот принцип организации труда, получивший название «правило десятерых», со временем применялся в разных цивилизациях, а потом, в определенной степени, привел к появлению в теории менеджмента так называемой «биологической» отрасли исследования (жизненный цикл, психологические характеристики организаций, принятие решений и др.).

Итак, в П. Дракера есть иллюстрация двух видов бизнеса по аналогии с двумя видами организмов: бесхребетных и хребетных. Потребность в менеджменте, считает он, возникает тогда, когда бесхребетные перерастают в

хребетоподобных. По его мнению, в бизнесе такая потребность появляется, когда численность занятых достигает нескольких сотен человек [6, 21, 30–31].

Как было отмечено в определении физики, в XV–XVI в., одновременно с потребностями организации общественной деятельности, начался новый этап развития управления. Подобно разделению развития физики на эпохи Древнего мира, Средневековье, Новую и Новейшую истории, классики менеджмента супруги Френк и Лилиан Гилбрет (1868–1924, 1878–1972) определили три этапа развития менеджмента: *традиционный, переходной (систематический) и научный*.

Традиционный этап эволюции менеджмента наиболее продолжителен – от образования государства до промышленной революции (XVI–XVII в.). В эти времена практика управленческой деятельности передавалась в наследство от поколения к поколению путем сохранения лучших образцов менеджмента и избегания непродуктивных инструментов управления. Интересно отметить, что в разных регионах мира исследователей привлекали те же проблемы, хотя предмет исследований несколько отличался. Например, альтернативные идеи об управлении высказывали практически современники – греческий философ Полибий (210–122 гг. до н. э.) и китайский философ Сима Цянь (145–86 гг. до н. э.). Рассмотрим кратко эти идеи, тем более, что ход истории подтверждает справедливость отдельных утверждений ученых Древнего мира (это еще раз доказывает, что новое – это хорошо забытое старое).

Полибий в работе «Всемирная история» рассматривает три формы власти в зависимости от персонификации (носителя): царство (единовластие); аристократия (власть немногих); демократия (народовластие). Если власть персонифицируют умные люди, то она имеет положительный характер («положительная власть») и способствует развитию общества. Однако положительные формы власти могут превращаться в отрицательные: тогда царство превращается в монархию, аристократия – в олигархию, а демократия – в охлократию (власть толпы), которые осуществляют разрушительные действия до прихода следующей власти. Главная идея Полибия сводилась к закономерностям и случайностям в изменении форм власти.

Сима Цянь главное внимание уделял не формам, а принципам правления в царствах, которые приходили на смену друг другу в Китае. Власть – это управление людьми, которое основывается на природе человека. Существуют три положительных качества человеческой природы, опираясь на которые, можно успешно руководить людьми:

- открытость (безопасность) – основа управления в царстве Ся;
- инстинкт уважения – основа управления в царстве Инь;
- культура – основа управления в царстве Чжоу.

Цзянь также пишет, что положительные качества превращаются в отрицательные: открытость – в дикость, уважение – в слепой культ власти, культура – в склонность к внешнему, показному (Как здесь не вспомнить «отца народов» Сталина и «великого косматого» Брежнева!). Изменение принципов (качества) означает изменение правления [см. 7, 83–84].

Переходной этап связан с развитием управления и деятельности организаций, от Средних веков до завершения промышленной революции. Важный вклад в формирование предпосылок современного менеджмента сделала католическая церковь, которая ввела описание обязательств и комплектацию штатов священнослужителей различных уровней. Четкая формулировка их обязательств обеспечивала прохождение информации (распоряжений) от Папы Римского к мирянам, то есть была создана эффективная коммуникационная сеть. Организация церкви была настолько эффективной, что ее организационная структура осталась практически неизменной и до сих пор.

Создание централизованного государства во Франции вызвало появление важного принципа управления в современном европейском менеджменте, а именно системы подчиненности в средневековой Франции («Вассал моего вассала – не мой вассал») и положения об ответственности в организации, условием которой является подотчетность подчиненного лишь одному начальнику.

Философ техники Льюис Мамфорд в книге «Миф машины» определил 4 основные формы коллективных действий в производстве и развитии менеджмента:

- общинная форма организации коллективного труда;
- бюрократическая организация («мегамашина»), которая установила разделение труда, командную иерархию, стандартизацию, проектирование;
- город как средство организации экономических и политических функций;
- бенедиктинская система, возникшая в VI в. и связанная с добровольным объединением людей для труда согласно заветам св. Бенедикта Нурсийского, который говорил, что труд – моральное и религиозное обязательство человека.

К достижениям бенедиктинской системы причисляют:

- чередование физического и умственного (морального) труда;
- тщательный регламент рабочего дня (именно бенедиктинцы разбили сутки на 24 часа);

- применение машин, сохраняющих работу;
- организацию «свободных мест»;
- формирование принципов бухгалтерского учета (баланс, двойственная запись).

В европейских языках термин «бенедиктинская система» используется и сегодня как символ качественного труда, эффективного и совершенного выполнения. Бенедиктинская система стала краеугольным камнем нового статуса физики менеджмента [8, 355–357].

Систематический менеджмент характерен для периода оформления рыночных отношений. Производственная деятельность предприятий требовала определенного аппарата управления, чтобы освобожденные менеджеры постоянно руководили работниками. Разделение труда, а потом производственная кооперация и специализация, механические фабрики привели к появлению американской системы производства с жесткой системой управления³.

Последним пунктом систематического менеджмента стал 1886 г., когда на собрании Американского общества инженеров-механиков один из учредителей и президент компании «Yale & Town Manufacturing» Генри Таун (1844–1924) выступил с докладом «Инженер в роли экономиста», в котором доказывал, что, во-первых, управление – это искусство, а во-вторых, инженера должна интересовать не только техническая эффективность, но и подсчет затрат, прибыли, доходов [6, 93–94].

Именно этот вывод привел к возникновению следующего состояния физики менеджмента – школ научного (Ф. Тейлор) и административного менеджмента (А. Файоль), которые стали апогеем ее развития.

