

УДК 101.1

РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ В СТРУКТУРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ

К. С. Арутюнян

Рязанский государственный радиотехнический университет

Поступила в редакцию 9 апреля 2019 г.

Аннотация: актуальность темы исследования определяется проблемой определения роли управленческого сознания в структуре общественного сознания посредством функций, свойств, принципов как структурных элементов сознания управления. Цель статьи – осуществить социально-философский анализ научных подходов на управление и управленческое сознание. В ходе проведенного анализа формируется авторский подход к определению сущности и функций управленческого сознания.

Ключевые слова: управление, управленческое сознание, общественное сознание, функции, принципы, свойства.

Abstract: the relevance of the subject research is defined by the problem definition of the role administrative consciousness in structure of the public consciousness by means of the functions, properties, principles as the structural elements. The purpose of the article is carried out the social and philosophical analysis of the scientific approaches on the management and administrative consciousness. During the leading analysis author's approach on determination of the essence and functions of administrative consciousness is formed.

Key words: management, administrative consciousness, public consciousness, functions, principles, properties.

По мере становления и развития общества, человечество всегда интересовалась проблема управления совместной деятельностью, а также те методы, средства и приемы, необходимые для дальнейшего стабильного существования. И только с наступлением XX в. стало появляться научное управление, которое развивалось одновременно с развитием промышленного производства, стал формироваться предмет исследования – это управление социально-трудовыми отношениями между субъектом и объектом. Дальнейшее развитие теории управления происходило в результате совершенствования процессов управления. Развитие теории менеджмента осуществлялось по пути выработки конкретных приемов, методов, процедур, обеспечивающих высокую эффективность управления.

К середине XX в. теоретические основы менеджмента накопили достаточный материал, который мог применяться на практике. В связи с этим возникает проблема формирования философских основ управления и образованием нового этапа в теории менеджмента, связанный с появлением философии управления как социально-философской теории. В условиях глобализации, риска и неопределенности происходят изме-

нения в структуре общественного сознания, что находит свое отражение в общественном бытии. Необходимость управления глобализационными процессами, принятие эффективных управленческих решений требует развития «новой формы» общественного сознания – управленческое сознание. Управленческое сознание представляет собой совокупность методов, процедур, подходов, которые разрабатываются и совершенствуются в практике менеджмента. В сложных управленческих ситуациях, когда возникают проблемы, связанные с принятием правильного решения, и рекомендации теории менеджмента не могут дать ответы на поставленные вопросы, необходимо использовать социально-философские принципы философии управления, которые способствуют развитию управленческого сознания.

В данной статье осуществляется социально-философский анализ роли управленческого сознания в структуре общественного сознания с помощью функций, элементов, принципов и свойств.

С точки зрения общественных наук управление понимается как сознательный, социально ориентированный процесс, который направлен на регуляцию отношений между субъектом и объектом управления, учитывающий их интересы, достижение целей, социальные связи и ценности [1, с. 112].

Эффективное социальное управление предполагает не просто процесс воздействия субъекта управления на объект, но, по словам Д. С. Клементьева, – это циклический процесс распределения функциональных обязанностей между всеми уровнями управления (между руководителем и подчиненными, между работниками, организациями и т. д.) [2, с. 110].

Исследователь в области менеджмента А. Файоль разработал функции управления: планирование, организация, контроль, мотивация, согласование и распоряительство [3, с. 9]. Функции А. Файоля могут применяться менеджерами не только внутри корпорации, но и для разработки стратегических целей, тактических задач, координации действий в структуре организации, а также за ее пределами. Управление по своему содержанию есть многофункциональный процесс, в котором каждая из указанных функций находится в неразделимой связи друг с другом и осуществляется последовательно.

Сущность управления заключается в планировании, организации, мотивации, контроле целенаправленной коллективной деятельности людей, которая возможна при сочетании технологического и человеческого факторов социальной организации. К тому же в деятельности руководителя объективно есть базовые функции и есть производные от них функции, которые являются следствием их реализации. Функция организации интегрирует в себе ряд самостоятельных функций, таких как планирование, руководство, контроль, принятие решений и т. д. Г. Риккерт и Т. Парсонс утверждают, что в основе функций управления положен смысл, который постигается путем истолкования, считает осмысленным только те активности, которые соотносятся с ценностями [4, с. 96]. Базовые функции управления представляют собой организацию,

контроль, администрирование внутри корпорации, но в условиях XX в. формируются «новые функции управления», выходящие за пределы корпорации и направленные на управление, диагностику и прогнозирование глобальным обществом.

