

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.11.37>

Сидоров Леонид Григорьевич

**НАУЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОЙ ИНТЕГРАЦИИ: ФИЛОСОФСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Статья посвящена философско-методологическим проблемам научного управления. Рассматриваются проблемы и направления исследований в философии управления. Обосновывается необходимость научного управления на основе системной интеграции в сложной системе "организация - общество - человек". Выделяются философско-методологические подсистемы научного управления. Управление на основе системной интеграции исследуется на примере концепций П. Друкера, И. Нонака, П. Сенге. Определяются условия успешных инноваций, их связь с ценностями и идеалами человека. Изучаются философско-методологические принципы научного управления знаниями и инновациями.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/9/2019/11/37.html](http://www.gramota.net/materials/9/2019/11/37.html)

Источник

**Манускрипт**

Тамбов: Грамота, 2019. Том 12. Выпуск 11. С. 195-201. ISSN 2618-9690.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/9.html](http://www.gramota.net/editions/9.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/9/2019/11/](http://www.gramota.net/materials/9/2019/11/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

в общественное развитие индивидуализированные формы существования, что особенно важно в ситуации кризиса классических институций. Она выступает способом «залатывания» разрывов социальной ткани осознанной, ответственной деятельностью. В целом метафизика человека есть единство уникальности и универсальности, способ осуществления универсальных – родовых – структур экзистенции на уникальном уровне.

*Список источников*

1. Ахутин А. В. Диалог мифа и логоса // Ахутин А. В. Поворотные времена. СПб.: Наука, 2005. С. 89-294.
2. Бахтин М. М. К философии поступка // Философия и социология науки и техники: ежегодник 1984-1985. М.: Наука, 1986. С. 80-160.
3. Бибихин В. В. Узнай себя. СПб.: Наука, 1998. 575 с.
4. Бубер М. Я и Ты. М.: Высш. шк., 1993. 173 с.
5. Мамардашвили М. К. Очерк современной европейской философии. М.: Прогресс-Традиция; Фонд Мераба Мамардашвили, 2010. 584 с.
6. Марсель Г. Против спасения // Танатография Эроса: Жорж Батай и французская мысль середины XX века: сборник / сост., авт. пер. и коммент. С. Л. Фокин. СПб.: Мифрил, 1994. С. 45-62.
7. Пигалев А. И. Проблема оснований общественного бытия в философии М. Хайдеггера // Вопросы философии. 1987. № 1. С. 141-149.
8. Пигров К. С. Еще раз о предмете социальной философии // Личность. Культура. Общество. 2002. Т. 4. Вып. 3-4 (13-14). С. 63-68.
9. Тишнер Ю. Спор о существовании человека // Тишнер Ю. Избранное: в 2-х т. М.: РОССПЭН, 2005. Т. II. Философия драмы. Спор о существовании человека. С. 219-456.
10. Saykina G. K. Situation in the area of human metaphysics: Struggle of “School of Origin” and “School of Being” // Journal of Language and Literature. 2014. № 5 (3). P. 22-27.
11. Saykina G. K. The Metaphysics of Man as an Area of “Purified” Humanity // Asian Social Science. 2014. Vol. 10. № 21. P. 122-127.
12. Saykina G. K. The Social Potential of Human Metaphysics: Human Metaphysics as Anthroposociodicy // Russian Studies in Philosophy. 2015. Vol. 53. Iss. 3. P. 242-253.

**HUMAN METAPHYSICS AS A SOCIAL PHENOMENON**

**Saikina Guzel' Kabirovna**, Doctor in Philosophy, Associate Professor  
Kazan (Volga Region) Federal University  
gusels@rambler.ru

The paper justifies the social meaning of the human's metaphysical acts, in which he asserts his unique eventfulness. Human metaphysics is hardly possible without ontological attitude. It is shown that the principles of human existential activities – involvement, eventfulness and responsibility – are of social nature. The author proposes a thesis that the human's involvement in metaphysical acts constitutes a metaphysical foundation of the social. Thus, the human's ontological attitude forms the so called “open sociality”.

*Key words and phrases:* human metaphysics; the social; existence; involvement; eventfulness; coexistence; responsibility.

УДК 101.1:316

Дата поступления рукописи: 04.09.2019

<https://doi.org/10.30853/manuscript.2019.11.37>

*Статья посвящена философско-методологическим проблемам научного управления. Рассматриваются проблемы и направления исследований в философии управления. Обосновывается необходимость научного управления на основе системной интеграции в сложной системе «организация – общество – человек». Выделяются философско-методологические подсистемы научного управления. Управление на основе системной интеграции исследуется на примере концепций П. Друкера, И. Нонака, П. Сенге. Определяются условия успешных инноваций, их связь с ценностями и идеалами человека. Изучаются философско-методологические принципы научного управления знаниями и инновациями.*

*Ключевые слова и фразы:* научное управление; философско-методологический аспект; системная интеграция; методологические подсистемы управления; инновации; ценности и смыслы.

