

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: заметки о нашем видении

В.М.Цлаф

1. Как нам представляется, современный взгляд на менеджмент лучше всего выражается следующим образом: менеджмент есть системное управление, это есть управление предприятием как частью целого и, одновременно, управление целым посредством его части. Предприятие как функциональная единица производства-потребления встроено в функциональную систему общественного производства-потребления, а как социальная единица – в социальную среду. Менеджер не только управляет собственно предприятием, но использует его рыночную стратегию для преобразования общественной системы производства-потребления, использует процессы производства и распределения материальных и духовных благ и средства их организации для изменения сложившейся стратификации общества и системы социальных отношений в целом. В культурном аспекте, т. е. рассматривая используемые образцы и нормы деятельности, можно характеризовать позицию менеджера как соединение позиций управленца и руководителя, отвечающих за процессы и деятельность людей на "своем" предприятии, с позицией предпринимателя, принимающего на себя ответственность за создание новой общественной системы производства - потребления [*1](#)) – в этом коренное отличие менеджера от традиционного советского руководителя, для которого в жестко централизованной планово-распределительной системе позиция предпринимателя была практически недоступна. Через задание новой системы социальных отношений, новой стратификации общества менеджер может влиять на политическую систему и через нее – на административную деятельность любого уровня в объемлющей системе – и тот, кто использует эти возможности, превращает свое предприятие из системы типа "механизм" или "организм" (по Р.Л.Акоффу [1]), потребляющей окружающую среду, в систему типа "организация", трансформирующую объемлющую систему и окружающую среду в интересах и этой системы (среды), и предприятия [*2](#)).

2. Таким образом, объект менеджмента двойственен – это (а) внутренняя структура и среда предприятия и (б) внешняя структура и среда – две эти составляющие объекта противопоставлены друг другу различием целей и разнонаправленностью протекающих процессов и в то же время едины. Единство определяется двояко: генетически – тем, что предприятие есть часть окружающей системы и среды и изначально создается обособлением этой части, и искусственно-технически – путем создания материальных, энергетических, финансовых, кадровых, информационных потоков между предприятием и его окружением – и эти взаимосвязи суть продукт оргуправленческой деятельности, одна из задач которой – обеспечение целостности объекта.

Объект менеджмента двойственен и в другом отношении – это (а') функциональная структура (внутренняя и объемлющая) и (б') социальная среда (внутренняя и внешняя). Структура порождает процессы, среда продуцирует человеческие отношения. Последние как внутри, так и вне предприятия чрезвычайно многообразны, их нельзя описать как "структуру" или "организацию" – это именно среда, проявляющаяся в разных срезах как совершенно разнородные структуры и организации, представленные одновременно и включающие одних и тех же людей (административно-производственные организации, семьи, политические объединения и т. д.). Менеджмент – это управление процессами и влияние на людей и отношения между ними. Это управление процессами путем воздействия на людей, осуществляющих эти процессы посредством своей деятельности, и это воздействие на людей и их отношения путем осуществления процессов, изменяющих социальную среду.

Связи "люди – процессы" закольцованы, но в этом кольце находится и сам менеджер – и чтобы дать предприятию импульс развития, т.е. создать *новое качество*

функциональной системы и социальной среды предприятия, он использует в качестве механизма, задающего "пусковой" процесс, собственную деятельность, основанную на собственном мышлении.

Следующий аспект, в котором обнаруживается неоднородность объекта, связан с материальной природной средой, которая является одновременно ресурсом и результатом функционирующей структуры и условием существования, и объектом отношения людей. Вопрос ныне хорошо известен и не нуждается в комментариях.

Наконец, двойственность объекта проявляется в средствах регулирования деятельности. Можно говорить о культурной среде – совокупности ценностных ориентаций, норм мышления, деятельности и поведения, воспроизводимых и создаваемых образцов предметов и способов осуществления деятельности, зафиксированных в традициях, привычках, знаниях, умениях, навыках. Управление культурной средой – процессами трансляции, актуализации норм и ценностей, создания новых образцов – один из важнейших аспектов менеджмента, важнейшая составляющая процесса, называемого на Западе "Organization Development" [2,3].