Основной фазой методологии научного менеджмента был анализ содержания труда и определения его основных компонентов. Здесь проводились различные измерения: хронометраж, киносъемка производственных операций и др. Классической стала задача одного из основоположников этого направления Фредерика Тейлора – так называемая «задача о землекопе», в которой Тейлор установил оптимальные размеры лопаты с учетом повышения производительности труда. Есть основания считать, что это была первая в истории решенная практически задача оптимизации [9, 5–40].

³ Систематический менеджмент также способствовал возникновению авторитарного типа руководителя, в основе которого была концепция «макиавелизма». Ее положения и ныне изучают в школах бизнеса, в частности, методы быстрого достижения власти, что позволяет принимать решения, наказывать других, защищать себя от других, тех, которые могут распоряжаться вашим будущим; поиск собственной ниши в организации; построение отношений по вертикали «подчиненный – начальник» (главная идея концепции – никогда не наживай себе врага, если этого можно избежать).

Школа научного менеджмента убедительно доказала, что эффективное управление дает возможность достичь максимального выпуска продукции с минимальными затратами. Были также разработаны методы организации эффективного коллективного труда. И хотя большинство из нас знакомились с ее основателем Ф. Тейлором по работе В. И. Ленина «Научная система выжимания пота», многие положения представителей школы (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд и др.) не теряют своей актуальности и сегодня (не зря П. Дракер отметил, что «Тейлоризм – это скала, на которой мы сооружаем нашу дисциплину»).

Поэтому полезно еще раз напомнить основные идеи (научные методы анализа работы для определения лучших путей изготовления продукции; акцент на обучении, подборе и тренировке работников; кооперация между работниками и управленцами) и достижения (повышение эффективности и производительности на предприятиях; введение научного анализа на рабочем месте; создание системы норм, которые объединяли бы рабочие требования и выполнение; постепенное введение кооперации между менеджерами и работниками; превращение функции «мастера» в «специалиста-управленца») школы научного менеджмента, ведь «тот, кто не знает прошлого, не имеет будущего»⁴.

Вместе с тем, школа научного менеджмента в своей основе имела положения, которые со временем привели к развитию метафизики менеджмента, а именно, упрощенный подход к мотивации (признание только материальных стимулов к труду); взгляд на работников как дополнение к машинам; ав-

⁴ Целесообразно вспомнить также принципы производительности Г. Эмерсона, которые основывались на постулате: «Работать интенсивно – означает применить на деле максимальные усилия; работать продуктивно – значит приложить на деле минимум усилий», в частности:

1. Точно поставлены идеалы, или цели (Николай I провел линейкой дорогу из Петербурга в Москву – и дорога стоила 337 тыс. долларов за милю, а в Финляндии, где руководили инженеры, – 23 тыс. долларов).
2. Здравый смысл (на смену наступательной организации, которая эксплуатирует ресурсы, разрушает, должна придти оборонительная организация, которая создает).
3. Компетентная консультация (по-настоящему компетентный совет никогда не может исходить от одного человека).
4. Дисциплина (важнейшим регулятором поведения человека являются правила организации).
5. Справедливое отношение к персоналу (при подборе людей для работы не очень важны такие внешние вещи, как образование, физическая сила и даже поведение в прошлом; основное внимание следует обратить на внутренние способности и склонности, на характер – на то, что в итоге определяет человека), а также быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, диспетчеризация, нормы и расписание, нормализация условий, нормирование операций, написание стандартных инструкций, вознаграждение за продуктивность [9, 69–102].

торитарное руководство; недооценка роли высшего звена управления; игнорирование взаимодействия между организацией и внешней средой.

В определенной степени, противовесом этому стала «физика» школы административного менеджмента (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни и др.), связанная с обоснованием организационного, или же функционального, взгляда на менеджмент. Специалисты этой школы (ее часто называют классической и ее создание связывают с именем французского ученого Анри Файоля, которого сами американцы называют «отцом менеджмента») начали последовательно разрабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

Конфликт между американской и европейской школами менеджмента в начале XX в. (который в дальнейшем привел к развитию метафизики менеджмента относительно эзотеричности – см. *далее*), частично, возник из-за личности двух современников – А. Файоля (1841–1925) и Ф. Тейлора (1856–1915) – и, соответственно, их подходов к изучению менеджмента. Файоль был инженером из среды французских кадров⁵ (высшая страта в общественной иерархии), чья карьера завершилась должностью Президента-Генерального директора добывающей компании (и после этого назначения он обобщил свой опыт в исследовании организации и власти). Тейлор был американским инженером, который начинал свою карьеру из промышленного работника и получил вечернее высшее образование. Начав с должности главного инженера сталелитейной компании, он стал одним из первых в истории бизнеса консультантов по менеджменту. Тейлор в целом не интересовался проблемами власти в организации – центром его внимания была эффективность, в частности, он предлагал разделить задачи более низкого уровня линейного управления между восемью специалистами с узкой специализацией, что, в конечном результате, привело к идее матричной организации.

Работы по менеджменту А. Файоля и Ф. Тейлора появились практически одновременно, однако в связи с началом Первой мировой войны (что, опять-таки, свидетельствует о метафизичности развития менеджмента от-

⁵ Cadre (фр.) – специально обученная группа ключевого персонала, которая способна направлять действия и обучение других (New Webster's Dictionary of English Language, Surjeet Publications, 1988. – 1824 p. – P. 218). Во Франции (исторически первом централизованном государстве) cadre – наивысшая страта (слой) в иерархии политической и экономической организации общества, имеющая власть и все полномочия руководства более низкими стратами как на микро- так и макроуровнях (об этом писал еще Н. Макиавели в трактате «Монарх»). Таким образом, общеизвестный эвфемизм И. Сталина: «Кадры решают все» (на самом деле он звучал таким образом, что именно кадры решают все – а не кобыла и не техника [10] означал не внимание к человеку (как это обычно используется в современных публичных выступлениях и публикациях), а решающую роль управленцев и появление новой элитарной страты в советском обществе – *номенклатуры* – которая и сегодня «решает все» (о чем будет идти речь далее).