**Сидоров Леонид Григорьевич**, к.э.н., доцент

Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П. А. Соловьева  
phiskt@rsatu.ru

**НАУЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОЙ ИНТЕГРАЦИИ:  
ФИЛОСОФСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Прогресс современной цивилизации основан на развитии наукоёмких производств. Всё большее значение приобретают наука, знание, деятельность работников умственного труда, научная система управления.

Высококвалифицированный специалист работает одновременно в двух культурах: интеллектуальной культуре общества знаний и в предпринимательской культуре общества риска. Актуальной проблемой управления сегодня является не только осуществление взаимосвязи науки и техники, но и системная интеграция науки и человека, его знания, понимания и веры в собственные силы. Это достигается в результате научных исследований и технологий, создающих программу деятельности, вдохновляющих человека. «Чтобы осуществлялась деятельность, – указывает В. С. Степин, – в сознании действующего субъекта должны быть ценности, цели, определенные знания и навыки работы со средствами. Все вместе они образуют программу деятельности» [12, с. 7].

**Цель** данной работы – рассмотреть научное управление на основе системной интеграции. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**: во-первых, показать **актуальность** темы исследования, отсутствие и необходимость единой концепции системного управления на основе системной интеграции; во-вторых, определить основные подсистемы научного управления на основе системной интеграции, позволяющей изменить сознание человека, сделать его способным к саморазвитию и успешной практической деятельности; в-третьих, на примере работ классиков современного управления показать наличие в них тех же подсистем научного управления на основе системной интеграции; в-четвертых, обосновать, что системная интеграция, вдохновение человека научными ценностями, идеалами, индивидуальными смыслами и общими целями является условием успешных инноваций и практик. Научное управление на основе системной интеграции и инспирации анализируется на примере концепций П. Друкера, И. Нонака, П. Сенге. **Научная новизна** исследования заключается в выявлении элементов инспиративного управления в основных подсистемах научного управления на основе системной интеграции: в организационных технологиях, в текстах научных исследований, в закономерностях инновационной деятельности человека. Цели и идеалы научного управления, вдохновляющие человека, создают в нем веру в собственные силы, делают его способным к саморазвитию, к преобразованию реальности в соответствии с поставленной целью. Понятие «научного управления на основе системной интеграции» рассматривается в отечественной научной литературе впервые.

Философский интерес к системному изучению научного управления – это ответ на «вызовы времени». Системные исследования управления обусловлены его сложной многоуровневой структурой. «Отношения управления пронизывают все уровни общества (социетальный, институциональный, региональный, менеджурально-корпоративный и уровень местного управления) и в этом смысле образуют супер институт, в деятельность которого вовлечены все активно действующие социальные группы и слои» [13, с. 70], – отмечает А. В. Тихонов. В. М. Розин выделяет три направления исследований философии управления. Первое заключается в критике существующих способов изучения управления. Второе включает в себя «конституирование» сущности управления: сравнительный, исторический анализ концепций управления, конституирование собственных концепций управления. Третье направление работы философа управления – анализ социогуманитарной среды управления и её эволюции. При этом предприятие рассматривается системно – как социальный организм. В. М. Розин пишет: «Конституируя новую реальность, философ обсуждает и задаёт сущность интересующего его явления» [9, с. 8].

В. Е. Лепский изучает философию управления и развития в системе научной рациональности [4]. Он исследует методологию управления в рамках трех парадигм рациональности: классической, неклассической и постнеклассической (В. С. Степин). Постнеклассическая парадигма управления, по мнению В. Е. Лепского, предполагает взаимодействие субъекта и «полисубъектной среды». Он отмечает, что знание закономерностей этого взаимодействия может использоваться не только для управления развитием систем, но и для их разрушения. В. Е. Лепский пишет: «Сегодня актуальна проблема создания философии управления и развития как области знания, ориентированной на методологическое, онтологическое и идеологическое обеспечение данной проблематики» [Там же, с. 135].

Л. Г. Голубкова рассматривает три системных подхода к исследованию понятия управления, его смысла. Первый подход представляет собой изучение эмпирического знания и его практического применения. Второй подход – проектный, инженерный – рассматривает управление как конструирование. Третий подход основан на «разворачивании идеальных структур в человеческой деятельности» [2, с. 190]. Она считает, что в русскоязычной культуре под управлением традиционно понимают поддержание справедливости и порядка, движение в правильном направлении. Философ управления в России, по мнению Л. Г. Голубковой, должен пытаться приспособить западную «культурную практику» к нашей картине мира.

