

ЛИТЕРАТУРА

1. Ницше, Ф. В. Смешанные мнения и изречения. М.: Эксмо-Пресс, 2015. – С. 26, 107-109.
2. Камю, А. Миф о Сизифе. М.: АСТ, 2014. – С. 23.
3. Фромм, Э. Бегство от свободы. М.: Республика, 1992 – С. 121.
4. Сартр, Ж.- П. Бытие и ничто. Опыт феноменологической онтологии. М: Республика, 2000 – С. 12 – 13.

УДК 316.354:351/354

Студ. Г. Ю. Гайдук

Науч. рук. ст. преп. М. В. Подручный
(кафедра философии и права, БГТУ)

**«РЕВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ»:
СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ**

Понятие «управление» – это всеобъемлющее понятие, включающее в себе совокупность определенных действий и лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля. Согласно более широким представлениям понятийного аппарата управления, оно может трактоваться как функция организованных систем (биологических, технических, социальных), обеспечивающего сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию её программы, цели.

В широком смысле, управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в XX-м, с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Западный менеджмент – это, прежде всего, особая субкультура со своими ценностями, нормами и законами. С другой стороны - это совокупность технических процедур и методов, сумма неких практических действий по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимых для достижения поставленных целей. В этой связи, объем и содержание понятий управление и менеджмент несколько не совпадают, так как менеджмент можно трактовать как «успешное управление», как достижение цели с учетом ресурсных ограничений. Термин менеджмент применим к любым типам организаций, но если речь идет об общественном секторе, то используется выражение «государственное управление (регулирование)», «муниципальное управление», а для обозначения

более абстрактного уровня управления применяется понятие «администрирование».

Теоретическое осмысление процесса институционализации социального управления, формирования бюрократии породили в социальной философии ряд теорий, которые в решении вопроса о критериях социального прогресса, переносят акцент на растущую роль управленцев как социальной силы. К числу таковых относится теория революции менеджеров, одна из основополагающих социально-философских концепций американской социологии и менеджмента. Теория революции менеджеров исходит из утверждения о том, что определяющую роль в историческом развитии играет смена общественных элит. Новый класс наемных работников – управляющих – все более вытесняет старую элиту – собственников и играет решающую роль в развитии современного общества. На место главной руководящей силы общества выдвигается фигура просвещенного менеджера, который должен оттеснить собственника не только в управлении производством, но и у власти. При этом идеология революции менеджеров учитывает разделение капитала – собственности и капитала – функции, а также социальные различия между их носителями-акционерами и управляющими.

Идея революции менеджеров и термин принадлежат Дж. Бернхэму, но во многом исходит от Г. В. Ф. Гегеля и К. Маркса (их идей о сущности и роли корпораций в капиталистическом обществе). Главный идеолог направления утверждает, что в качестве нового правящего слоя менеджеры получают в распоряжение государственный аппарат и контроль над средствами производства.

Второй этап – в конце XIX – начале XX века в эпоху семейного капитализма связывают с теориями Э. Бернштейна и К. Шмитта: класс капиталистов постепенно вытесняется административной стратой, интересы которого противоположны интересам собственников.

На третьем этапе, в 1953 году П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский. Т. Парсонс в 1956 году говорил о переходе контроля над производством, принадлежавшим когда-то семьям собственников корпораций, к управленческому и техническому персоналу. В 1958 году Д. Белл ввел термин молчаливая революция, подчеркнув, что собственность и формальный контроль разделены окончательно, а потому традиционная теория классов потеряла ценность.

Идеолог американского менеджериализма Джон Ми утверждает, что «нынешний управляющий, отделенный от собственности даже в перспективе, наделен глубокой социальной ответственностью, он

опекает вклады, заботится о рабочих, находит свое духовное удовлетворение в усилиях по созданию лучшей и изобильной жизни для человеческих существ» [1].

Другие идеологи менеджмента – Р. Мэрис и О. В. Вильямсон аргументируют внутреннее бескорыстие его представителей определенным риском потерять денежное вознаграждение, который они несут якобы ради пользы предприятия и держателей, ради обязанностей перед общественностью. Периодические издания Американской ассоциации передового управления 60-х годов усиленно подчеркивают, что в противоположность ориентации собственника на прибыльность управляющий подчиняет свою деятельность ответственному служению обществу. Эта неокapиталистическая концепция носит более реалистический характер и более удобна для апологии системы, ибо позволяет связывать идеалы трудящихся с деятельностью более понятной и осязаемой для них фигуры менеджера, нежели анонимный и отдаленный от предприятия собственник.

Не случайно европейские специалисты считают, что узким местом для Европы является проблема менеджмента, а не технологии, в то время как в США важнейшим фактором высокой производительности является наличие развитой философии управления. Сторонники революции менеджеров видят в менеджеризации американского общества залог сохранения и развития демократических традиций, противопоставляя их политическим симпатиям слоя собственников, с которыми связываются непонятные, правые тенденции типа маккартизма. П. Дракер открыто объявляет эту теорию «гарантией снижения престижа международного коммунизма» [2].

Идеи революции менеджеров находят различное преломление. В некоторых из них традиционное для данной теории противопоставление управляющего собственнику используется для доказательства тезиса об исчезновении капиталистов и превращении общества в социальную систему различных профессиональных групп, состоящую якобы только из лиц наемного труда, в которой руководящая роль принадлежит менеджерам. В других - и их большинство – основной идеологический акцент делается на логическом увязывании тезиса о социальной ответственности бизнеса с социальными функциями менеджеров, которые предстают, таким образом, как конкретные носители ответственности промышленного сектора. Особое внимание при этом в обязанностях менеджмента уделено росту функций надзора, стимулирования и координации

человеческой деятельности на производстве, происходящему по мере отделения управления от собственности и отделения профессионально-технических функций от административных внутри управления. Ориентацию сегодняшнего и завтрашнего менеджера, как свидетельствует Дж. Ми, определяют проблемы рынка квалификаций и способностей наемных лиц, приспособление человеческих усилий к технологическому прогрессу и сбережению труда и влияние различных групп власти (профсоюзы, политические партии, религиозные, просветительные и другие организации) на отношение рабочих к производительности и прогрессу, т.е. проблемы, связанные с модернизацией функций надзора на производстве.

Упор на противопоставление интересов менеджмента как компетентных руководителей производства интересам собственников привлек внимание буржуазных социологов к конкретному исследованию типа классовых отношений на предприятиях. Изменения в составе господствующего класса важны для предупреждения социальных конфликтов на производстве. Поскольку менеджмент в силу определенного промежуточного положения между собственниками и рабочими нуждается в согласии рабочих как во второй основе власти (помимо власти, передоверенной собственником) и не может, в отличие от собственника осуществлять свою власть в противоречии с подчиненными, - такое согласие имеет для него специфическое для данного слоя значение.

Исследования, касающиеся объективных изменений в положении менеджеров в обществе и на производстве, используются и организациями и бизнесменами. Менеджеры находят сегодня новые формы взаимодействия с профсоюзами. В их руках сосредоточены результаты социальных исследований, рекомендации психологов, контроль над коммуникациями, позициями и ролями, т.е. те средства, которые делают социальное взаимодействие менее материальным и более психологическим. Именно этот слой воспринимает первым и проводит в жизнь новую философию производственного управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Mee, John. Management thought in dynamic economy. New York.: Associated Press 1963. - p. 47:
2. Друкер, П. Классические работы по менеджменту. М.: «Альпина Бизнес Букс», 2008. — С. 220.