

RU

Принципы управления организации: историко-методологический аспект

Цхададзе Н. В.

Аннотация. Цель исследования - раскрыть методологическое значение принципов управления в истории цивилизации, в том числе их влияние на правила и уклад жизни людей, духовные ценности, культуру, а также восприятие власти. Отмечено, что актуальность принципов управления как инструмента менеджмента будет только расти, во-первых, в связи с необходимостью обеспечить их преемственность с духовным наследием и конституционными правилами государственного управления; во-вторых, в связи с необходимостью усилить привлекательность организаций для высококвалифицированного персонала; в-третьих, ввиду их роли в качестве катализатора прогрессивных перемен в организации. Рассмотрены причины актуальности принципов управления для хозяйствующих субъектов современной России. Научная новизна исследования заключается в комплексном анализе эволюции принципов управления промышленных организаций. В результате доказана важность конкретизации правил поведения руководителей в кодексе поведения управленческого персонала любых организаций.

EN

Organizational Management Principles: Historical and Methodological Aspect

Tskhadadze N. V.

Abstract. The paper reveals management principles role in human civilization development, shows how they influence humans' everyday life, spiritual and material culture, perception of power. The author argues that the role of management principles will increase, which is conditioned by the following factors: firstly, the necessity to ensure they are in tune with spiritual traditions and constitutional principles of public administration; secondly, the necessity to increase organization attractiveness for highly qualified workers; thirdly, special role of management principles as a catalyst of organizational change. Importance of management principles for economy of present-day Russia is justified. Scientific originality of the study lies in the fact that the author analyzes evolution of industrial management principles. The research findings are as follows: the author justifies the necessity to specify managerial behaviour rules in the Manager's Code of Conduct.

Введение

Актуальность принципов управления подтверждена всей историей развития нашей цивилизации. Такие принципы были составной частью культуры различных стран, организаций и исторических личностей. Их старались выражать кратко и в самых различных формах – правил, призывов, заповедей, деклараций, лозунгов. Принципы управления промышленной организацией всегда в динамике. Они могут меняться на различных стадиях жизненного цикла организации в связи с изменением задач и стиля руководства. В историческо-методологическом плане они меняются при смене концепции построения организации, то есть общего взгляда на управление. Между принципами управления и избранной концепцией организации существует тесная связь. Например, «Один за всех, все за одного», «Подчинение личных интересов интересам большинства», «Знание – сила», «Смелость города берет», «Доверяй, но проверяй», «Один в поле не воин», «И один в поле – воин». Некоторые из них становились пословицами. Тексты принципов управления могли размещаться на гербах и знаменах. С их помощью управляли армиями, городами и государствами. Их смена давала импульс политическим преобразованиям во многих странах. Так, принципы Максимилиана Робеспьера «Свобода, Равенство, Братство» в XVIII веке стали девизом Великой французской революции (1792-1804 гг.) [5]. В России восстание декабристов в 1825 году проходило под лозунгами отмены крепостного права, справедливых

судов, равенства людей всех сословий перед законом [11]. А в 1917 году социалистическая революция в России происходила с провозглашением таких принципов управления, как «фабрики – рабочим», «земля – крестьянам», «власть – советам», «экспроприация экспроприаторов» и др. Важными характеристиками любого принципа являются лаконичность, внятность и способность раскрыть ту особенность управления, которая будет легко воспринята линейными руководителями и подчиненными.

Задачи автора: 1) представить «правила игры» в организации, показать, что принципы управления, которые провозглашаются в основном законе государства, должны найти отражение в принципах управления хозяйствующих субъектов; 2) дать анализ принципов управления для промышленной организации, впервые предложенных Анри Файолем; 3) показать динамику принципов управления организации в России и за рубежом в историко-методологическом аспекте и рассмотреть различные концепции по данному вопросу.

Теоретической базой статьи послужили научные исследования зарубежных (Анри Файоль, Матъез, Альбер) и российских авторов (В. К. Назимко, Е. В. Кудинова, К. Н. Лебедев, И. А. Левакин) по вопросам эволюции принципов управления промышленных организаций.

