

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ФИЛОСОФИЯ

УДК 124.5

Бакурадзе А.Б.

*Московский государственный университет технологий и управления имени
К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)*

ЦЕННОСТИ-ЦЕЛИ И ЦЕННОСТИ-СРЕДСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье дается характеристика ценностей-целей и ценностей-средств управленческой деятельности. Ценности-цели представляют собой смыслообразующие ценности управления, к которым относятся человек и общество, государство, социальные организации, а также эффективный и результативный труд. В статье анализируется влияние на характер управления активности / пассивности, свободы / зависимости и доверия как ценностей-средств управленческой деятельности, рассматривается структура ценностей-ресурсов управления.

Ключевые слова: социальная организация, управленческая деятельность, ценность-цель, ценность-средство, высшие ценности, процессуальные ценности, ценности-ресурсы.

A. Bakuradze

*Moscow State University of Technologies and Management
Named after K.G. Razumovsky (the First Cossack University)*

GOAL VALUES AND FUND VALUES IN MANAGEMENT

Abstract. The article characterizes goal values and fund values in management. goal values are meaning making values of management which include people, society, state, social institutions and efficient labor. The article also analyzes the impact of such fund values as activity/passivity, freedom/dependence and trust on the nature of management, the structure of resource values of management being considered.

Key words: social organization, management, goal values, fund values, supreme values, procedural values, resource values.

Классифицируя блага, Аристотель в «Большой этике» выводит их четырёхъярусную иерархию. На первом ярусе иерархии располагаются блага-средства, создающие другие блага. На втором размещаются блага-возможности. На третьем

© Бакурадзе А.Б., 2015.

ярус находятся блага хвалимые – добродетели, представляющие ценность в той мере, в какой они необходимы людям. Четвёртый же, высший ярус занимают блага ценимые, которые определяют смысл существования объектов или явлений. Таким образом, классификация Аристотеля разделяет желательное само по себе и желательное производное, необходимое для чего-то или кого-то другого [1].

Применяя этот подход к анализу ценностей управления, можно выделить смыслообразующие ценности управленческой деятельности, которые представляют собой её ценности-цели. При этом образование смыслов имеет место на двух уровнях. Первый уровень смыслов – это высший уровень, определяющий базовые ценности-смыслы функционирования и развития социальной организации. К ним относится *человек* в различных его проявлениях (руководитель и специалист, владелец организации и наёмный работник, педагог и обучающийся, командир и подчинённый и пр.), *общество*, включая составляющие его социальные и профессиональные группы, государство и его институты, и, наконец, собственно *социальная организация*. Без ориентации на них невозможно построить и обеспечить развитие социальной организации, ориентированной на длительное существование.

Следует отметить, что на различных этапах развития всего общества и социальной организации в различных социально-политических, экономических и культурных условиях соотношение между этими базовыми ценностями-смыслами различно. Так, очевидно, в период войн на первый

план выходят ценности государства и общества, которые становятся смыслом существования как военных, так и гражданских социальных организаций. В условиях же последующего перехода к мирной жизни возрастает влияние ценности человека на управленческую деятельность.

Проблема ценности человека поднималась мыслителями различных эпох. Полемизируя с Т. Гоббсом, рассматривавшим человека в качестве одного из средств осуществления целей государства [3, с. 175], и религиозными концепциями нравственности, которые мотивировали его на избегание наказания, Э. Шефтсбери отмечал, что ценность личности является ведущей в иерархии ценностей [7, с. 134]. Вместе с тем представление о человеке как средстве достижения неких высших целей общества, представление о работнике как орудии получения выгоды для руководителя или социальной организации по сей день прочно укоренены в практике управленческой деятельности. Взгляды на управление, при которых ценность человека не является ведущей, исследуются Д. МакГрегором в «теории X» [11]. Данная теория базируется на представлении о работнике как рационально организованной личности, ведущими потребностями которой являются материальные потребности и потребности в обеспечении социальной безопасности. Однако растущий уровень жизни, созданный достижениями научно-технического прогресса, современными способами организации трудовой деятельности, позволяет работнику в значительной степени удовлетворить указанные выше потребности. Тем самым управление, базирующееся на принци-

пе «кнута и пряника», перестаёт быть результативным, поскольку ограничено имеющимся арсеналом стимулов, которые представляют собой либо материальные вознаграждения, либо средства принуждения.