носителем разрозненности), обмен положениями двух школ так и не состоялся. В частности, А. Файоль не признавал линейную систему управления Тейлора, при которой каждый работник подчинялся нескольким линейным менеджерам. Возможно, именно поэтому матричная организационная структура не стала такой распространенной в Европе, как в США [11, 81–94].

Целью административной школы было определение общих характеристик и закономерностей организаций и создание на их основе универсальных принципов управления, соблюдение которых, по мнению сторонников этого направления, без сомнения, обеспечит организации успех. Эти принципы касались двух основных аспектов: первый – определение главных функций бизнеса и разработка на их основе рациональной функциональной схемы управления организацией (взгляд на менеджмент как на профессию, которой можно обучаться и в которой можно совершенствоваться; метод синтеза концепций (принципов) менеджмента в единую теорию; формулировка руководством персонала организационных целей, путей защиты работников и поддержка коммуникаций; ответственность менеджмента за развитие), второй – построение организационной структуры управления работниками (определение функций и принципов менеджмента; акцент на широких функциях высшего звена управления, связанных с политикой организации; универсальные управленческие распоряжения; четкая система иерархии и соподчинения).

Именно Файоль попытался превратить метафизику менеджмента как рассмотрение разрозненных фактов и явлений в его физику. Исходным взглядом Файоля на физику менеджмента было то, что он считал его обязательным в любой сфере деятельности человека: в производстве, бизнесе, политике, правительстве, религии, семье. То обстоятельство, что менеджмент не преподавали в школах и университетах (как, например, технические науки), Файоль объяснял отсутствием теории менеджмента.

Файоль попытался дать определение теории менеджмента, которую он рассматривал как сочетание принципов, правил и методов управления, выработанных и проверенных общим опытом работы [9, 139–152].

Поскольку практика гораздо богаче теории, между ними возникает несоответствие. Это и было причиной тех трудностей, которые появились в последующем анализе и теоретических обобщениях менеджмента и его изложении.

Толчком к дальнейшему развитию метафизики менеджмента стало изменение парадигмы «*homo oeconomicus*» (экономического человека) на «*homo socialis*» (социального человека) [12, 33–34].

Хотя авторы научного управления и классического подхода в принципе признавали значение человеческого фактора в задачах менеджмента, модель «экономического человека», в том ее виде, которую задумал Тейлор, до 30-х гг. XX в. оказалась во многом непригодной для эффективной деятельности организаций, прежде всего из-за того, что материальная за-

интересованность и сугубо экономические стимулы перестали казаться теоретикам и практикам менеджмента движущими факторами мотивации работников (на это повлияли события в СССР, когда советские люди демонстрировали трудовой энтузиазм, не связанный непосредственно с высокой материальной заинтересованностью).

Направленность исследований на человеческие отношения зародилась в ответ на неспособность менеджмента в целом осознать человека как основной элемент эффективной организации.

Основателем школы человеческих отношений считают Е. Мейо. В результате исследований на американских предприятиях («Хоторнский эксперимент») он выявил, что группа работников является социальной системой, которой характерна собственная система контроля. Влияя определенным образом на такую систему, можно улучшить результаты деятельности организации. Идея Мейо заключалась в том, что обычное проявление положительного внимания к людям сильно влияет на производительность труда (вспомним народную мудрость: «Доброе слово и кошке приятно»). Поэтому учение Мейо получило название «человеческие резервы производительности». Школа человеческих отношений сосредоточилась, в основном, на методах установления межличностных отношений (концепция отношений между членами коллектива Раймонда Майлса). Она рекомендовала использовать приемы управления человеческими отношениями, которые охватывали более эффективные действия непосредственных руководителей, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей для общения на работе⁶.

⁶ *Основные тезисы Е. Мейо:*

- люди чаще всего мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции и рационализации процесса труда сама работа существенно утратила привлекательность, поэтому люди ищут удовлетворения в социальных взаимоотношениях;
- люди более уязвимы к социальному влиянию группы равных им людей, нежели к стимулированию и средствам контроля, применяемым руководителями;
- работник выполнит распоряжение руководителя, если последний сможет удовлетворить социальные потребности своих подчиненных и их желания в отношении понимания.

Основные тезисы Р. Майлса:

- людей необходимо любить, уважать и рассматривать как частицу коллектива;
- основное обязательство руководителя: убедить каждого сотрудника в том, что он является частью коллектива;
- руководитель должен объяснять свои планы подчиненным и обсуждать с ними их цели. Он должен также побуждать их к участию в процессе планирования и принятия решений по текущим вопросам [8, 90–91].

По сути, именно положения школы человеческих отношений привели к воплощению в жизнь разнообразных концепций научных исследований – от экологии человека (которая базируется на общей теории систем) до управления человеческими ресурсами (которая является сердцевинной современного менеджмента). Поэтому, в определенной степени, можно утверждать, что «физика» менеджмента завершается с появлением «человеческого фактора» (как удачно высказался английский писатель Г. Грин: «This God damned human factor», имея в виду, что человек может стать как самым сильным, так и самым слабым элементом любой системы).

Современные ведущие исследователи в отрасли менеджмента (П. Дракер, Т. Питерс, П. Сенге и др.) даже начали отождествлять «менеджмент» в целом с «менеджментом человеческих ресурсов» (персонала). Данный феномен особенно характерен для международного менеджмента как определяющей стадии его развития в условиях глобализации [12, 29–30].

Апофеозом физики менеджмента во второй половине XX в. (опять-таки, согласно вышеприведенным определениям) стали: возникновение количественной школы и системного менеджмента, построенных на основе теории общих систем (использование математических методов в управлении), открытость организации и ситуативный подход (взаимоотношения вещей и поля), ответвления науки управления (появление таких ее составляющих, как «операционный менеджмент», «финансовый менеджмент», «банковский менеджмент», «инвестиционный менеджмент», «инновационный менеджмент», «налоговый менеджмент», «менеджмент внешнеэкономической деятельности», «таможенный менеджмент», «экологический менеджмент» и т.д.)⁷.