Функция смыслополагания задает определенные ценности, идеалы в деятельности субъекта управления, направленные на преобразование общества. Н. Гартман в функции смыслополагания выделяет элемент свободы индивида, позволяющий выбрать те ценности, которые одобряются обществом [5, с. 104]. Таким образом, ценности создают условия для формирования свободы субъекта управления, которые проявляются в свободном целеполагании.

Также выделяют целеобразующую, мотивационно-регулятивную и ресурсную функции. Ценности определяют цели существования и совершенствования социальной организации. Мотивационно-регулятивная функция управленческой деятельности предусматривает воздействие на базовые параметры осуществления производственных и управленческих процессов в организации. Ресурсная функция предполагает оценку существующих и потенциальных ресурсов, которыми может располагать социальная организация (материальные, финансовые, организационные, человеческие) для дальнейшего развития организации в условиях глобального общества.

Американские исследователи в теории и практике менеджмента выделяют четыре функции управления: выработка и принятие управленческого решения; организационная функция; корректирование и корректирование; учет и контроль. По мнению американских ученых, основными функциями управления являются выработка и принятие управленческих решений в нестандартной управленческой ситуации, определяемой современным обществом [6, с. 130].

По мнению Д. С. Клементьева, в условиях постиндустриального общества формируются новые функции управления обществом: диагностическая, оценочная, прогностическая и контрольно-аналитическая. Диагностическая функция описывает состояние социального организма (организации, общества, в зависимости от уровней управления), определяет уровень развития, выявляет проблемы и предлагает направления совершенствования методов, процедур управления. Оценочная функция позволяет дать оценку системе управления и определить соответствие данной системы тенденциям развития общества [7, с. 72]. Прогностическая функция позволяет спрогнозировать вероятные изменения в управленческой деятельности в будущем и определить пути дальнейшего развития управленческой деятельности. По словам исследователя А. В. Карпова, основная идея функции прогнозирования в процессе управленческой деятельности состоит в том, что происходит переход от пассивной стратегии к стратегии активного действия субъекта и объекта корпорации на процессы, происходящие в обществе и на те изменения, которые произойдут в перспективе [8, с. 98]. Контрольно-аналитическая функция представляет собой анализ, экспертизу, исследование прини-

маемых управленческих решений [9, с. 10]. Роль и необходимость управления посредством функций в постиндустриальном обществе создают условия для формирования управленческого сознания.

Согласно исследованиям О. В. Дробот, «особенность управленческого сознания заключается в том, что предпосылками появления управленческого сознания являются две культуры: восточная и западная» [10, с. 152]. В каждой из них управленческое сознание рассматривается как необходимый элемент управленческих отношений, но роль управленческого сознания и его необходимость существенно различаются.

Для западной культуры одним из существенных свойств управленческого сознания являются представления о локализации власти в каждом индивиде. Власть рассматривается как атрибутивная характеристика человеческих взаимоотношений, самосовершенствования индивида, чувства свободы, а также любознательность по отношению к миру и убеждение в том, что мир может быть познан. Для восточной культуры характерна целостная система ценностей, основанная на социальном партнерстве, уважении, сотрудничестве, взаимопонимании и т. д.

Исследователь Н. Ф. Шевченко рассматривает управленческое сознание, с одной стороны, как разновидность профессионального сознания, а с другой стороны, управленческое сознание оказывает воздействие на бытие (с помощью управленческой деятельности) для его дальнейшего преобразования. Профессионализм, по Н. Ф. Шевченко, определяется как тенденция к изучению профессиональной деятельности сознания в рамках субъект-объектной парадигмы, а также поиск особенностей и характеристик индивидуального восприятия профессионального мира, определяющих содержание профессионального сознания, в том числе управленческого сознания [11, с. 12].

Следующий подход в определении управленческого сознания соотносит данное понятие с понятием «ментальность». Управленческая ментальность является субъектной категорией, характеризующей групповые и индивидуальные особенности руководителей, является критерием оценки управленческой деятельности и формирует стиль работы компании, а также характеризует динамику изменений сознания руководителей. Следует обратиться к определению менталитета. Менталитет – это особенности культуры, сочетающей в себе эмоциональные, чувственные, интеллектуальные особенности, ценностные ориентации как отдельной личности, так и разных сообществ. Управленческий менталитет, как динамика изменений сознания руководителей, формирует новую управленческую культуру, преобразует современные предприятия, организации и общество, служит критерием оценки управленческой деятельности и формирует стиль работы компании. В отличие от сознания функция менталитета не направлена на преобразование управленческой действительности.