Одной из ведущих целей современного управления является обеспечение таких условий, чтобы работники, направляя свои усилия на достижение целей социальной организации, одновременно с этим достигали и своих личных целей. Во многом это зависит от признания руководителем ценности человека как ведущей ценности своей деятельности, что побуждает работников поступать соответствующим образом и по отношению к своей организации, и по отношению к руководителю. Такое признание долговременно активизирует работников посредством применения ряда инструментов, к числу которых относятся децентрализация управления, предполагающая делегирование управленческих полномочий рядовым сотрудникам и расширение зон ответственности младшего и среднего управленческого персонала социальной организации, расширение фронта работ, позволяющее объединить несколько работ в одну, обеспечивая целостность достижения цели. Всё это даёт возможность удовлетворить социальные и индивидуальные потребности работников.

Руководители, признающие ценность человека и полноты его бытия, ориентированы на повышение уровня удовлетворённости работой своих сотрудников. По мнению В.А. Ядова, состояние удовлетворённости можно рассматривать как самый простой итоговый показатель личного отношения работника к труду и важнейший эле-

мент общего морально-психологического состояния человека [8, с. 24]. Однако связь между удовлетворённостью сотрудников работой и результативностью их деятельности неоднозначна. Некоторые работники удовлетворены работой, но являются плохими исполнителями или недостаточно инициативны, при том, что имеются работники, которые не удовлетворены работой, но отлично трудятся. Данный факт ставит руководителей, ориентированных на ценность человека, перед дилеммой – обеспечивать удовлетворённость подчинённых, при этом, возможно, жертвуя результативностью деятельности своей организации, или, признав основной целью достижение высоких результатов работы организации, отказаться от заботы об удовлетворённости сотрудников работой. Таким образом, ценность человека начинает конкурировать с ценностью результативности деятельности социальной организации.

Наряду с человеком и полнотой его бытия ценность для управления представляет общество в целом и отдельные социальные общности. Их ценность определяется социальной сущностью человека и вытекающей из этого диалектики общества и личности. В связи с этим П.И. Новгородцев подчёркивал: «Являясь лицом и притязая на безусловное нравственное значение, я должен и в других лицах признать такую же безусловную ценность. Я не могу видеть в обществе, т. е. в других лицах только средства для моих целей, я должен признавать за ними значение таких же нравственных целей, какое они, т. е. общество, должны признавать за мною. Тут создаётся не отношение средства к целям, а более

сложное отношение взаимодействия целей» [5, с. 198]. Таким образом, являясь фундаментальной ценностью, общество, в идеале, не конкурирует с фундаментальностью ценности личности. Общество и личность взаимодополняют друг друга, друг без друга не существуя. То же самое относится к ним и как высшим ценностям управленческой деятельности.

Сущностью взаимоотношений между личностью и обществом является признание их равенства как взаимодействующих реальностей. Можно утверждать, что общество для личности не только средство, но и цель, а личность для общества не только цель, но и средство. Это означает двойственность природы общественной реальности. В её состав входит не просто личность, общество и их отношения. Они представляют собой единство первого и второго, причём от процесса управления социальной организацией во многом зависит то, является ли это единство гуманным или насильственным, справедливым или несправедливым.