Культурной среде противостоит система императивных норм – совокупность правил, ограничений, предписаний, установленных для деятельности и поведения с применением *власти*. Императивные нормы генетически связаны с нормами культуры – и в этом их единство, но в каждой ситуации противостоят им как извне заданное имманентно присущему [4].

Отмеченные 4 типа двойственности объекта несут в себе, соответственно, 4 типа противоречий: между внутренним и внешним, функциональным и социальным, производственным и природным, культурно детерминированным и императивно заданным. Тем самым создается возможность 4 основных типов развития, построенного на разрешении этих противоречий, и важнейшей составной частью менеджмента становится управление развитием.

3. Несомненно, теория менеджмента есть особая форма *знания*. Возникает, однако вопрос: это знание *о менеджменте*, описывающее процессы управления, руководства и задающую их деятельность как некую объективную реальность, или это знание *в менеджменте*, позволяющее менеджеру *строить* эту реальность, в то же время находясь в ней? Ответ, очевидно, должен быть в пользу второго предположения: процессы руководства и управления и обеспечивающая их деятельность не существуют как естественные природные объекты, они создаются искусственно, и поэтому могут быть описаны лишь принципы, средства и методы их создания. Следовательно, речь идет, прежде всего, о методологии менеджмента – и здесь возникает вопрос о соотношении теории и методологии.

Теорию мы здесь понимаем как форму организации знаний, выраженных в некоторой системе понятий (и, соответственно, представленных в некоторой знаковой системе) и описывающих взаимосвязи между объектами этих понятий *3) ("законы" данной теории). Характерный признак теории как формы знания – наличие исходных положений (постулатов, аксиом), априори считающихся истинными, и правил вывода, с помощью которых из исходных можно получать производные положения, которые, при соблюдении правил вывода, будут истинными. Тем самым теория позволяет обнаруживать и оценивать непосредственно не наблюдаемые связи и отношения между объектами и даже новые объекты. Однако, в любом случае, теория описывает объекты, а не способы их использования в целенаправленной деятельности человека *4).

Иначе говоря, теория – это "знать *что*". Вопросы использования этих знаний для реализации чего-либо в практике ("знать *как*") остаются, вообще говоря, за пределами теории и становятся добычей методологии и основанных на ней методик и технологий [5,6]. К методологии относятся также вопросы получения знаний и оформления их в теорию. Знания об объекте и знания о способах его использования, исследования,

управления можно рассматривать автономно, как разные знания о разном, как сосуществующие и дополняющие друг друга.

При этом знание о методах и средствах (исследования, управления и т.д.) также выражается в определенных системах понятий – но не столько относящихся к какой-либо области науки, сколько особых, методологических понятий. Это знание может быть организовано в форме теории – но это будет не теория объекта, а другая, особая теория. Понятийные структуры теории объекта и теории методов и средств строятся на разных категориях и в их основе лежат разные сущностные (онтологические) представления. В основе теории объекта лежит онтологическая схема объекта, отображающая сущностные характеристики, присущие *любому объекту* из числа рассматриваемых и обеспечивающие возможность распознавания, функционирования, развития и использования данного типа объектов. В основе знания о методах и средствах лежат онтологические представления о *мышлении и деятельности* – ибо говорить о методах и средствах можно только применительно к мышлению и деятельности *5).

Для общей методологии – общей теории мышления и деятельности – различие объектной онтологии, с одной стороны, и схем организации мышления и деятельности, с другой стороны, принципиально. Но в то же время методология дает способ соединения этих знаний путем включения знаний об объекте в знания о деятельности; это соединение основано на рефлексивных процессах [6]. Однако в общем случае трудно сказать, может ли такое синтезированное знание быть организовано в форме теории, и, соответственно, может ли знание, используемое в *менеджменте*, быть представлено как знание о *менеджменте*. Аргументом против такой возможности служит то, что рефлексивный процесс, включающий знания об объекте в знания о деятельности, осуществляется непосредственно в управленческой деятельности, а не до нее, что было бы необходимо для формирования теории. Однако, это утверждение в большей степени есть констатация факта, чем доказательство принципиальной невозможности "опережающей" рефлексии. Иные аспекты данного вопроса будут рассмотрены ниже.