Таким образом, можно утверждать, что, начиная с 70-х гг. XX в., физика менеджмента уступает метафизике, опять-таки (согласно их определениям), по трем аспектам:

1) рассмотрение явлений действительности не в их развитии и взаимосвязи, а в состоянии покоя, разрозненно;

⁷ В целом, такой феномен стал еще одним проявлением развития метафизики менеджмента (а именно «искусственности»), ведь, если проанализировать, например, содержание отечественных образовательно-профессиональных программ учебных дисциплин направления «менеджмент», можно увидеть, что, в своем большинстве, они не имеют ничего общего с менеджментом, а являются тождественными экономике предприятия, отраслей (банковскому, налоговому, таможенному делу) или экономическому (инвестиционному, инновационному, внешнеэкономическому) видам деятельности. Об этом также свидетельствует паспорт специальностей, по которым ведутся научные исследования, где теории менеджмента так и не нашлось места, а ее базовые положения «стыдливо спрятались» в перечне тем специальности «мировое хозяйство и международные экономические отношения» – возможно, как рудимент критики буржуазных теорий ТНК – несмотря на то, что формально менеджмент является отдельной отраслью знаний.

2) присущие в определенной степени несуразности, высокомерие и поэтому малопонятность, туманность;

3) эзотеричность (посвященность для избранных) происхождения.

Изучение проявлений метафизики современного менеджмента позволяет прийти к выводам о наличии «эффекта матрешки» в ее развитии (когда под первым пластом постепенно открывается следующий – в математике этот феномен связан с поиском производных сложных функций). Это значит, нежелание (или неумение) современными специалистами (как на теоретическом, так и на прикладном уровнях) рассматривать динамику процесса менеджмента как системы ведет к выделению отдельных его «картинок», понятных лишь тем, кто умеет складывать их в определенную «мозаику», а следовательно, быть своего рода «гуру» и иметь пожизненное право на теорию управления и руководство.

В свое время (после распада Советского Союза и признания менеджмента не как «буржуазной лженауки», а как отдельной отрасли научных исследований), приняв на вооружение основные постулаты американского менеджмента, национальная система управления оказалась в его плену. Схватив «язык» американской системы управления конца XIX – начала XX вв. (по Ф. Тейлору), который в современных условиях организационной среды не подходит к национальным реалиям, мы очутились в плену системы, которая не выдержала испытания временем – несмотря на то, что «неотейлоризм» становится неотъемлемой составляющей современных организационных систем управления [13, 61].

Следует признать, что даже в начале третьего тысячелетия аксиоматика исследований менеджмента практически не изменяется (единым «прорывом» теории в середине XX в. стало признание открытости организации как системы – опять-таки, это можно сравнить с геометриями Эвклида и Лобачевского – хотя эта «открытость» в значительной степени имеет абстрактный характер: на практике, по аналогии с «хребетностью» организации П. Дракера, подтверждается тезис о том, что организация, которая насчитывает пятьсот человек, замыкается на себе, и внешняя среда становится для нее понятием иллюзорным).

И сегодня, несмотря на то, как предложил осуществлять анализ науки менеджмента А. Файоль, изучение основных аспектов управления в учебных программах ведется в таком порядке, изложенном в «классическом» современном американском труде по менеджменту: менеджер и организация (10 ролей менеджера и навыки управления); технология менеджмента (коммуникации и принятие управленческих решений); процесс менеджмента (выполнение в различных интерпретациях функций планирования, организации, мотивации и контроля) [14]. Это, в свою очередь, привело к расцвету метафизики менеджмента в современных исследованиях, когда анализ процессов и явлений происходит разрозненно, без взаимодействия и взаи-

мозависимости составляющих системы управления, постоянно развивающихся и изменяющихся.

Более того, теория менеджмента в целом так и не стала до сегодняшнего времени предметом научных исследований. Как в специальных публикациях, так и в диссертационных исследованиях практически не удается обнаружить интегрированный подход к развитию теории и практики менеджмента в условиях изменения среды экономической деятельности и глобализации (а, возможно, и дальнейшей постглобализации) – большинство авторов все еще анализируют основные положения ситуационного подхода и системного менеджмента 70–80-х гг. XX в., несмотря на то, что за последние 40 лет как сама организация, так и ее среда кардинально изменились [12, 36–37].

Развитие современной физики менеджмента в значительной степени остается за пределами внимания исследователей, которые все еще остаются на метафизических методах анализа (в первом ее значении). Создается впечатление, что процесс менеджмента остается неизменным в течение последнего столетия, хотя как процесс, функции менеджмента, так и место менеджера в организации уже не являются аксиомами.

Прежде всего, происходят кардинальные изменения процесса имплементации функций менеджмента (например, в отношении распределения видов и сроков планирования – сегодня стратегические планы составляются не на 3–5 лет, а на год с ежеквартальным корректированием; организационная структура не является устойчивой, а изменяется в результате развития организационной стратегии; мотивация становится подфункцией более общей функции руководства наряду с обучением (наставничеством); контроль превращается в мониторинг как интегрированную функцию с планированием и т. д.). Изменяется также и технология менеджмента, в частности, процесс принятия решений и коммуникации в условиях современного информационного пространства. В современных условиях классические подходы к основным постулатам менеджмента на макро- и микроуровнях, таких как, например, этапы стратегического менеджмента и процесс принятия управленческих решений, не всегда способствуют успеху и выживанию организации.

Наряду с этим, данные процессы вызывают изменения в классических взглядах относительно места и ролей менеджера в современной организации в глобальной среде (табл. 3).

Таким образом, мы видим, что, по сравнению с классическими взглядами, современные представления о роли менеджера в организации радикально изменились.