Вызовом времени, который отмечают все философы управления, является необходимость решения проблем формирования системного мышления человека, профессионала и гражданина, внедрения в трудовую деятельность инновационных теорий и практик, соотнесение западного опыта с российской реальностью. Необходимым условием для этого является волеизъявление человека на основе формирования системной интеграции индивидуальных смыслов и общих целей, мышления и воли к действию, позволяющих изменить себя и реальность.

Чтобы использовать новые технологии, нужно перестроить мышление человека. Но он должен сам этого захотеть. Перестройка мышления – «метанойя» – осуществляется при желании человека добиться поставленной цели, мечты, совершенствоваться в профессии, служить истине. Паттерны системного мышления формируются на уровне индивида, организации, государства, общества в целом. «Куматоидом» (М. А. Розов) социальных изменений становится организация, формирующая системную интеграцию индивидуальных смыслов и общих целей, мышления и действия. «В индустриальном обществе метрика социального пространства определяется организацией промышленного производства» [5, с. 173], – справедливо отмечает В. В. Миронов.

По мнению В. В. Миронова, в научном управлении формируется проблемно-проектный тип научной рациональности, «который рассматривает ценностные мировоззренческие ориентации в качестве конституирующих принципов научности» [Там же, с. 174]. В контексте постнеклассической научной рациональности ценностные философские принципы научного управления приобретают программный системно-интегративный характер. Они стимулируют в людях волю к саморазвитию и самоуправлению. По мнению К. Х. Момджяна и его соавторов, ценностные принципы формируются «валюативной философией». «Валюативная философия не познает мир, а осознает его, т.е. ищет смыслы, конечные цели человеческого существования в мире. Что касается социальной философии этого типа, она соответственно проектирует идеальные модели человеческого общества, конгенитальные этим конечным целям. Иными словами, валюативная философия работает в модусе должного, а не сущего и представляет собой вид “социального проповедничества”... Речь идет о свободе воли, которая существенно меняет природу социальной законосообразности, формы проявления необходимого, случайного и вероятного в деятельности людей» [6, с. 22-23].

В основе философско-методологического подхода к научному управлению на основе системной интеграции лежит концепция формирования системного мышления П. Сенге. Системное мышление по П. Сенге формируется благодаря организационному взаимодействию работников фирмы. Системная интеграция осуществляется как единство науки и человека, организационных технологий, научных исследований, инновационной деятельности человека. Системная интеграция осуществляется в контексте проекта идеальной модели общества, в сложной системе «организация – общество – человек».

Системная интеграция способствует возникновению синергетического эффекта в результате объединения индивидуальных смыслов и общих целей, знаний и воли к их практической реализации. Системная интеграция обеспечивает устойчивое развитие сложной системы «человек – общество – организация».

Управление на основе системной интеграции включает в себя четыре взаимосвязанных философско-методологических подсистемы. Первая подсистема направлена на стимулирование и ориентацию человека, на формирование смыслов и социальной активности, на его профессиональную самореализацию на основе социально-философского проекта развития общества. Это создает предпосылки саморазвития, самосовершенствования, формирования системного мышления. На этом этапе формируется активное отношение к жизни, стремление к профессиональному совершенствованию. Мечта позволяет человеку концентрироваться на целях и результатах, а не на средствах и препятствиях. Разрыв между мечтой и реальностью создаёт энергию творчества. Ценности и смыслы помогают действовать в ситуации творческого напряжения, сопровождающегося тревогой, безнадёжностью, неверием в собственные силы. Происходит осознание структурного конфликта: несоответствие мечты и реальности. В. Франкл пишет: «Прежде всего человеку нужно то напряжение, которое создается его направленностью. Фрейд сказал однажды, что “люди сильны до тех пор, пока они отстаивают сильную идею”» [14, с. 67].

Вторая подсистема предполагает формирование общего видения и единой цели работников, организации, государства, общества в целом, интеграцию системы. Общая мечта создаёт картину будущего, единую цель, возникает «воля к смыслу», воля к преодолению и созиданию. Человек выдерживает творческое напряжение благодаря верности истине. Только истина, служение истине позволяет достигать поставленной цели, необходимых результатов. «Человек умрет за догму, но даже не пошевелится за умозаключение» [7, с. 40], – пишет Р. Нисбет, ссылаясь на кардинала Ньюмена. Под «догмой» он понимает непреложную истину, вдохновляющую человека. Общее видение формируется как набор руководящих идей, из которых постепенно складывается системное мышление. В. Франкл определяет человека как «единство вопреки многообразию» [Там же, с. 48].