Отсюда следует, что роль руководителя, признающего в качестве высших ценностей человека и общество – это служение человеку и обществу. Служение, по мысли Э. Шефтсбери, предполагает бескорыстность добродетельных поступков, которые и должны осуществлять руководители социальных организаций, ориентированные на высшие цели управления. По мнению И. Бентама, цель руководителей – счастье человечества, осуществляемое разумом и законом. Принцип пользы обеспечивает одобрение или неодобрение любого действия в соответствии с его тенденцией к увели-

чению или уменьшению счастья того или иного индивида или общества в целом. Под самой *пользой*, по мысли И. Бентама, следует понимать то свойство объекта, посредством которого он способен производить прибыль, преимущество, удовольствие, благо или счастье либо препятствовать вреду, страданию, злу или несчастью того субъекта, чьи интересы являются предметом рассмотрения – будь то индивид или общество в целом [2].

Однако возрастание значения управленческой деятельности становится фактором, способствующим ограничению демократического контроля над процессами, протекающими в различных социальных организациях, что приводит к увеличению социальных и экологических рисков для работников, потребителей и общества в целом. Как только руководители превращаются в особую социальную группу, постепенно исчезает возможность согласования интересов различных категорий участников производственных отношений. Особенно быстро это происходит в случаях, когда группа руководителей характеризуется информационной и ротационной закрытостью, что делает её неподотчётной управляемым, а в перспективе – и всему обществу.

В теории управления указанные выше обстоятельства породили теоретический подход, в соответствии с которым управленческая деятельность оценивается с точки зрения её ответственности перед обществом, т. е. приемлемости для развития процессов демократии, сохранения экологии и соблюдения других всеобщих интересов, включая интересы безопасности и обороны. Данный подход получил

название «критической теории менеджмента» [9, с. 433]. Цель данного подхода, признающего базовой ценностью ценность общества не столько поиск ответов на вопросы о путях достижения результатов социальных организаций, сколько построение «социально ориентированного» менеджмента, опирающегося на имеющиеся в распоряжении руководителей ресурсы и технологии. При этом теоретики «критической теории менеджмента» определяют цель менеджмента как приумножение материальных благ или благосостояния приемлемым для общества путём.

Для обеспечения такой приемлемости необходимо, прежде всего, признание менеджментом ценности общества, которое обеспечивается открытостью руководителей социальных организаций. Она может быть достигнута при условии развитого гражданского общества.

Следующий уровень смыслообразования определяет смыслы собственно управления. Оно представляет собой вторичную по отношению к производственным процессам деятельность. В процессе управления не создаётся общественного блага. Управленческая деятельность обеспечивает условия для эффективного и результативного труда работников. Тем самым труд становится ценностью управления, что делает осмысленными процессы достижения его эффективности и результативности.

Под *эффективностью* понимается показатель соотношения между тем, как социальная организация выполняет свои задачи и удовлетворяет ожидания представителей заинтересованных в её деятельности социальных групп, и

затратами на выполнение данных задач и удовлетворение ожиданий, что определяет ценность эффективного труда.

Различают три вида эффективности: индивидуальную, групповую и организационную. *Индивидуальная эффективность* отражает уровень выполнения задач конкретными работниками. Поскольку члены организаций обычно работают в группах, это порождает необходимость в определении *групповой эффективности*. Третий вид эффективности – *организационная*, которая включает в себя и индивидуальную, и групповую эффективность. Однако *организационная эффективность* превышает сумму индивидуальной и групповой эффективности. За счёт синергетических эффектов организации способны достигать более высоких показателей, чем сумма составляющих их работников и рабочих групп.

Индивидуальные отличия работников обуславливают различия в эффективности их деятельности, а значит, и различия в ценности каждого конкретного работника для социальной организации. Тем самым фиксируется противоречие между самоценностью каждого человека, на которой базируется гуманистическая философия, и ценностью человека как работника, определяемая его индивидуальной эффективностью.

Оценка эффективности групповой работы и общеорганизационной эффективности затруднена целым рядом противоречий, носящих аксиологический характер. К их числу относятся противоречия между эффективностью деятельности группы и ценностью выполняемых ею функций для

организации, между эффективностью деятельности различных групп, составляющих организацию, между эффективностью организации и её ценностью для общества и др. Разрешить указанные выше противоречия возможно как радикальными, так и эволюционными методами.