Таблица 3

Сравнительная характеристика требований к современным менеджерам

Функции менеджера	Национальный менеджер	Международный менеджер
Планирование	Стратег, способный на анализ не только экономического, но и правовой, политической, культурной жизни страны	Лицо с глобальным мышлением, которое понимает, что мировой бизнес быстро изменяется и становится все более взаимозависимым
	Диалектик в понимании того, что изменения и стабильность не противоречат друг другу	Аналитик, готовый управлять изменениями и транзакциями в глобальной среде
Организация	Общественный деятель, способный общаться с политиками любого ранга, хорошо осведомленный относительно действующих инструкций, соглашений, законов и т. д.	Деятель, способный работать с людьми с разными мировоззренческими и культурными ценностями
Мотивация (руководство)	Лидер-мотиватор, который ведет свою организацию и своих подчиненных к намеченным целям, учитывая стремительные изменения, происходящие в мировой экономике	Организатор, способный создавать систему обучения и приспособления к изменениям конкурентной среды глобальной экономики, привлекая для этого весь персонал, мотивируя его совершенствование
Контроль	Дальновидный организатор, который прекрасно понимает, что жить вчерашним днем – недопустимая роскошь, которая расходует силы, время, ресурсы	Дальновидно-перспективное ориентирование в комплексных рынках международной среды
	Внимательный исследователь не только менеджерских, но и маркетинговых функций, который достигает в своей деятельности обязательного их единства	Координатор взаимозависимости бизнес-функций (маркетинговых и производственных) через национальные границы
Технология менеджмента (коммуникации и принятия решений)	Творец собственной информационной системы	Гибкий работник, готовый принять заграничное назначение на основе знания других культур и умения вести переговоры
	Активный контрагент независимых консалтинговых служб, сотрудничество с которыми поможет компании достичь успеха	Человек с осознанием различия национальных культур, понимающий, что даже в условиях глобализации рынки культурно различаются

Составлено по: [6, 190–191; 15, 23–24].

Это значит, теория менеджмента в последнее время претерпевает значительные изменения под влиянием практики ведения бизнеса и то, что раньше считалось аксиомой, сегодня постоянно подвергается сомнению и пересмотру взглядов всемирно известных специалистов по менеджменту.

В частности, классик теории и практики менеджмента Т. Питерс, выдвинув теорию *dreamarking* (мечтающий маркетинг), утверждает, что в современных организациях следует избавляться от «грамотных менеджеров», которые не дотягивают до понимания стратегического видения организации. Они, по его мнению, являются главными врагами организационного успеха, поскольку профессионал, который лишь кое-что знает и умеет, ограничен собственными противоречивыми знаниями и, по сути, не способствует ее последующему развитию. Здесь следует сделать замечание, что в современных условиях теоретические разработки менеджмента почти единогласно поддерживает практика ведения бизнеса. Например, ведущие компании, принимая решения о найме на работу специалистов по менеджменту и маркетингу, не удовлетворяются только их резюме, а требуют от кандидатов презентации их творческих способностей. Более того, современные компании в сфере ИТ (информационных технологий), по которым учитывается будущее организационного развития, вообще отказываются от менеджеров как непродуктивного персонала [16, 127–128; 17; 18].

Очевидно, что такие изменения в парадигме менеджмента были обусловлены поступающим переходом от социально-технического подхода (физики) к социально-психологическому (метафизики в другом ее проявлении) изучению экономических процессов. Начиная с 80-х гг. XX в., на смену четким организационно-экономическим ориентирам исследований в сфере управления приходят методы и средства психологических наук и физиологии человека (теория жизненного цикла, буддийская экономика, диагностика организации, психиатрическая кривая принятия решения в условиях изменений и т. д.).

Возможно, такой переход был обусловлен, в определенной степени, «специальной безграмотностью», вызванной появлением информационных технологий, развитие которых привело к тому, что персонал организаций, прежде всего менеджеры, перестали быть готовыми надлежащим образом анализировать и использовать доступную информацию [19, 353, 365–366].

В таких условиях возникает вначале нейролингвистическое программирование, а потом и нейроэкономика (наука о принятии социально-экономических решений сквозь призму человеческого мозга и, соответственно, манипулирование социумом согласно положениям маккиавелизма)⁸.

⁸ Можно сделать предостережения в отношении негативных последствий реализации данного направления исследований на практике. В частности, манипулирование языком стало традицией практики как на макро- (государственное управления), так и на микроуровне (организаций и предприятий). На наш взгляд, упадок партийной системы

Сегодня они находят все больше своих адептов среди исследователей в отрасли менеджмента, которые постепенно превращаются в «гуру» управленческого консультирования (который, кстати, можно возвести к трудам Д. Карнеги). На стыке тысячелетия метафизика менеджмента вызвала к жизни разнообразие «изобретений» науки и практики управления – «менеджмент в стиле фанк», «менеджмент в стиле джаз», «менеджмент-сенс и менеджмент-смерть» и т. д. – которые, по мнению современных «проповедников» менеджмента, позволяют легко преодолеть все организационные проблемы на основе психологического подхода к природе менеджмента [см., напр. 21, 10–12].

Развитие второго направления метафизики менеджмента стало логической основой появления ее наивысшего проявления – эзотеричности. В значительной степени теоретической основой такого подхода стал институционализм, представители которого (Дж. Гелбрейт, Д. Белл, Э. Тоффлер и др.) рассматривали, в частности, изменение роли менеджмента и менеджеров в современном социуме.

Так, например, одним из важнейших аспектов исследований экономических систем Тоффлера был его анализ взаимоотношений собственности и собственников (в дальнейшем это направление получило название «менеджеризм» – теории, согласно которой контроль над производством переходит от частных собственников (капиталистов) к наемным управленцам (менеджерам), распоряжающимся капиталом в собственных целях).