Третья подсистема представляет собой формирование научных теоретических схем, методологических систем, интеллектуальных моделей, исследовательских программ. Они осуществляют единство знаний и возможности их проектной реализации. Исследовательские программы помогают видеть взаимосвязь подсистем, преодолевать эмпирическую ограниченность в целостном восприятии мира. Интеллектуальные модели – это «инкубатор» нового мировоззрения. Они позволяют достигать поставленных целей. Здесь зарождаются новые альтернативные идеи, формируются конфликты идей, определяются эффективные коммуникации. В качестве примера таких интеллектуальных моделей исследовательских программ в научном управлении могут быть представлены: концепция системного мышления – «пятой дисциплины» П. Сенге, проект «общество знаний» П. Друкера, концепция «спирали знаний» И. Нонако и др.

Четвертая подсистема обеспечивает формирование новых идей, инноваций, идей – «кентавров» [11, с. 114], соединяющих «старое» и «новое» знание, адаптирующих друг к другу различные виды практик. Обязательным элементом подсистемы является критика недостатков существующего порядка, обсуждения, дискуссии. Осуществляется групповое обучение ситуативному управлению и самоуправлению на основе системной интеграции. Обучение происходит в форме тренировки решения сложных задач, посредством столкновения альтернативных решений и профессиональных дискуссий. Интересные результаты дает анализ работы «фокус-групп».

В работах классиков менеджмента осуществляется управление на основе системной интеграции мышления и действия, индивидуальных смыслов и общих целей. Так, в текстах П. Друкера, обращенных к читателю, определяются пути решения поставленных целей и задач; формируется личное видение проблем; общая мечта; творческое напряжение и верность истине; осуществляется взаимосвязь разрозненных идей, столкновение альтернативных концепций; происходит изменение стереотипов на основе теоретических моделей будущего. Общие ценности, цели и смыслы играют роль рычага развития системы. Рассмотрим подробнее управление на основе системной интеграции на примере управления деятельностью работников умственного труда в концепции П. Друкера. В своих исследованиях ученый предельно правдив, стремится к истине,

его знания обоснованы, пронизаны моральным пафосом. Убежденность автора передаётся читателю, вдохновляет к системному мышлению и действию.

По мнению П. Друкера, работники умственного труда сами определяют направления и эффективность своей деятельности. К ним не применима система измерений, разработанная для работников физического труда. К работнику умственного труда невозможно приставить надсмотрщика, контролирующего каждый его шаг. Только личное видение проблемы, постоянное саморазвитие, приверженность культурным образцам поведения могут быть гарантом его добросовестности. В подтверждение этого П. Друкер описывает одну из карикатур в журнале “New Yorker”. На ней изображен офис. Над дверями офиса надпись: «Чарльз Смит, генеральный менеджер по сбыту, компания по изготовлению мыла Ajax». На голых стенах висит огромный плакат: «Думай». «В кресле, закинув ноги на стол и пуская кольца сигаретного дыма, восседает хозяин офиса. Мимо кабинета проходят двое. Один из них спрашивает: “Ты уверен, что Смит думает о мыле?”» [3, с. 235]. Работник умственного труда должен думать, хотя никто не знает, о чем он думает.

Работник должен быть эффективным для организации, т.е. уметь осуществлять ее цели и задачи. Интеллект, высокий уровень знаний, творческое воображение – это ресурсы. Только желание самого работника, правильная организация и систематический труд делают их эффективными. Работник, имитирующий творчество, может упорно продвигаться вперед по карьерной лестнице в бюрократической организации, может быть полезен, но не эффективен. Работник умственного труда должен создавать идеи, знания, которые преобразуются в деятельности человека в духовный или материальный продукт. Для этого работник умственного труда должен принимать правильные решения и брать на себя ответственность. «Менеджер завтрашнего дня» должен быть интеллектуалом, «универсальным гением». В настоящее время наиболее распространенный тип руководителя, по мнению П. Друкера, – «универсальный невежда». Гении появляются очень редко, их необходимо отбирать и выдвигать на руководящие должности. «Нужно постараться как можно эффективнее использовать людей, которые проявляют недюжинные способности хотя бы в одной из интересующих нас областей» [Там же, с. 247], – отмечает П. Друкер. Бюрократическая имитация творческой деятельности не должна включаться в перечень таких способностей.

Хороший работник умственного труда – сам себе руководитель. Он должен обладать системным мышлением, любить свою работу. Бытует мнение, что хороший руководитель обязательно должен иметь определенные черты характера, например, стрессоустойчивость. По мнению П. Друкера, это не так. По этому поводу он пишет: «Встречались руководители, которым решения давались достаточно легко, но были и такие, кто переживал настоящий стресс всякий раз, когда приходилось совершать даже незначительные “телодвижения”. Иными словами, эффективные люди так же различаются между собой, как врачи, школьные преподаватели или скрипачи. Эффективность – это привычка, навык, т.е. определенная совокупность методов работы» [Там же, с. 249-250]. Философско-методологическим основанием продуктивной работы руководителя является системная интеграция мышления и действия, индивидуальных смыслов и общих целей. Эффективный работник умственного труда всегда ориентирован на личный вклад в развитие организации, на интеграцию и целедостижение. Однако подавляющее большинство людей больше озабочены тем, что начальник и организация должны сделать для них, а также какие полномочия могут быть у них самих. Таким образом, работник снимает ответственность с себя, то есть становится неэффективным.