Аргументом за возможность создания теории менеджмента является то, что менеджер как функциональная позиция находится не вне (или "над") структуры объекта, но включен в эту структуру. Следовательно, если схема объекта позволит описать функционирование и развитие этого объекта, то тем самым будет описана (в рамках теории объекта) и деятельность менеджера. Такое решение предполагается возможным, т.к. методология менеджмента есть не общая, а частная методология, обслуживающая определенный тип деятельности применительно к определенному типу объектов. Однако, это не более, чем предположение, указывающее на одно из возможных направлений дальнейших исследований.

Итак, содержание знания, используемого в менеджменте, есть методология менеджмента. Нельзя утверждать возможность представления этого знания в форме теории.

Практику-управленцу безразлично, удастся ли изложить методологию менеджмента в форме теории. В гораздо большей степени это волнует педагогов, занятых образованием и подготовкой менеджеров.

4. Таким образом, ключевым вопросом разработки методологии менеджмента является построение онтологической схемы объекта. Применительно к любому конкретному объекту эта схема должна быть обогащена деталями, присущими только данному объекту. И тем самым превращена в модель объекта, пригодную для разработки конкретных действий.

Особенностью объекта менеджмента является его динамичность. Это означает, что модель объекта изменяется во времени, и потому "конкретность" объекта предполагает фиксацию определенного момента времени. Таким образом, знание об объекте, используемое менеджером для планирования действий, имеет 3 составляющих: онтологическую (сущностные характеристики *любого возможного* объекта),

идентифицирующую (характеристики, специфические для *данного* объекта *независимо* от выбранного момента времени) и ситуационную (характеристики, специфические для *данного* момента времени). Необходимость двух последних составляющих требует организации двух видов исследований: идентификации объекта и исследования ситуации *6). Первое может быть выполнено как заранее (например, на основании проектных разработок), так и непосредственно в управленческой деятельности. Второе может быть выполнено только в составе управленческой деятельности как неотъемлемая ее часть.

Из сказанного следует, во-первых, что теория менеджмента (т.е. знания о менеджменте), если таковая вообще может быть создана, будет охватывать не все знание об объектах, используемое в менеджменте, а лишь часть его (онтологическую составляющую), во-вторых, что составной частью методологии менеджмента должна быть методология исследований, обеспечивающих получение идентифицирующих и ситуационных знаний.

Упомянутые три составляющих знания нельзя рассматривать как аддитивные блоки, это три слоя иерархической структуры, в основании которой лежит онтология (рис.1). Идентификация объекта и исследование ситуации позволяет переходить с одного уровня на другой, двигаясь в целом в направлении от абстрактного к конкретному.

5. Знания об объекте, применяемые в менеджменте, формируются в структуре, опирающейся на следующие базовые понятия: (а) *процесс*, (б) *деятельность* как механизм реализации процесса, (с) *социальные отношения* (в частности, *власть*) и *роли* как инструменты воздействия на деятельность, (d) *организационные и материальные структуры* (организации, институты), в которых осуществляется деятельность. Процессы подразделяются на две группы: первую группу составляют *управляемые* процессы, и в их число входит производство, воспроизводство, функционирование, развитие и захоронение. Менеджер воздействует на управляемые процессы путем воздействия на их механизмы – деятельности, осуществляемые *персоналом*. Вторую группу процессов составляют *оргуправленческие*: организация, управление и руководство – процессы, механизмом которых служит деятельность *самого менеджера* и связанного с ним *аппарата управления*. Назначение управления – *соорганизация деятельности* персонала для обеспечения нужного протекания управляемых процессов *7). Назначение руководства – *императивное нормирование* деятельности персонала в соответствии с задачами управления. Таким образом, процесс руководства подчинен процессу управления и является *средством* реализации управления. Указанные оргуправленческие процессы едины по конечным целям, но направлены на разные объекты, а именно, *управляют процессами, но руководят людьми – а точнее, деятельностью людей*. Процесс организации направлен на первичное создание соорганизованной совокупности деятельностей; по назначению он близок управлению, а по объекту – руководству.