Практическая значимость исследования заключается, с одной стороны, в том, что потребность в принципах управления обусловлена субъективным желанием администрации выразить подчиненным свое понимание власти и отношение к ней. С другой стороны, потребность в принципах управления становится объективно необходимой в организациях, где используется коллективный и особенно квалифицированный труд.

Основная часть

Как известно, принципы управления – это правила, которые раскрывают суть отношений руководителя с подчиненными. Принципы управления лежат в основе порядка в организации и являются ключевым элементом ее бюрократии. Они дают представление об основных «правилах игры» в организации, где партнерами являются, с одной стороны, администрация, а с другой стороны, подчиненные. Такие правила вносят ясность в отношения между членами одной организации. Их смена может стать не только следствием, но и катализатором перемен в организации. В последнем случае принципы управления становятся частью ее стратегии. В этом их особая важность. Вместе с тем потенциал этого инструмента в практике современного менеджмента российских организаций остается не в полной мере реализованным. Это еще мягко сказано. Достаточно взглянуть в уставы организаций.

Принципы управления активно использовали многие политики и руководители стран прошлого. Так, принципом «разделяй и властвуй» активно руководствовались еще в Древнем Риме. Другой популярный принцип «сдержек и противовесов» с XIX века лег в основу государственного управления Французской республики и затем других стран. Эти и другие принципы остаются в арсенале техник управления многих современных политических лидеров.

Принципы управления организацией исторически тесно связаны с правилами жизни выдающихся людей. По сути, это звенья одной цепи. Правила жизни успешного лидера всегда являются примером для подражания. В своей исторической эволюции они трансформируются в правила поведения возглавляемых ими родов, социальных групп, народов и государств. И в своем логическом завершении трансформируются в правила управления возглавляемой организацией. Так, правила жизни императора и философа Марка Аврелия (121-180 гг.) способствовали достижению высшего могущества Римской империи и невольно содействовали распространению христианства [2]. Также семь правил жизни генералиссимуса А. В. Суворова (1730-1800 гг.), описанные в его книге «Наука побеждать» [8], оказали влияние на принципы управления русской, затем советской и современной российской армией. В свою очередь, правила жизни Патриарха Московского и всея Руси Алексия II (1929-2008 гг.) повлияли на авторитет православной веры и способствовали объединению Русской православной церкви в 2007 году [1].

Наиболее впечатляющее влияние на облик цивилизации оказали добродетели и духовные ценности, которые были привнесены в нашу жизнь выдающимися духовными лидерами Моисеем, Иисусом Христом и Мухаммедом и дошли до нас в виде духовных заповедей Торы, Библии и Корана. Божественные заповеди из этих книг, с одной стороны, стали определять правила поведения, которые добровольно исполняют миллионы людей и которые вдохновляют их на подвижничество. С другой стороны, эти правила также лежат в основе религиозной жизни и управления соответствующих конфессий. А во многих странах соответствующие заповеди лежат в основе их государственного управления (Англия, Афганистан, Египет, Израиль, Иордания, Малайзия, Саудовская Аравия и т.д.).

В современной жизни разных государств принципы управления сохранили актуальность. Они фиксируются в основном законе государств – конституции. Так, в Конституции России главное место занимают такие принципы, как [3]:

- Российская Федерация – Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления;
- человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства;
- носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ;
- народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Таким образом, с одной стороны, правила жизни выдающихся исторических личностей прямо влияют на принципы управления отдельных предприятий и неразрывно связаны с принципами управления государств. С другой стороны, из этого следует обратная связь, а именно, что принципы управления, которые провозглашаются в основном законе государства, должны найти отражение в принципах управления хозяйствующих субъектов [13]. В настоящее время такая корреляция очень слабая, что доказывает отсутствие соответствующих правил в уставах абсолютного большинства организаций. Хозяйствующие субъекты в России самостоятельно трактуют как содержание принципов управления, так и необходимость их формулирования и отражения во внутренних стандартах.