Результатом научного управления на основе системной интеграции является: формирование ценностей организации и их подтверждение; развитие работника и воспитание потребителя; а также достижение поставленных целей, непосредственные результаты работы организации. Чтобы пояснить, что значит системность и эффективность, П. Друкер описывает ситуацию, сложившуюся в крупном научном учреждении правительства США. Прежний руководитель издательства, которого часто критиковали за отсутствие в его журналах «профессионального лоска», ушел на пенсию. Публикации в журналах нового директора издательства приобрели высокопрофессиональный вид. Но ученые, для которых они публиковались, отказались их читать. Прежний директор делал акцент на обсуждении важнейших проблем и противоречий внутри организации. Это вызвало недовольство руководства, но это было интересно ученым, создавалась творческая атмосфера, привлекались молодые кадры. Журнал с интересом читали. Один уважаемый профессор пожаловался руководству, что прежний директор издательства «писал для нас», а новый директор «пишет за нас» [Там же, с. 253]. Старый директор достигал поставленных целей в соответствии с миссией журнала, а новый – нет. В первом случае управление осуществлялось на основе системной интеграции индивидуальных смыслов и общих целей, а во втором – системная интеграция отсутствовала.

Ответственный человек должен спросить себя: «Всё ли я сделал для того, чтобы работать лучше?». Работник умственного труда не только должен постоянно повышать уровень своих знаний, но и обеспечить их практическое использование другими людьми, в процессе достижения поставленных целей. «Здоровый климат» в организации может быть только в том случае, если отношения в ней ориентированы на достижение результата как единства индивидуальных смыслов и общих целей. «Если отношения в организации не ориентированы на достижение результатов, на выполнение конкретных задач, тогда все так называемые “теплые чувства” и “командный дух” лишены смысла и служат лишь ширмой» [Там же, с. 258], – приходит к выводу П. Ф. Друкер. Эффективные отношения между людьми предполагают коллективную работу, общение, саморазвитие и самосовершенствование, передачу знаний, обмен полученными результатами.

По мнению П. Друкера, И. Нонака, П. Сенге, работник умственного труда находится в состоянии непрерывного обучения. Системное управление предполагает постоянное развитие специалиста. Он всегда должен

быть готов сменить работу, организацию, начать новую карьеру. Во-первых, это необходимо для взаимообогащения, расширения знаний работников умственного труда, для формирования нового взгляда на проблемы. В течение каждых десяти лет работникам «научающихся» организаций Японии в добровольно-принудительном порядке приходится переходить из одного отдела в другой не менее трех раз (И. Нонака) и осваивать новые профессии. Во-вторых, трудовой стаж многих работников умственного труда приближается к 50 годам (П. Друкер), а фирмы в среднем «живут» около 30 лет. Это значит, что нужно быть готовым перейти на другую работу, начать новую карьеру. Сильные и слабые стороны человека, его способности можно определить посредством анализа достигнутых результатов. Анализ результатов покажет, каких знаний человеку не хватает и в какой деятельности он точно не преуспеет. В дальнейшем следует сконцентрироваться на сильных сторонах, совершенствовать свои способности, в том числе за счет интереса к знаниям в других сферах деятельности. Каждый работник имеет право на свой стиль работы и обучения. И этот стиль эффективен, если полученные знания применяются на практике и позволяют достигать поставленных целей. Групповое обучение ведет к адаптации, умению работать над совершенствованием своих сильных качеств.

В принятии решений ведущую роль играет система ценностей человека – моральные принципы, которыми он не может поступиться. «Работа в организации, система ценностей которой неприемлема для данного человека, обрекает его на неудовлетворенность и низкую эффективность» [Там же, с. 269], – пишет П. Друкер. В результате возникает конфликт между системой моральных принципов и способностями работника, которые необходимы руководству организации. Чтобы успешно работать, творчески применять новые знания на практике, важно знать своё место в организации и в жизни, познать самого себя. «Найдя своё место в жизни, обычные люди – трудолюбивые, но не гениальные, – превращаются в прекрасных работников» [Там же, с. 271], – отмечает П. Друкер.

Работа человека в организации должна рассматриваться системно. Во-первых, потому что результаты работы человека и организации проявляются в обществе. Поэтому цели организации и человека в конечном счете должны быть связаны с потребностями и благополучием окружающего мира. Во-вторых, характер целей и качество самоконтроля работника умственного труда, философа управления определяются его образованием и воспитанием, его умением видеть социальные идеалы и смыслы. Среди управленцев популярна история про трёх каменщиков, которых спросили, что они делают. Первый ответил, что строит стену. Второй сказал, что он лучший каменщик в округе. Третий ответил, что мечтает возвести храм. Третий каменщик в душе был настоящим руководителем.