Западные управленческие школы обычно разделяют руководство и влияние; это, безусловно, справедливо при рассмотрении оргуправленческой деятельности на уровне процедур, однако не имеет смысла при рассмотрении на уровне базовых понятий: как руководство, так и влияние осуществляются с использованием инструментов *власти* (принуждения, убеждения, авторитета, стимулирования, манипулирования) и отличаются лишь соотношением используемых инструментов.

Совокупности деятельностей, сгруппированных по объектам и/или по методам и средствам, образуют *функции* – это важнейшее производное понятие в структуре знания об объекте. С использованием этого понятия деятельностные структуры преобразуются в функциональные, а рассмотрение процессов производства и воспроизводства как первичных заменяется рассмотрением процесса функционирования.

Социальные отношения, важнейшее значение из которых для менеджмента имеет *власть*, являются средством воздействия на деятельность через воздействие на субъект деятельности. Принципиально важно выделение трех типов отношений: межфункциональных, межличностных и функционально-личностных [8]. Не менее важно

различать личность субъекта деятельности, его функциональную позицию, социальный статус и социальную роль.

Рис.2. Представление объекта менеджмента в базовых понятиях.

Реально руководит организацией тот, чей социальный статус и социальная роль, определяемые как формальными, так и неформальными признаками, позволяют выразить свою волю в деятельности других людей; *реально управляет* тот, кто способен анализировать ситуации, выработать решения и путем убеждения или манипулирования навязывать их руководителю. Хотя манипулирование запрещено этическими кодексами управленцев большинства цивилизованных стран, во всем мире существует огромное число организаций, где руководитель, обладающий властью формально и неформально, является лишь орудием в руках человека, статус и роль которого незаметны, но который владеет искусством заставлять других проводить его решения – не используя при этом принуждение как “видимый” инструмент власти. Описанная ситуация становится возможной, так как при обучении менеджменту обсуждаемые выше базовые понятия не структурируются и их взаимосвязи не прослеживаются; вследствие этого изучение психологических и социальных вопросов управления оторвано от функциональных и становится практически бесполезным.

Наконец, оргструктура и материальная структура являются средствами *институционализации* осуществляемых деятельностей. Оргструктура (или морфологическая структура) есть совокупность подразделений организации, взаимосвязь которых отображает материальные, энергетические, финансовые, кадровые, информационные потоки между подразделениями. Каждое подразделение в оргструктуре отображается как “пустое место” без какого-либо материального наполнения. Потоки между подразделениями описываются настолько детально, чтобы отобразить функциональное взаимодействие подразделений, но способы создания и использования этих потоков внутри подразделений в оргструктуре не отображаются. Материальная структура организации есть оргструктура, элементы которой (подразделения) наполнены материалом (кадры, технологии, оборудование и т.д.); соответственно, проектное описание материальной структуры содержит требования к кадрам, оборудованию, объему имеющихся в распоряжении подразделения оборотных средств и др., а описание фактически существующей организации – данные о фактическом материальном наполнении подразделений.

Не являясь структурой деятельностей, оргструктура не имеет самостоятельного значения для выполнения организацией своих задач и выбирается, исходя из соображений удобства организации указанных потоков, а также делегирования полномочий подразделениям. Можно сказать, что выбор оргструктуры не влияет на эффективность деятельности организации (кроме изменения затрат на организацию указанных потоков), но влияет на ее реализуемость. Бесконечно проводимые реорганизации на уровне оргструктур, не затрагивающие структуры деятельностей, но претендующие на повышение эффективности, *в принципе* бессмысленны и напоминают “игру в кубики”, хотя могли бы быть полезными при понимании истинной роли способов институционализации деятельностей. Таким образом, еще раз следует подчеркнуть важность четкой структуризации знаний об объекте менеджмента, выделения базовых и производных понятий и, по возможности, построения теории объекта – хотя это и не будет теорией менеджмента как деятельности.