Однако труд является ценным, когда он результативен и обеспечивает необходимое количество и качество благ (товаров, услуг и пр.), производимых социальной организацией. На основе признания ценности результативности строится система управления по результатам. Результативный труд работающих в социальной организации приводит к получению теми или иными субъектами определённой выгоды, которая понимается как получение преимуществ, благ, прибыли и другой пользы для указанных выше субъектов и представляет собой производную ценность от ценности труда. Но ориентация на извлечение выгоды порождает группу противоречий между заинтересованными в деятельности организации субъектами, пользующимися результатами труда. Прежде всего, к ним относится противоречие между личной выгодой и общественной пользой, которое является следствием противоречия между ценностью человека и ценностью общества и регулируется нормами морали и права, а также противоречие между ориентациями социальных организаций на получение краткосрочных и долгосрочных выгод, регулируемое на уровне стратегий их развития.

Средствами достижения смыслообразующих ценностей-целей выступают ценности-средства, представляющие собой совокупность

процессуальных ценностей, в качестве которых выступают все значимые для руководителей и работников социальной организации характеристики процесса труда, а также совокупность ценностей-ресурсов, необходимых для развития и функционирования социальной организации, деятельности её рабочих групп, руководителей и работников.

Синтетическая природа управления, его опосредованная связь с результативностью и эффективностью производственных процессов усложняет определение структуры процессуальных ценностей. Однако в основе процесса управления лежит взаимовлияние участников производственных отношений, которое может быть построено на базе признания свободы или может предполагать их зависимость от субъектов власти.

Свобода представляет собой способность субъекта самостоятельно определять цели и способы распространения своего влияния на социальную организацию, нести ответственность за результаты своего участия в управленческой деятельности. Ориентированные на ценность свободы руководители и организации стремятся как можно меньше использовать принуждение, признают в качестве положительных ценностей саморазвитие и разнообразие, допускают достаточно высокую степень автономии работников и рабочих групп, горизонтальное распределение власти, активное применение механизмов координации, что открывает перед ними широкие возможности по мотивации персонала. Свобода всегда ставит субъекта перед неопределённостью, что определяет необходимость выбора и приня-

тия на себя ответственности за такой выбор.

В противовес ориентации на свободу, ориентация на зависимость не предполагает автономного функционирования рабочих групп, но предусматривает развитую вертикальную систему власти с необходимыми для её функционирования ресурсами и субординационным принципом построения, стремление к развитию сплочённости внутри трудового коллектива и лояльности работающих в нём. Это сужает пространство выбора как работников, так и руководителей.

Активность как способ жизнедеятельности социальной организации представляет ценность управления, поскольку позволяет реализовать её миссию, цели и задачи. Это происходит благодаря сохранению существующих и развитию новых процессов, явлений, условий и связей во внутренней и внешней среде организации. Активность интегрирует в себе ряд ценностей, к числу которых относятся творчество, понимание будущего, гибкость, адаптивность, совместный характер деятельности. Значимость активности как ценности предусматривает поддержание возможности субъекта действовать инициативно в направлении значимых для социальной организации целей. В противовес этому признание в качестве ценностей стабильности как ориентации на сохранение настоящего, игнорирование инициатив по совершенствованию деятельности свидетельствуют о пассивности как значимой ценности управления.

Являясь базовой процессуальной ценностью, доверие составляет основу социального «капитала» организации, обеспечивает консенсус между субъек-

тами ценностей управленческой деятельности, служит условием возникновения и развития разнообразных социальных контактов. Как отмечает Ф. Фукуяма, доверие – это «возникающее у членов сообщества ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно и с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами» [6, с. 52]. Источниками доверия выступают социальные добродетели: ответственность, чувство долга перед организацией, её работниками и руководителями, социальной группой и обществом в целом, честность, бескорыстие, способность к сотрудничеству и др., а также добродетели предпринимательства. К последним относятся способность к упорному труду, рационализм, новаторство, умеренная готовность идти на риск, бережливость.