Управляющий, работник умственного труда должен быть и философом управления, т.е. уметь вдохновлять себя и других социальными ценностями и смыслами. Вот почему нельзя экономить время на общении, обмене мнениями о деятельности организации между руководителем и подчиненными. «Без такого обмена мнениями работники умственного труда либо теряют энтузиазм и превращаются в обыкновенных подёнщиков, либо направляют энергию исключительно на свою специализацию, всё больше отрываясь от возможностей и потребностей организации» [Там же, с. 279], – приходит к выводу П. Друкер. Новации возникают во многом благодаря такому общению. Исследования по тайм-менеджменту могут быть полезны хорошему руководителю, но они бесполезны в том случае, если у человека нет способности или стремления к саморазвитию и самоорганизации. «Избыточное» время работник умственного труда расходует на восстановление способности думать, работать творчески, нести ответственность за достижение поставленной цели.

Руководителю редко приходится выбирать между правильным и неправильным вариантами решения. Обычно выбирают одно из нескольких направлений деятельности, каждое из которых нельзя считать заведомо верным или ложным. Принимать окончательное решение приходится не столько на основе собранных фактов, сколько в результате сравнительного анализа противоположных идей и мнений. Обсуждение альтернативных решений осуществляется в ходе профессиональных дискуссий и делового обсуждения. Решение необходимо претворять в жизнь, иначе это не решение, а намерение. Принимать решение, по мнению П. Друкера, нужно не всегда, а только в том случае, когда другого выхода нет. Бывают ситуации, которые решаются сами собой. Любое решение связано с издержками и рисками. Самые эффективные решения, как правило, малоприятны.

Условием управления на основе системной интеграции является функциональная коммуникация. Язык коммуникации должен быть связан с личным опытом того, к кому он обращён. Человек воспринимает то, что хочет и способен воспринимать. По этому поводу П. Друкер пишет: «Если коммуникация совпадает с устремлениями, ценностями и целями реципиента, она эффективна» [Там же, с. 320]. Если желания и ценности людей не совпадают, то информацию либо не воспримут, либо «встретят в штыки». Основа коммуникации – знание как проинтерпретированная информация. Коммуникация не зависит от объема информации. «Главное условие эффективного общения – правильное восприятие, а не информационная насыщенность» [Там же, с. 321], – отмечает П. Друкер. Чтобы использовать информацию, нужно понимать соответствующий культурный код. В этом контексте можно согласиться с Б. Латуром, что победу одерживает тот, кому удастся перевести на свой язык интересы других людей. Коммуникация – это способ существования организации. Организационная культура в разных странах различна, и просто скопировать её невозможно.

Управление на основе системной интеграции осуществляется руководителем. Лидерство руководителя определяется его работой, ответственностью и заслуженным доверием. В периоды кардинальных перемен неформальный лидер будет обязательно харизматичен. Лидер устанавливает цели и стандарты организации. Но присутствует и обратная связь. Неформальным лидером в организации становится тот человек, который лучше всех выполняет её цели и задачи. Лидер способен взять на себя всю ответственность: «Крайний всегда я». Друкер отмечает, что конечная задача лидера – найти наилучшее использование человеческих

способностей. Доверие к лидеру, уверенность в его честности и порядочности, стремление работать на общее благо – необходимое условие научного управления.

Работник умственного труда – новатор. Его инновации – это результат практики, трудолюбия, источник целедостижения. П. Друкер выделяет три условия успешной инновации. Во-первых, инновация – это работа. Она требует знаний. Безусловно, чтобы сформировать идею, нужны незаурядные способности, но затем новация превращается в упорную целенаправленную работу. Если человеку не хватает упорства и трудолюбия, то ни талант, ни знания не позволят добиться результата, практически осуществить начатое дело, довести его до конца. Во-вторых, успех новаторства – вдохновение, любовь к делу, которому служишь. П. Друкер пишет о новаторах: «Без определенной доли одержимости они окажутся совершенно неготовыми к упорной, напряженной и изнуряющей работе, без которой успешная инновация вообще невозможна» [Там же, с. 337]. В-третьих, инновация ориентирована на потребности рынка знаний и производство. Она – часть индустриального общества и общества знаний. Распространенным является заблуждение, что люди, создающие инновации, готовы и любят рисковать. Склонность к рискованным поступкам считают даже обязательным качеством «предпринимательской личности». П. Друкер с этим категорически не согласен. «Все успешные новаторы, которых я знаю, – пишет он, – имеют одну – только одну – общую черту: они не любят рисковать... Успешные инноваторы консервативны» [Там же, с. 338]. Люди стремятся к инновационным изменениям, когда успешны, т.е. уверены в себе и хотят добиться большего.