6. Указанные выше исследования, осуществляемые в менеджменте (идентификация объекта и исследование ситуации), выполняются в рамках определенных научных предметов. Каждый из них имеет свой ряд категорий, понятийные структуры, оперативные системы и т.д., отличающиеся от указанных выше базовых понятий знания об объекте менеджмента; как можно показать, имеет место и различие оперативных систем, и эти различия еще более обостряются, если рассматривать не знания об объекте менеджмента, а применяемые в менеджменте методологические знания (о методах и

средствах). В качестве примера достаточно сравнить понятийные структуры экономики, социологии и кибернетики, чтобы получить три непосредственно “не стыкуемых” понятийных структуры и три принципиально различных оперативных системы. Поэтому непосредственное использование оперативных возможностей психологии, социологии, экономики, кибернетики и т.п. для целей менеджмента не даст иного результата, кроме эклектической по содержанию и бесполезной практически смеси разнородных сведений. Задача исследования будет выполнена, и движение будет идти от абстрактного к конкретному, а структура знания действительно будет иерархической, а не гетерархической, если, во-первых, исследования будут проводиться во всех научных предметах, которые необходимы для описания целостного объекта, во-вторых, если полученные в разных научных предметах знания удастся *синтезировать в единое целое*. Подходы к синтезу достаточно хорошо проработаны в системомыследеятельностной методологии [6,9].

7. В приведенной выше 3-слойной структуре знание об объекте формируется во всех трех слоях. В то же время знание о методах и средствах мышления и деятельности менеджера обсуждалось выше применительно только к онтологическим представлениям. Возникают вопросы: трансформируется ли это знание при идентификации объекта и исследовании ситуации? Идентифицировав объект и проанализировав ситуацию, будет ли менеджер *знать, как поступать* в этой ситуации? И если нет, то зачем нужны исследования, ведь в конечном счете менеджеру необходимо именно знать, что делать?

Отвечая на эти вопросы, мы прежде всего подвергнем сомнению постановку последнего вопроса, хотя она традиционна. Нет, ответим мы, менеджеру нужны знания не как основа для действий, но лишь как средства, используемые в мышлении.

Сложность и противоречивость той системы, в которой находится и которой управляет менеджер, приводит к возникновению неповторимых ситуаций, в которых знание “как поступать” бесполезно. Единственный продуктивный вариант действий менеджера состоит в том, чтобы *понять* ситуацию и путем *рассуждения*, а не припоминания рецептов, найти то единственное решение, которое в данной ситуации будет эффективным и реализуемым. Знание консервирует деятельность, порождает стереотипы и не создает основы для действий в нестандартных ситуациях. “Прорыв” к эффективному решению, к построению *нового* действия требует *отрицания* имеющегося знания и создания иного. Идентификация объекта и исследование ситуации дают необходимую основу для проверки: могут ли в данной ситуации быть применены имеющиеся знания о необходимых действиях? Положительный ответ на этот вопрос случается не часто.

Итак, основная схема работы менеджера не “*знание ==> действие*”, а “*мышление ==> деятельность*” *8). А для мышления в качестве исходных вполне достаточно онтологических представлений о деятельности, в дальнейшем же оно разворачивается параллельно с исследованиями (в том числе, и в исследованиях) и путем рефлексивного соотнесения результатов исследований с имеющимися исходными знаниями формирует необходимые продукты: проекты, программы, планы. При этом все промежуточные результаты могут фиксироваться или не фиксироваться в форме знаний – по-видимому, схемы работы могут быть разными и выбираются каждым менеджером, исходя из его личных предпочтений. Можно лишь зафиксировать (опять для совершенствования образования и подготовки менеджеров) как задачу на будущее исследование и систематизацию таких схем, установление корреляции выбора тех или иных схем с личностными характеристиками менеджеров. Но эта задача не относится к разработке методологии менеджмента. Методология же должна оснастить мышление менеджера средствами построения оперативных систем, позволяющих:

- получать необходимые знания (с помощью исследований, коммуникации и т. д.), синтезировать знания, полученные в рамках разных научных предметов;

- использовать знания для объяснения наблюдаемых феноменов и предсказания естественно возникающих новых феноменов;
- осуществлять проектирование будущего, программирование и планирование действий.

Часть перечисленных задач относится к общей методологии, другая должна быть решена в частной методологии менеджмента. С нашей точки зрения, методология менеджмента должна рассматриваться как целое, содержащее в качестве фундамента положения общей методологии.