Принципы управления для промышленной организации впервые были предложены в 1916 году Анри Файолем в работе «Общий и промышленный менеджмент» [9]. К ним он относил следующие:

- разделение труда – каждый занимается порученной ему работой;
- полномочия и ответственность за результаты своих действий;
- дисциплина, основанная на исполнении установленных правил;
- единство распорядительства в лице одного начальника;
- единство руководства в рамках одной программы действий;
- подчиненность личных интересов общим интересам;
- справедливое вознаграждение за труд;
- сочетание централизации и децентрализации руководства;
- скалярная цепь, т.е. иерархия власти;
- порядок, когда каждый работник и вещь на своем рабочем месте;
- справедливость, т.е. сочетание благожелательности с правосудием;
- стабильность персонала, т.е. снижение его текучести;
- инициатива персонала;
- единение персонала, формирование корпоративного духа.

Перечисленные принципы позволили руководителям первых промышленных предприятий конкретизировать модель взаимодействия администрации с персоналом. Эти принципы сохранили свою актуальность и рекомендованы теорией управления для использования в организациях независимо от форм собственности. Вопрос состоит только в акцентах, которые следует учитывать в зависимости от сложившегося уровня развития производительных сил и производственных отношений. То есть в зависимости от используемой концепции построения организации.

На современном этапе развития производительных сил использование и периодическое обновление принципов управления представляется особенно важным по трем причинам. Во-первых, в связи с разработкой и внедрением высоких технологий в различные области экономики, что сопровождается увеличением числа высококвалифицированных работников, которым особенно важна ясность в правилах управления. Во-вторых, в связи с повсеместным использованием скоростных коммуникаций и социальных сетей, которые обеспечивают персоналу доступ к мировой практике менеджмента и соответствующим правилам управления. И в-третьих, в связи с тем, что принципы управления среди прочих инструментов менеджмента в максимальной мере раскрывают привлекательность организации, что особенно важно для сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров. Все перечисленные факторы действуют кумулятивно, что еще в большей мере увеличивает зависимость руководителей организаций от уровня удовлетворенности качеством управления со стороны квалифицированных работников.

В России большая часть руководителей промышленных и инновационных предприятий, и особенно в среде малого бизнеса, уделяют недостаточное внимание принципам управления. Обычной является практика, когда пришедший на предприятие новый сотрудник пытается определить правила управления в организации самостоятельно, в том числе путем общения с товарищами по работе. Это значительно увеличивает время его адаптации к новым условиям труда. Да и точность выводов, полученных методом «испорченного телефона», очень мала. Как следствие, снижается мотивационный настрой работников. И наоборот, в тех организациях, где принципы формулируются в уставе, коллективном договоре, контрактах, должностных инструкциях, средствах наглядной агитации, растет не только производительность труда, но и повышается репутация организации во внешней среде.

Как правило, принципы управления устанавливает администрация. Однако подчиненные также могут влиять на этот процесс, например в ходе обсуждения коллективного договора администрации с профсоюзной организацией. Идеальной представляется ситуация, когда правила управления формируются в ходе консенсуса сторон, что способствует формированию коллективного духа в организации.

Принципы управления могут декларироваться на словах, а могут устанавливаться как регламент (внутренний стандарт) организации. Но только в случае, когда принципы управления зафиксированы в регламенте, они становятся нормой, регулирующей отношения власти и подчиненных. Например, если они отражены в уставе организации, приказе ее руководителя, законе государства, конституции. В частности, в обновленной Конституции Российской Федерации (2020 год) принципы управления занимают центральное место во всех ее статьях.

Очень часто принципы управления просто декларируются руководителями, и поэтому формальная правовая ответственность за их соблюдение отсутствует. При этом в одной и той же организации руководители разных уровней часто декларируют несовпадающие принципы управления. Такая ситуация обычно распространена среди руководителей структурных подразделений. Например, первое лицо может провозглашать

принцип инициативы. В то же время некоторые начальники отделов (цехов) могут принимать решения единолично без обсуждения с подчиненными и учета их мнения.