В компаниях, создающих знание, изобретение нового – это способ организационного поведения и даже образ жизни. Начальной точкой инновации является личное неявное знание. М. Полани в работе «Личностное знание» [8] подчеркивал эвристическую роль «страстности», веры, интуиции как форм неявного знания, активизирующих деятельность. Личное знание работника трансформируется в знание организации. В работе «Компания – создатель знания» [15] И. Нонака представляет системное управление знаниями как процесс создания и практического внедрения организационных новаций как переход неявного знания в явное, как «спираль знания». «Спираль знания» состоит из четырех процессов: социализации, экстернализации, комбинации и интернализации. По мнению И. Нонака, неявное знание состоит из «технического мастерства», ментальных моделей, убеждений и мнений, формирующих наше восприятие окружающего мира. Через наблюдение, подражание и практику неявное знание, мастерство передается от учителя ученику. Это переход от неявного знания учителя к неявному знанию ученика. Когда неявное знание можно описать словами, сделать общим для всех, происходит переход неявного знания в явное. По мере распространения нового знания его начинают рассматривать как само собой разумеющееся, происходит интернализация знаний. Расширяется взгляд на мир, на то, каким он должен быть. «Когда сотрудники изобретают новое знание, они также заново изобретают самих себя, компанию и даже мир» [ibidem, p. 99], – пишет И. Нонака. Он описывает процесс появления нового знания как «спираль знания» на примере инновации Инуко Танака – разработки новой машины для домашней выпечки теста.

Для того чтобы неявное знание стало явным, его нужно выразить. Это делается с помощью образов, символов, метафор, аналогий, моделей. Образы и символы используются для артикуляции интуитивных догадок, для инспирации. Такую роль, например, играют PR-слоганы фирмы «Хонда»: «Рискнём», «Теория эволюции автомобиля», «Высокорослик» и т.п. Посредством метафор уже известное знание соединяется по-новому, это позволяет выразить то, что человек знает, но не может сформулировать. Метафора стимулирует творческий процесс. Происходит слияние различных сфер опыта в единый образ. Об этом пишет философ-лингвист М. Блэк в работе «Метафора» [1]. Особую роль играют метафоры «взаимодействия» [Там же, с. 167], расширяющие способность разума к поиску и открытию. Метафоры устанавливают связь между вещами, имеющими отдаленные отношения. Это формирует «остранение» (В. Шкловский), которое даёт толчок креативному мышлению. Следующий этап появления новации – аналогия. Метафора связывает удалённые друг от друга образы, аналогия – «примиряет» возникающее «остранение». Аналогия – промежуточный шаг между образом и новым понятием, воображением и логическим рассуждением. Завершающим шагом в процессе создания нового знания является построение модели. Прекрасным примером этого является процесс разработки мини-копира в компании «Canon», описанный И. Нонака. «Метафора», «аналогия» и «модель» охватывают процесс превращения неявного знания в новое явное знание, «сначала связывая противоречивые вещи и идеи с помощью метафоры; затем разрешая эти противоречия путём аналогии; и наконец, формулируя созданные концепции и воплощая их в модель, которая делает знание доступным для остальных членов компании» [15, p. 101].

Творческая активность стимулируется постоянным переосмыслением того, что сотрудники организации считают само собой разумеющимся. Это особенно актуально в период кризиса, когда традиционные знания приобретают новые значения. Люди не просто пассивно воспринимают знания, они активно их интерпретируют. То, что имеет смысл в одном контексте, может приобрести другое значение или потерять всякий смысл в другом контексте. Таким образом, распространение знания сопровождается изменением смысла. Важным принципом распространения нового знания в японских фирмах является его избыточность (redundancy) – частичное наложение и совпадение информации. Избыточность информации стимулирует дискуссии и коммуникации, облегчает передачу неявного знания, превращение неявного знания в явное, способствует распространению нового знания в организации. Единство организации, определяющее основное направление ее деятельности, обеспечивается единой универсальной концепцией – «концептуальным зонтиком». Промежуточные концепции (middle-level) посредничают между тем, «что есть», и тем, «что должно быть».

Управление на основе системной интеграции постепенно изменяет сознание, ориентирует его на целенаправленное преобразование реальности. Формируются новые «параметры порядка», стереотипы, управляющие событиями. Происходит изменение реальности, формируются «параметры порядка» новой системы

«организация – общество – человек». «Рычаг» управления – общие ценности и смыслы – превращают человека из объекта в субъект управления. «Люди сопротивляются не переменам, а тому, чтобы оказаться объектами перемен» [10, с. 165], – справедливо отмечает П. Сенге. Научное управление на основе системной интеграции индивидуальных смыслов и общих целей, мышления и действия изменяет человека, формирует активное отношение к жизни, делает его восприимчивым к новым знаниям и технологиям только при условии, если оно приобретает характер инспирации. Инспирации возникают в процессе взаимодействия явного и неявного знания. «Коммуникативный язык» инспираций и инноваций в научном управлении – это язык метафор, аналогий, моделей, понятий – «кентавров» ценностей и смыслов. Системная интеграция предполагает, что язык учёного, его ценности и смыслы отвечают критериям истинности, обоснованности, убеждённости и «в индивидуальной и в системно-коммуникационной перспективах» [6, с. 31]. Модели управления на основе системной интеграции присутствуют в трудах по философии управления классиков менеджмента.