Социально-философский анализ проблемы доверия показывает, что его нужно рассматривать как процесс группового восприятия справедливости, честности, ответственности, правильности происходящего в социальной организации и других социальных добродетелей, являющихся базовыми характеристиками доверия. Однако, каждый субъект ценностей управленческой деятельности имеет своё представление о характеристиках доверия и наполняет её смыслами, ориентируясь на специфическое восприятие действительности.

Б.З. Мильнер выявил, что отношения доверия в системах управления складываются и развиваются по следующим направлениям:

– доверие государственных органов власти социальным организациям;

– доверие социальных организаций государственным регулирующим органам;

– доверие социальных организаций друг к другу;

– доверие работников к руководителям и руководителей к работникам;

– доверие работников друг к другу;

– доверие руководителей друг к другу;

– доверие между структурными подразделениями социальной организации [4].

Высокий уровень доверия способствует успешной коллективной работе, позволяет устранить противоречия, препятствующие согласованию действий работников, направленных на достижение совместных целей и задач. Высокий уровень доверия необходимо достичь и членам управленческой команды социальной организации, поскольку он способствует выработке и достижению эффективных решений по управлению без формальной регламентации деятельности. Напротив, низкий уровень доверия в социальной организации побуждает к установлению системы формальных правил, которая предполагает постоянное согласование действий между работающими и осуществление контрольных функций управления, что увеличивает производственные издержки.

Ценность ресурсов рассматривается в аксиологии, прежде всего, с точки зрения их полезности. Ещё Сократ отмечал, что поскольку ценность есть нечто хорошее, то полезные предметы выступают в качестве ценности, а вредные – не считаются таковой [1, с. 67]. Вместе с тем он подчёркивал, что важно уметь пользоваться ресурсами, актуальность чего возрастает в

условиях их недостаточности в период кризисов и войн.

По мнению Д. Барни, к ресурсам относятся все активы, возможности и организационные процессы, контролируемые организацией, которые позволяют ей реализовывать эффективные стратегии своего развития и функционирования. Он разделил ресурсы на:

– **материальные**, к которым относятся технологии, оборудование, капитальные постройки, сырьё, финансы;

– **человеческие**, включающие в себя подготовленных руководителей и работников организации, которые взаимодействуют между собой;

– **организационные**, представляющие собой формальные группы организации, а также неформальные отношения между работниками и рабочими группами [10, с. 103].

Благодаря материальным и финансовым ресурсам социальной организации возникают двусторонние взаимосвязи: под влиянием своих ценностей организации, их руководители, рабочие группы и работники создают ценные объекты, а эти объекты, в свою очередь, создают и формируют коллективные и личностные ценности. Однако важно, чтобы материальные ресурсы признавались субъектами ценностей управления как исключительно ценности-средства. Их абсолютизация в условиях экономического либерализма и конкуренции приводит к таким последствиям, как двойная мораль, психические фрустрации, оскудение духовной жизни человека, нередко ведущее его к нравственному краху.

Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что

работники рассматриваются как главный ресурс в развитии социальной организации. Человек в эффективной системе управления рассматривается и как высшая ценность, и как ресурс развития социальной организации. Первое требует от руководителя ориентации на создание в организации условий для удовлетворения разнообразных потребностей работника, а второе – создания среды, способствующей наиболее полному проявлению работниками своего потенциала и потенциала рабочих команд в целях достижения значимых для организации целей. При этом сам руководитель также рассматривается как ценный ресурс развития социальной организации, а обучение работников превращается в средство решения проблем организации и становится особым ресурсом управленческой деятельности. Признание ценности обучения персонала как ресурса социальной организации определяет функцию управления процессом такого обучения, в ходе которого могут осваиваться как новые технологии трудовой деятельности, так и новые стратегии развития самой организации, а умение превратить организацию в самообучающуюся становится сегодня одним из ведущих управленческих умений, характерных для эффективного руководителя.