Принципы управления промышленной организацией всегда в динамике. Они могут меняться на различных стадиях жизненного цикла организации в связи с изменением задач и стиля руководства [6]. В историческом плане они меняются при смене концепции построения организации, то есть общего взгляда на управление. Между принципами управления и избранной концепцией организации существует тесная связь.

Для классических концепций построения организации характерны принципы управления, которые демонстрируют главную роль администрации и основные обязанности подчиненных. В их числе особенно: централизация управления, единоначалие, скалярная цепь, жесткая дисциплина, ответственность. Подобные принципы соответствуют ситуации, когда в организации преобладает неквалифицированный труд. В этом случае работников следует заставлять работать, определяя для них жесткие и однозначные «правила игры».

Принципы управления для неоклассической концепции построения организации более либеральны. С их помощью руководство организации демонстрирует готовность к определенной децентрализации и демократизации управления. Ее подтверждают в том числе такие правила, как: делегирование полномочий, стабильность персонала, поощрение к выработке независимых суждений в границах своей работы, единство действий. Перечисленные принципы соответствуют ситуации, когда в организации увеличивается доля сложного оборудования и квалифицированного труда. Квалифицированных работников легче мотивировать, улучшая условия труда и поддерживая их социальные контакты.

Принципы управления для социотехнической концепции построения организации раскрывают готовность администрации к доверительным отношениям с высококвалифицированными работниками, чему будут содействовать такие правила, как: децентрализация управления, коллегиальность, поощрение к выработке независимых суждений по текущим вопросам развития организации, совмещение профессий, гибкий рабочий график, работа по внутреннему совместительству, поощрение к самообразованию и повышению квалификации, корпоративный дух и т.д. Перечисленные принципы соответствуют пониманию, что труд высококвалифицированных работников, во-первых, не нуждается в принуждении. Во-вторых, пониманию, что подготовка такого работника требует значительных инвестиций и его следует беречь как важнейший ресурс.

При использовании системной концепции дополнительно усиливается роль таких правил управления, как: ориентация на поставленные цели организации, стратегическое мышление, комплексный подход, поощрение к выработке независимых суждений по текущим и стратегическим вопросам развития организации, поощрение к созданию дочерних, в том числе малых предприятий, выборность линейных руководителей и т.п. Подобные новые правила соответствуют пониманию, что в среде высококвалифицированных работников независимо от их текущего должностного статуса существуют специалисты, способные к постановке и реализации новых и перспективных задач.

В современных условиях принципы управления частично находят отражение в кодексе поведения управленческого персонала. В нем обычно устанавливаются правила приличия и чести только для руководителя. Считается, что этику управленческого труда первым сформулировал китайский философ Конфуций (551-479 гг. до н.э.). Он считал, что руководитель должен соблюдать такие нравственные добродетели, как [2]:

- долг и справедливость;
- честь и скромность;
- искренность и верность;
- уважение к старшим;
- стремление к знаниям;
- гуманное отношение к подчиненным;
- достойный уход в отставку.

Эти добродетели перекликаются с духовными ценностями Будды Шакьямуни, который жил в тот же период (563-483 гг. до н.э.) [10].

Многие правила поведения, сформулированные Конфуцием, нашли отражение в кодексах поведения современных чиновников. Например, в Великобритании обязательными для должностных лиц государства являются семь принципов публичной жизни: бескорыстие, неподкупность, объективность, подотчетность, открытость, честность, лидерство и личный пример.

В Канаде с 2003 года действует Кодекс ценностей и этики в секторе государственной службы. К основным принципам его работы относятся: уважение демократии, уважение личности, неподкупность, самосовершенствование [4].

В России принципы служебного поведения государственных служащих впервые были установлены Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885. Основное место среди них занимают: защита прав и свобод человека и гражданина, независимость от влияния отдельных граждан (организаций), корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами, терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России.