Научное управление на основе системной интеграции осуществляется в результате синтеза индивидуальных смыслов и общих целей, знаний и возможностей их практической реализации. Во-первых, происходит осознание человеком его мечты как потребности и возможности воплотить её в жизнь. Это стремление формируется в контексте проекта идеальной модели общества. Во-вторых, возникает объединение индивидуальных смыслов и общих целей, понимание их истинности, происходит формирование системного мышления. В-третьих, на основе общих ценностей, целей и смыслов осуществляется разработка идеальных интеллектуальных моделей, прикладных теорий. В-четвёртых, создание инноваций, обучение деятельности на основе системного мышления, формирование навыков самоуправления, изменение реальности.

Научное управление в сложной системе «организация – общество – человек» осуществляется на основе инспиративного управления, системной интеграции науки и человека, индивидуальных смыслов и общих целей, мышления и действия. В процессе трудового взаимодействия человек изменяет реальность в соответствии с собственными мечтами и смыслами.

#### Список источников

1. Блэк М. Метафора / пер. с англ. М. А. Дмитриевской // Теория метафоры: сборник. М.: Прогресс, 1990. С. 153-172.
2. Голубкова Л. Г. Управление: понимаем ли, о чём говорим? Опыт анализа понятий управления, руководства, менеджмента, лидерства // Философия управления: проблемы и стратегии / отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С. 182-207.
3. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента / пер. с англ. О. Л. Пелявского. М.: Вильямс, 2004. 432 с.
4. Лепский В. Е. Философия управления и развития в контексте научной рациональности (субъектно-ориентированный подход) // Философия управления: проблемы и стратегии / отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С. 134-166.
5. Миронов В. В. Управление как наука: традиции и инновации // Высшее образование в России. 2008. № 2. С. 172-175.
6. Момджян К. Х., Подвойский Д. Г., Кржевов В. С., Антоновский А. Ю., Бараш Р. Э. Системно-теоретический подход к объяснению социальной реальности. Философская или социологическая методология? // Вопросы философии. 2016. № 1. С. 17-42.
7. Нисбет Р. Прогресс: истории идеи. М.: ИРИСЭН, 2007. 557 с.
8. Полани М. Личностное знание / пер. с англ. М. Н. Гнедовского. М.: Прогресс, 1985. 344 с.
9. Розин В. М. Философия управления: основные направления, предмет, сущность управления // Философия управления: проблемы и стратегии / отв. ред. В. М. Розин. М.: ИФРАН, 2010. С. 3-45.
10. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 408 с.
11. Сидоров Л. Г. Управление знаниями в контексте постнеклассической рациональности // Манускрипт. 2019. Т. 12. Вып. 4. С. 111-116.
12. Степин В. С. О методологических подходах к анализу социального познания // Вестник Московского университета. Серия 7. Философия. 2014. № 3. С. 3-10.
13. Тихонов А. В. Социология управления. М.: Канон+, РООИ «Реабилитация», 2007. 472 с.
14. Франкл В. Человек в поисках смысла / пер. с англ. Д. А. Леонтьева, Н. П. Папуша, Е. В. Эйдмана. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
15. Nonaka I. The knowledge-creating company // Harvard Business Review. 1991. Vol. 69. № 6. November-December. P. 96-104.

#### SCIENTIFIC MANAGEMENT BASED ON SYSTEMIC INTEGRATION: PHILOSOPHICAL AND METHODOLOGICAL ASPECT

Sidorov Leonid Grigor'evich, Ph. D. in Economics, Associate Professor  
Rybinsk State Aviation Technical University  
phisk@rsatu.ru

The article considers philosophical and methodological problems of scientific management. The problems and prospects of studies on philosophy of management are examined. The author justifies the necessity of scientific management based on systemic integration within the complicated system "organization – society – human being". Philosophical and methodological subsystems of scientific management are identified. Management based on systemic integration is analysed by the example of P. Drucker's, I. Nonaka's, P. Senge's conceptions. Conditions for successful innovations are estimated, their interrelation with human values and ideals is identified. Philosophical and methodological principles of knowledge and innovation management are considered.

*Key words and phrases:* scientific management; philosophical and methodological aspect; systemic integration; methodological subsystems of management; innovations; values and meanings.