Анализируя техническую зависимость человека в производственном процессе и рычаги управления производством, Тоффлер утверждал, что центром системы хозяйства и его вершиной стали менеджеры (т. наз. «интеграторы»). Они контролируют общественное производство на разных уровнях социальной системы, при этом смягчая отрицательные следствия, вызванные как научно-техническим прогрессом, так и развитием человека. Как считал Тоффлер, «Маркс в середине XIX в. думал, что любой владелец инструментов и технологии – «средств производства» – будет контролировать общество. Он доказывал, что, поскольку работы взаимосвязаны, работники могут разрушить производство и захватить инструменты своих хозяев. Они станут собственниками, они будут устанавливать свои правила. Игра истории обманула его ожидания... возникла большая система рычагов новых групп – тех, которые руководят системой и ее интегрируют. В резуль-

управления и дальнейший распад Советского Союза как государства, которым руководила коммунистическая партия, начался еще в конце 70-х гг. XX в., когда при обмене партийных билетов на второй странице была выведена фраза: «Партия – ум, честь и совесть нашей эпохи (В. И. Ленин)», хотя в первоисточнике этот тезис был несколько иным: «...ей (*партии – ред.*) мы (*большевики – ред.*) верим, в ней мы видим ум, честь и совесть нашей эпохи» [20, 93]. Если говорить языком математики, то первое утверждение – это аксиома, а второе – лишь дилемма.

тате ни собственники, ни работники не пришли к власти. И в капиталистических, и в социалистических нациях это были интеграторы, которые достигли вершин» [22, 78].

С «легкой руки» институционалистов, к изучению и анализу социально-экономических систем и, в частности, менеджмента привлекаются идеологические процессы, такие как, например, культура, духовность, религия [23, 17–19]. Например, в последней трети XX в. повышается интерес аналитиков к кросс-культурному менеджменту, теософии, появлению таких течений и направлений, как «новое мышление» (не путать с новым политическим мышлением времен перестройки) и «Новая эра» (New Age), которые пытаются сочетать метафизику теологии и рационализмом физики во взглядах на природу взаимодействия человека с социумом.

Здесь следует сделать предостережения, что в свое время именно теософия дала дальнейший толчок развитию теории менеджмента. Например, еще в начале 20-х гг. прошлого века известный теософ Анни Безант (1847–1933) в своей работе «Эзотеричность христианства» предусмотрела современные проблемы взаимодействия человека (организации) со средой и роли наставничества менеджера в организации [24, 58].

Достаточно интересным также является проведение аналогии взглядов теософии и менеджмента на взаимодействие человека и организации. Так, в обоих направлениях развитие человека в среде состоит из четырех основных стадий (этапов), однако, если в основе положений эзотеричности христианства А. Безант лежала «жертвенность» (отказ от достижения собственных целей в пользу других), то в основе содержательных теорий мотивации (например, иерархии потребностей А. Маслоу), возникших гораздо позже – в 50-х гг. XX в., «потребность» определяет прежде всего достижение собственных целей (табл. 4).

Сегодня уже трудно сказать, когда именно произошло изменение векторов во взглядах на эзотеричность с «избранности» (служение высоким идеалам) на «исключительность» (принадлежность к праву принятия решений) – этот процесс должен стать отдельным направлением научных исследований. Однако можно утверждать, что, несмотря на теоретическое изложение менеджмента и идеологию противоположных социально-экономических систем (сравните принципы «Не спрашивай, что Америка сделала для тебя, подумай, что ты сделал для Америки» и «Раньше думай о Родине, а потом о себе»), современная практика управления берет на вооружение именно второе значение понятия эзотеричности как этапа развития метафизику менеджмента⁹.

⁹ Следует отметить, что, в отличие от потребностей, понятие «жертвенность» так и не вошло в категоричный аппарат социально-экономических наук (кроме юриспруденции), несмотря на то, что, в целом, во всех исследованиях менеджмента подчеркивается примат достижения организационных целей над личными. Разницу между

Таблица 4

Принципы стадий (этапы) развития человека в среде

Стадия (этап)	«Пожертвование» (отказ)	«Потребность» (получение)
1-й	Личные материальные блага	Существование
2-й	Вера в будущее социальное счастье	Принадлежность
3-й	Верность внутренней жизни	Оценка окружающими
4-й	Подчиненность единому целому	Совершенствование (самореализация)

Составлено по: [6, 143, 482; 24, 58–59].

Таким образом, подтверждая основные теоретические постулаты мировой науки, как на микро-, так и на макроуровне национальной системы управления возникает новый феномен – создание слоя «избранных», которые начинают, с помощью изменения «физических» методов и средств, прежде всего, коммуникаций и принятия решений, используя метафизику менеджмента в своих интересах (этот феномен не является чем-то новым, ведь, как говорилось выше, не вызывает сомнения, что менеджмент как наука и область исследования возник именно из государственного управления (Древний Египет, Китай, средневековая Европа и т. д., а советское понятие «номенклатура» тождественно французскому «кадры»).

В частности, именно наивысшее руководство создает благоприятный для себя язык (терминологию) управления, с помощью которого можно успешно (эффектно) руководить подчиненными структурами на всех уровнях управления (начиная со страны и заканчивая конкретной организацией). И появление новых терминов в языке управления однозначно подтверждает данное утверждение.

С самого начала становления Украины как независимого государства начинается развитие «нового» языка управления. Например, в Конституции Украины Президент является «гарантом». Подобного термина не было ни в одном учебнике по теории государства и права, а во всех словарях это понятие определялось как «поручитель» (то есть, согласно Конституции, «гарант» устанавливается защитником государства, прав и свобод населения страны – «отец нации», тогда как «поручитель» – наемный менеджер, кото-

двумя подходами можно проиллюстрировать на примере решения дилеммы «И овцы целы – и волки сыты». С одной стороны, можно отдавать весь приплод волкам, с другой, подготовив смену, – принести в жертву пастуха и пса-охранника.

рому передают свои полномочия и ответственность за несоблюдение определенных обязательств). Таким образом, уже на наивысшем уровне управления начинают распределяться полномочия, обязательства и ответственность руководителей, вступающих в противоречие с аксиомами теории менеджмента.

Еще одним новым термином современного языка национальной системы управления является понятие «глава» (кстати, его также нельзя найти ни в одном толковом словаре). Данный термин сегодня употребляется как синоним руководителя от наивысших уровней (Президент, Премьер-министр, министры Кабинета министров и руководители их департаментов) до низших (линейных) уровней управления (начальник отдела по работе с общественностью).