В постиндустриальном обществе, характеризующемся высокой степенью динамизма и неопределённости, наряду с возрастанием роли человеческого ресурса растёт значимость такого ресурса, как информация, поскольку прибавочная стоимость создаётся теперь не столько трудом в привычном понимании, сколько знанием, создающим материальные ценности и услуги.

Информация как ресурс управления представляет ценность потому, что она связывает все другие ресурсы, технологии, организационную структуру и внешнюю среду организации. Необходимость своевременного получения необходимой для управления информации наряду с увеличением и усложнением управленческих функций в современном менеджменте превращают время в особо значимую для управленческой деятельности ценность.

Оперативно реагировать на неопределённость социальной организации позволяют свободные ресурсы, представляющие собой совокупность перечисленных выше ресурсов, которая может быть направлена на решение неожиданно возникших задач. Это обстоятельство определяет ценность свободных ресурсов, делая их накопление и развитие одной из целей управленческой деятельности.

Организационные ресурсы представляют собой ценность управления, поскольку предназначены для эффективного достижения результатов деятельности социальной организации. Различные типы формальных организационных структур базируются на различных процессуальных ценностях. В наибольшей степени ориентированная на ценности результативности деятельности, свободы и доверия свободная организационная структура располагает наиболее мощным ресурсным потенциалом, однако она требует высокого уровня профессиональной компетентности работников.

К ценностям-ресурсам относятся и технологии, которые оцениваются по двум критериям: инструментальному и экономическому. Выбор той или иной технологии зависит от цен-

ностных предпочтений субъектов, осуществляющих такой выбор. С учётом фактора ограниченности ресурсов часто при осуществлении выбора технологии принимается во внимание не столько желание достичь определённых результатов наиболее рациональным образом, сколько необходимость экономии ресурсов, что особенно характерно для кризисных этапов развития организации и традиционно для антикризисного управления, которое актуализирует ценность ресурсов.

Таким образом, ценности-цели управленческой деятельности определяют систему целей и методов управления социальной организацией, предназначение руководителя и критерии оценки его работы. Достижение целей общества, социальных групп, социальных организаций и человека происходит посредством труда, ценность которого определяется его эффективностью и результативностью, что делает оценку этих характеристик трудовой деятельности значимой для управления.

Ценности-средства управления включают в себя процессуальные ценности, которые объединяют дихотомии свободы / зависимости, активности / пассивности, ценность доверия и их производные, а также ценности-ресурсы управления социальной организацией, представляющие собой совокупность материальных, финансовых, человеческих, информационных, организационных и технологических ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Аристотель. Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории [Электронный ресурс]. – М.: РГБ, 2006. (Классическая философская мысль). URL: https://www.avito.ru/moskva/knigi_i_zhurnaly/knigi (дата обращения: 08.11.2014).
2. Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства. М.: РОССПЭН, 1998. 415 с.
3. Гоббс Т. Избранные произведения в 2-х томах / пер. с англ. М.: Мысль, 1964. Т. 1. 583 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 2000. 480 с.
5. Новгородцев П.И. Об общественном идеале. М.: Пресса, 1991. 640 с.
6. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и пути к процветанию / пер. с англ. М.: ООО «Изд-во АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.
7. Шефтсбери А.Э. Эстетические опыты. М.: Искусство, 1975. 544 с.
8. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. №3. С. 50–62.
9. Allvesson M., Willmott H. On the idea of emancipation in management and organization studies // Management Review. 1992. № 17. P. 432–464.
10. Barney J.B. Firm resources and sustainable competitive advantage // Journal of Management. 1991. N 17. P. 101–112.
11. Mc'Gregor D. The Human side of enterprise. New York: Mc' Graw Hill, 1960. 246 p.