Даже внешнее сопоставление правил поведения российских и зарубежных чиновников убеждает в целесообразности более глубокой их конкретизации для российских условий, в том числе учитывая актуальные духовные и нравственные добродетели, сформулированные философами древности.

Роль принципов управления в обозримом будущем будет только усиливаться. Эта тенденция обусловлена сложившимся вектором развития нашей цивилизации и, в частности, такими обстоятельствами, как:

- а) растущая конкуренция на рынках квалифицированного труда и сбыта продукции;

- b) поиск и освоение новых месторождений природных ресурсов на земле и в космосе;
- c) разработка новых технологий, связанных с производством продуктов питания, созданием эффективных лекарственных препаратов, утилизацией бытовых и промышленных отходов.

В этой связи считаем уместным:

- 1) закрепить в Гражданском кодексе РФ требование по обязательному формулированию принципов управления в учредительных документах хозяйствующих субъектов;
- 2) учитывать знание принципов управления при аттестации и регулярной оценке труда руководителей различных уровней [7].

Заключение

Завершая представленный в статье обзор, следует сделать следующий вывод. Автор представил «правила игры» в организации, показал, что принципы управления, которые провозглашаются в основном законе государства, отражаются в принципах управления хозяйствующих субъектов. Дал анализ принципов управления для промышленной организации, впервые предложенных Анри Файолем. Показал динамику принципов управления организации в России и за рубежом в историко-методологическом аспекте и рассмотрел различные концепции по данному вопросу.

Следовательно, формулирование принципов управления представляет собой важную составную часть управленческого процесса и стратегии любой организации. Каждый удачно сформулированный и прорекламированный принцип на любой стадии жизненного цикла организации становится катализатором ее развития.

В этой связи рассмотрение динамики принципов управления организации в новых хозяйственных условиях является перспективой дальнейших исследований.

Источники | References

1. Жукова М. Г. Патриарх Алексей II (Ридигер). М.: Сретенский ставропигиальный мужской монастырь, 2016. 140 с.
2. Кобзев А. И. Философия китайского неоконфуцианства. М.: Восточная литература РАН, 2002. 132 с.
3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Левакин И., Трифонова Д. Этический кодекс в интересах развития службы // Государственная служба. 2015. № 2 (94). С. 42-50.
5. Матьез А. Великая французская революция. Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. 215 с.
6. Назимко В. К., Кудинова Е. В. Менеджмент: сущность знания и практики: учебно-методическое пособие. М.: ОнтоПринт, 2020. 145 с.
7. Назимко В. К., Кудинова Е. В. Методика количественной оценки качества труда руководителя // Экономика в промышленности. 2020. Т. 13. № 1. С. 115-122.
8. Суворов А. В. Наука побеждать. М.: АСТ, 2019. 305 с.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. Б. В. Бабина-Кореня. М.: Центральный институт труда, 1923. 122 с.
10. <http://o-buddizme.ru/osnovy-buddizma/buddiyskie-zapovedi> (дата обращения: 15.06.2021).
11. <https://arzas.academy/materials/933> (дата обращения: 30.07.2021).
12. <https://history.wikireading.ru/193371?urwinfo=1592972604948739-361459475639150377000279-production-app-host-vla-web-yp-184> (дата обращения: 04.06.2021).
13. Lebedev K., Budovich Y., Tskhadadze N. Functions of management of macroeconomic systems // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2019. № 726. P. 358-367.

Информация об авторах | Author information



Цхададзе Нелли Викторовна¹, д. экон. н., проф.

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва



Tskhadadze Nelly Viktorovna¹, Dr

¹ Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

¹ nelly-vic@mail.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 09.07.2021; опубликовано (published): 15.09.2021.

Ключевые слова (keywords): принципы управления организации; бюрократия; духовные ценности; организационная культура; кодекс поведения управленческого персонала; organizational management principles; bureaucracy; spiritual values; organizational culture; Manager's Code of Conduct.