Однако «олицетворять» понятие руководителя как «главы», с учетом теории и практики менеджмента, абсолютно невозможно. Ведь в своей этимологии термин «возглавлять» (олицетворять, воплощать) родственен русскому «олицетворять» (быть лицом) – а «с лица, как водится, воду не пить». Таким образом, говоря языком современного управления, руководитель любого уровня берет на себя все полномочия и абсолютно отказывается от ответственности, перекладывая ее на своих подчиненных (это наша давняя традиция управления – перекладывать все на «стрелочника») и забывая при этом об основном принципе менеджмента – единоначалии (перефразировав Сент-Экзюпери: «Мы ответственны за тех, кому поручили»).

Практика современного управления абсолютно тождественно подтверждает наши предположения об изменении парадигм менеджмента, которые используют современные менеджеры всех уровней иерархии управления для достижения, прежде всего, собственных, а не организационных, целей. Отрыв полномочий от обязательств и ответственности объективно приводит к хаосу управления и, в конце концов, функционирования любой социо-экономической системы (как на макро-, так и микроуровне).

Таким образом, получается уникальная модель национального менеджмента, когда теоретические стили управления «физики» (авторитарный – демократический – либеральный) не срабатывают в реальной действительности, создавая угрозы для эффективного менеджмента. На практике можно увидеть, что современные руководители, прежде всего высшего уровня управления, пытаются эклектично использовать элементы всех моделей поведения менеджера, несмотря на изменения турбулентной среды (то есть, в течение линии иерархии с самого начала высокого уровня даются указания, а не распоряжения) – когда, в противовес необходимости принять решение, руководитель может сказать подчиненному как профессионалу: «Я не знаю как, но сделайте мне красиво» (не согласуется ли данный тезис со словами народной сказки: «Пойди туда, не знаю куда, принеси то, не знаю что»?). Одним из проявлений такой системы управления является, например, порядок проведения деловых совещаний и принятия коллектив-

ных решений на всех уровнях иерархии управления, когда руководитель высшего уровня ставит перед подчиненными определенные задачи, и, не выслушивая мнения присутствующих, покидает собрание¹⁰.

Одним из подтверждений неудачного побочного синергетического эффекта метафизики менеджмента¹¹ является положение, в котором очутилась система управления высшим образованием (предмет менеджмента образования является отдельным объектом исследования, который выходит за рамки нашей работы, поэтому здесь мы лишь намечаем общие очертания его анализа). Как было указано выше, учеба является как одной из составляющих менеджмента в целом, так и, в частности, функцией руководства на всех уровнях иерархии. Опять-таки, проблемы обучения всегда были предметом дискуссий в сфере менеджмента, и противоречия подходов к профессиональной подготовке персонала, готового к выполнению производственных функций, более столетия существуют в разных школах управленческой культуры. В частности, в той или иной мере, в течение конца XIX – начала XXI в. нерешенный вопрос о требованиях относительно качества образовательного потенциала работников (они вначале должны (по Ф. Джилберту) выполнять правильно вещи, а уже потом обеспечивать качество [9, 63], или (по Г. Эмерсону) быть вооруженными всеми знаниями и умениями, которые есть в мире) [9, 74].

В начале XXI в. в сфере высшего образования появился новый термин «выш» для определения университетского образования на Украине, который пришел на смену такому понятию, как «вуз». На первый взгляд кажется, что разницы практически нет, однако языковые аспекты такого термина вызывают определенную ассоциацию термина «выш» с «бурсой» (то есть нивелирование разницы между заведениями образования I–II-х и III–IV-х уровней аккредитации). Указанная тенденция еще раз доказывает вышеизложенный тезис о введении в современные реалии национального менеджмента положений тейлоризма, где от персонала требуется лишь совершенное выполнение узкоспециализированных функций.

¹⁰ Ярким примером такого подхода может быть интервью Премьер-министра Украины Н. Азарова журналистам центральных каналов телевидения 23.08.2012 г., в котором он заявил, что, с одной стороны, чиновники на местах (речь шла о высшем образовании) не хотят выполнять «правильных решений» правительства, а с другой – если кто-то из министров не соглашается с его точкой зрения, у него единственный выход – подать в отставку.

¹¹ Понятие «синергия», в целом, означает эффект объединенных усилий, когда отдельные составляющие в сочетании дают больший результат, чем просто их арифметическая сумма. Однако синергия может иметь и отрицательный результат – это известно, например, из детской загадки: «Что будет, если скрестить ужа и ежа?» Ответ: «Полтора метра колючей проволоки» (то есть, созданный из двух живых частиц результат может оказаться мертворожденным).

В соответствии с этим, руководство университетским образованием позволяет себе экспериментировать с высшей школой в любых направлениях относительно Болонского процесса, начиная с тезиса о профессиональной направленности высшей школы и заканчивая «свободной траекторией студента» [25]. В таких условиях руководители вузов не всегда могут эффективно реагировать на постоянные изменения правил игры, которые устанавливает Министерство образования и науки, молодежи и спорта Украины. Постоянные эксперименты со стандартами образования приводят к дальнейшей «профильной безграмотности» выпускников «вышей». Опять-таки, возвращаясь к классикам менеджмента, нельзя не вспомнить тезис Ф. Тейлора о роли администрации: «Худшая ошибка, которую можно совершить, – это говорить, что какая-то часть системы вводится в «виде исследования». Если решено обратиться к этому мероприятию, то необходимо дать понять всем, что оно будет проведено независимо от того, нравится это кому-то или нет. При реорганизации все реформы, представляющие собой «только исследование», проваливаются, а те, которые «должны выполняться», осуществляются с успехом» [9, 35].