8. Однако нельзя исключить (и практика подтверждает это), что не все объекты и не все ситуации следует считать уникальными. Анализируя практику, можно выделить типовые объекты и типовые ситуации, для которых могут быть рекомендованы устойчивые совокупности действий менеджера. В таких случаях можно говорить о *методиках и технологиях* менеджмента, дополняющих методологию как примеры ее применения. Необходимо, однако, помнить, что методология эффективна и устойчива настолько, насколько удачно выбрана положенная в ее основание онтология, методики же и технологии всегда будут представлять собой лишь один вариант из многих, выбираемый ситуативно и только в том случае, если ситуация принадлежит к числу типовых.

Следовательно, наличие методик и технологий не нарушает ни общей схемы работы, включающей идентификацию объекта и исследование ситуации как обязательные этапы, ни описанной структуры знания. Оно лишь упрощает мыслительные процедуры в случае попадания в типовые ситуации.

9. В числе процедур, применяемых в менеджменте, представляется целесообразным выделить общие и частные. Общие предназначены для решения задач оргуправленческой деятельности как целого. Частные предназначены для обеспечения оргуправленческой деятельности определенными видами информации.

К общим процедурам относятся:

- исследования с целью идентификации объекта управления;
- анализ ситуаций;
- принятие решений;
- планирование как основная процедура, обеспечивающая организацию деятельности подразделений;
- контроль и оперативное регулирование функционирования;
- организационное проектирование;
- программирование развития.

К частным процедурам относятся:

- процедуры анализа рынка сбыта (маркетинговых исследований);
- планирование маркетинга;
- процедуры бухгалтерского учета;
- определение показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- процедуры разработки и оценки показателей финансового плана инвестиционных проектов;

и многие другие.

Возможности технологизации общих и частных процедур различны. Если некоторые частные процедуры (бухгалтерский учет, финансовое планирование при инвестиционном проектировании и т.п.) почти полностью технологизированы и, более того, алгоритмизированы, то такие процедуры, как программирование развития, практически не могут осуществляться по стереотипам и лишь в небольшой части допускают нормирование применяемых средств и методов.

10. Как было показано выше, в основу методологии менеджмента должна быть положена онтологическая схема объекта. Она должна, в соответствии со сказанным выше, интегрировать представления об объекте как о системе производства-потребления и

социальной среде, деятельность и поведение в которых регулируются ценностными ориентациями, нормами культуры и нормами императивного характера, установленными с применением власти.

Онтологические представления об объекте менеджмента, рожденные культурно-историческим процессом (имеется в виду история развития управленческого мышления и деятельности, в том числе, включающая все научные направления и школы в этой области) должны быть оформлены в онтологической схеме объекта таким образом, чтобы в ней были отображены все отмеченные в п.2 противоречия. Присутствуя в онтологии, они будут присутствовать и в любой модели, построенной на базе данной онтологии, следовательно, всегда будут присутствовать в мышлении менеджера. Тем самым будет создана необходимая основа для разработки концепций, стратегий и программ развития.

Культурно-исторический генезис онтологии означает отказ от ее построения на эмпирической основе. Схема строится на рациональной основе, сущностные характеристики объекта выделяются мышлением с помощью средств общей методологии. Что касается эмпирического материала, то схема должна быть такова, чтобы имеющиеся факты не опровергали ее. Такая схема позволит построить методологию менеджмента, отвечающую на вопрос, что такое менеджмент *в принципе*, а не в тех или иных известных проявлениях. Только в таком случае будет создана необходимая основа для понимания и, при необходимости, оценки конкретных образцов деятельности менеджеров, наблюдаемых в жизни или описанных в литературе, а так же для понимания, критики и синтеза результатов разных научных школ и направлений.

Как нам представляется, наиболее важной сущностной характеристикой объекта менеджмента является то, что он относится к классу социально-деятельностных систем. Поэтому основой для построения онтологии объекта должна быть онтологическая схема социально-деятельностной системы.

Мы надеемся, что методология менеджмента, основанная на предложенной онтологической схеме системы, позволит создать тот логически стройный комплекс научных дисциплин, который обеспечит практическую деятельность менеджера, консультанта по управлению и педагога, работающего в сфере образования и подготовки менеджеров.