Таким образом, в современных реалиях метафизики национального менеджмента, к сожалению, могут найти подтверждение слова еще одного из классиков научной школы теории управления (физики менеджмента) Гаррисона Эмерсона: «Нападение и разрушение как основная цель деятельности культивирует и выдвигает на первый план такие организационные черты, как произвол, безответственное злоупотребление силой, грубость, жестокость и повсеместная анархия... Неправильный, разрушительный тип организации... сводится к тому, что руководитель дает своим подчиненным вполне произвольные задачи и потом требует, чтобы они сами справились с ними, как знают. Правильная же организация, продуктивная и творческая, должна заключаться в том, чтобы компетентные специалисты формулировали основные принципы дела, обучали всех и каждого их применению и постоянно следили за всеми нарушениями... При современной организации даже самый слабый руководитель часто приносит небольшой вред. Однако слабый руководитель, опирающийся на дефектную организацию и не воодушевляемый никакими идеалами, неминуемо проваливается и тянет за собой все, что ему подчинено» [9, 72–74].

Учитывая вышеизложенные положения, можно прийти к определенным предположениям о дальнейшем развитии теории и практики современной системы национального менеджмента (это касается как государственного управления, так и организационного менеджмента).

Прежде всего, следует отметить, что физика и метафизика менеджмента являются абсолютно противоположными направлениями его развития. Если физика менеджмента направлена на креативность (создание), то его метафизика – на разрушение системы управления (в данном случае не

имеет значения, материалистическая или идеалистическая природа их принципов).

Взяв на вооружение американскую систему «научной организации труда» (Ф. Тейлор, Ф. Джилберт и др.), украинская система управления в определенной степени очутилась в плену метафизики устаревших постулатов менеджмента об узкой профессиональной компетенции руководителей и специалистов, забывая о том, что современный работник не является «придатком для машины», как это было при фабричной системе организации труда, а в полной мере становится профессионалом, способным принимать участие в выработке управленческих решений. Это было ощутимо даже в советские времена, когда изобретения и рацпредложения, несмотря на противостояние руководителей предприятий, рано или поздно воплощались в жизнь.

В современных реалиях турбулентной среды следует, на основе реального анализа исследований ведущих теоретиков в отрасли менеджмента и практики управления успешных субъектов хозяйствования национальной экономики, разработать собственную систему менеджмента, адаптированную к требованиям сегодняшнего дня и перспективы на будущее (другими словами: «Нельзя бояться изобретать велосипед – ведь нам на нем ездить»).

Разработанные научно-методические положения национального менеджмента должны быть включены в учебные планы всех направлений профессиональной подготовки специалистов согласно положениям Болонского процесса: «учеба в течение всей жизни».

В перечне паспортов специальностей научных исследований менеджмент должен стать отдельным направлением, которое не будет ограничено исключительно экономическим направлением или государственным управлением, а будет объединять все отрасли гуманитарных и естественных наук.

Изучение актуальных проблем современного менеджмента должно стать обязательным для руководителей всех уровней управления, начиная с наивысшего звена иерархии, ведь, если учеба не начинается сверху, – она не начинается никогда, а если она не начинается, можно сколько угодно называть себя лидером, но никогда им не стать.

Литература

1. Словарь иностранных слов. – 14-е изд., испр. – М.: Рус. яз., 1987.
2. Український Радянський Енциклопедичний Словник. В трьох томах. – Академія наук Української РСР. Т. 2., 1967.
3. New Webster's Dictionary of English Language, Surjeet Publications, 1988.
4. Український Радянський Енциклопедичний Словник. В трьох томах. – Академія наук Української РСР. Т. 3., 1967.
5. Peter Drucker [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.amazon.com/Classic-Drucker-Wisdom.Harvard.Bizness/dp.
6. Кредісов А. І. Менеджмент в історичному розвитку як теорія / А. І. Кредісов. – К.: Знання України, 2009.
7. Літовченко Б. В. Людина в управлінні: Навчальний посібник / Б. В. Літовченко. – Дніпропетровськ: АМСУ, 2004.
8. Мамфред Л. Миф машины. Техника и развитие человечества (пер. с англ.) / Перевод Т. Азарович, Б. Скуратов. – М.: Логос, 2001.
9. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія: Навч. посібник / Упоряд. І. О. Слепов; Пер. з рос. Л. І. Ковій, М. І. Митрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993.
10. Сталин В. И. Кадры решают все. Речь в Кремлевском Дворце на выпуске академиков Красной Армии 4 мая 1935 года // Правда. – 1935.– 6 мая.
11. Hofstede G. Cultural constraints in management theories // Academy of Management Executive. – 1993. – № 7 (1).
12. Кредісов А. І, Літовченко Б. В. Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми / Кредісов А., Літовченко Б. // Економіка України. – 2011. – № 2.
13. Літовченко Б. В. «Язык» управління / Б. В. Літовченко // Вісник Академії митної служби України. – Серія «Економіка». – 2009. – № 2.
14. Мескон М. Х., Альберт М., Хендоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
15. Cullen J. B. Multinational Management: A Strategic Approach. – Washington State University, 2002.
16. Питерс Т. Представьте себе! Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005.

17. Tobin L. Job hunting: forget a CV, you need the X Factor // The Guardian. – Saturday. – 11 December. – 2010.
18. Fried J. Why I Run a Flat Company [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://habrahabr.ru/blogs/prn/137746/>.
19. Современный бизнес: Учебник: В 2 т.: Пер. с англ. / Д. Дж. Рехмен, М. Х. Мескон, К. Л. Боуви, Дж. В. Тилл. – М.: Республика, 1995.
20. Ленин В. И. Политический шантаж / В. И. Ленин. Полное собрание сочинений. – М.: Издательство политической литературы, 1969. – Т. 34.
21. Шеер А. Управление менеджерами. – Альпина Бизнес Букс, 2012.
22. Toffler A. The Third Wave. – N.Y., 1980.
23. Тарасевич В. Ідеологічні доктрини: цивілізаційні аспекти і національний колорит / Тарасевич В. // Економіка України. – 2011. – № 2.
24. Безант А. Эзотеричность христианства (или малые истории) / пер. с англ. С. Писаревой, 1991. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://Koob.ru>.
25. Вакарчук І. Якість освіти і вільна траєкторія студента / Іван Вакарчук. Українська правда: <http://www.pravda.com.ua/news/2009/4/28/93927.htm>.

Статья поступила в редакцию 3 октября 2012 г.