Литература

1. Ackoff R.L. Creating the Corporate Future. – N. Y.: Wiley, 1981.
2. Bennis W.G. Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects. – Reading, Mass.: Addison – Wesley P. C., 1969.
3. Burke W.W. Organization Development: A Normative View. – Reading, Mass.: Addison – Wesley P.C., 1987.
4. Цлаф В.М. Проблема стимулирования труда: социокультурный аспект. // Социологические методы управленческого консультирования: Материалы всесоюзной конференции. – Тольятти, 1990.
5. Щедровицкий Г.П., Дубровский В.Я. Общая концепция методики. // Теоретические и методологические исследования в дизайне. – Труды ВНИИ технической эстетики, вып.61, ч.II. –М., 1990.
6. Щедровицкий Г.П. Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок. // Системные исследования: Методологические проблемы. –М., 1981.
7. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т.1,2. –М., 1981.
8. Цлаф В.М. Об исследовании отношений между работниками предприятий. // Социологические методы управленческого консультирования: Материалы всесоюзной конференции. – Тольятти, 1990.
9. Щедровицкий Г.П. // На пути к теории научного знания. –М., 1984.
10. Пригожин А.И. Социология организаций. –М., 1980.

11. Леонтьев В. Экономические эссе. – М., 1990.

12. Голиков А.Н., Киселева Е.А., Стрелец И.А., Чепурнин М.Н. Сборник задач по экономической теории./ Московский государственный институт международных отношений МИД РФ. Под ред. Е.А.Киселевой. – Киров, 1994.

Примечания

*1) Мы считаем, что культурный аспект позиции предпринимателя – его инициативная деятельность по переструктурированию, т. е. созданию качественно новой общественной системы производства - потребления – не менее важен для характеристики этой позиции, чем экономический или правовой аспекты, например, использование для осуществления деятельности своей собственности на средства производства.

*2) Сказанное относится, разумеется, не к каждому конкретному менеджеру, а к позиции или роли менеджера и, тем самым, скорее характеризует возможности менеджеров, чем отдельного менеджера

*3) Точнее говоря, теория описывает взаимосвязи между идеальными объектами, как бы заменяющими реальные объекты. Можно назвать несколько причин несоответствия знаний об идеальных объектах свойствам реальных вещей; историческая ограниченность знания будет лишь одной из них и не самой важной. Менеджер никогда не должен забывать, что он живет и работает в мире относительных истин – это открывает дорогу случайному и обуславливает риск любого решения.

*4) Например, в экономической теории в числе постулатов следующие: ресурсы ограничены; потребности безграничны; чем выше цена товара, тем больше его предложение и тем меньше спрос на него и т.п. Ограниченность применимости этих постулатов очевидна; каждый из них предполагает определенную поведенческую модель, т.е. явно или (чаще) неявно базируется на предположении об ассимиляции социумом определенной культуры [11, 12]. В курсах маркетинга, где речь идет о целенаправленных действиях человека на рынке, фетишизм "экономических законов" уступает место методам и средствам организации и трансформации рынка как искусственно создаваемого объекта; в этом смысле теория маркетинга невозможна, маркетинг есть определенная частная методология.

*5) Говоря более точно, сюда надо добавить другие интеллектуальные процессы: понимание, коммуникацию и рефлексивность. Их взаимосвязанное представление дается схемой мыследеятельности, разработанной советской методологической школой (системомыследеятельностная методология) под руководством Г.П.Щедровицкого.

*6) Такова схема работы с моделями в кибернетике: априори задается класс объектов (например, объекты, описываемые уравнениями второго порядка), затем в этом классе идентифицируется данный объект (определяются коэффициенты уравнений) и определяются текущие значения переменных. Аналогичный подход имеется в теории ситуационного управления [7], где организация описывается теоретической моделью, характеристики которой на эмпирической основе связываются с "контекстуальными" переменными, а для использования модели определяются текущие значения переменных. Мы используем схему работы, несколько изменяя ее объекты.

*7) Более точно – для обеспечения проектирования, программирования управляемых процессов и их реализации в соответствии с разработанными проектами и программами.

*8) Деятельность предполагает не только действие, но определение цели, перечня задач, решение которых необходимо для достижения цели, выбор методов и средств, обеспечивающих решение этих задач, и лишь после того – применение этих средств и методов к объекту, т.е. совершение действия.