Также выделяют антропоориентированный и технократический подходы к определению управленческого сознания. Антропоориентированный подход изменяет роли подчиненных и менеджера (переход от

директивных целей, задач, заданий к партнёрству и сотрудничеству). Руководитель с антропоориентированным управленческим сознанием мотивирует подчиненных принимать активное участие в принятии управленческих решений, в обмене знаниями и информацией, при отсутствии иерархии и авторитарического контроля. Технократический подход на управленческое сознание рассматривает управленческие ситуации как рутинные, не требующие решения, при этом уникальность каждой ситуации не принимается во внимание [12, с. 192]. Результатом такого управленческого сознания являются фрустрирующие ситуации, низкий уровень эмоционального, организационного единства. Такой стиль управления замедляет у подчиненных достижение самостоятельности, снижает чувство личной ответственности, что приводит к регрессу.

Своеобразие общественного устройства, положение человека в обществе, характер принципов, функции управленческого сознания обусловлены конкретным социальным организмом, традициями, обычаями, ценностями, т. е. факторами духовного порядка. Поэтому определение управленческого сознания в структуре общественного сознания следует начинать с выяснения социально-философского содержания функций и степени их соответствия современной эпохе.

Следует выделить три «развивающиеся функции» управленческого сознания. Регулятивно-оценочная функция, которая непосредственно связана с отношением субъекта к рассматриваемой ситуации, представляет собой взаимосвязь субъекта с другими субъектами и явлениями действительности. В рамках регулятивно-оценочной функции развивается принцип индивидуализма. Носителем управленческого сознания является индивид, который является носителем как индивидуальных, так и творческих способностей. Человек по своей природе есть творческое существо. Природа ничего не дает человеку для жизни в готовом виде, поэтому он вынужден оценивать происходящую ситуацию, регулировать и преобразовывать ее, чтобы произвести необходимые блага. Регулятивно-оценочная функция управленческого сознания проявляется не только в процессе принятия управленческих решений, но и в отношениях руководителя и подчиненного. Социально-философской основой регулятивно-оценочной функции управленческого сознания является индивидуальный принцип, направленный на формирование внимательного отношения к подчиненным (формирование чувства гуманизма), выявления, максимального развития руководителем индивидуальных качеств у подчиненного, творческих способностей, умения по оценке и регулированию сложных ситуаций в условиях управленческого риска и неопределенности, степени усвоения управленческой культуры как элемента управленческого сознания, развитие у каждого работника самоконтроля, управленческого самосознания и самоуправления.

Регулятивно-оценочная функция управленческого сознания развивает функцию преобразования человеческих ресурсов для достижения поставленных целей. В условиях развития управленческого сознания преобразование человеческих ресурсов – это интегрировать не только

цели организации, но и потребности работников для изменения управленческой ситуации, достижения поставленной цели и формирование в рамках данной функции принципа демократического гуманизма. Современный уровень развития общества, связанный с вхождением в информационную цивилизацию, созданием либерально-демократической системы общественных отношений, достижением научно-технического прогресса, радикально преобразующие весь образ жизни людей, подъем уровня и качества жизни, все возрастающая вовлеченность людей в глобализационные процессы требуют развития управленческого сознания. Управленческое сознание в современных условиях представляет собой совокупность и реализацию творческих задатков индивида, способностей, навыков, проявления индивидуальности, необходимых для развития корпорации и общества в целом.

Глобальные изменения создают условия для формирования ценностной основы в структуре управленческого сознания: культура корпорации, социальное партнерство, самоуправление, самоорганизацию, материальные ценности и т. д. В соответствии с условиями глобализации формируется инновационная функция управленческого сознания. Функция инновации разрабатывает стратегию нового уровня организации управленческой деятельности (методы, средства, приемы, механизмы). Также функция инновации мотивирует работу современного менеджера по выработке корпоративного стиля управления, который учитывает индивидуальные особенности работника, потенциальные возможности для развития, формирование имиджа корпорации, повышение устойчивости к изменениям и конкурентоспособности по отношению к другим организациям. Основным принципом инновационной функции управленческого сознания является мотивационный принцип. Без мотивационного принципа практическое проявление инновационной функции управленческого сознания будет затруднено. Задача менеджеров – побуждать подчиненных к высокоэффективному труду, к достижению общих для компании целей. Мотивационный принцип в рамках инновационной функции управленческого сознания направлен не на удовлетворение потребностей, а на восприятие конкретной ситуации, ожидания определенного разрешения и оценка возможных последствий выбранного менеджером типа поведения. В основе мотивационного принципа лежит проявление диалектичности, т. е., с одной стороны, учитывать реальные возможности для развития, а с другой, стремление человека к развитию, индивидуализму, справедливости. Самой высшей ценностью является потребность в реализации человеком своей индивидуальности с развитой формой управленческого сознания.

Исследователи выделяют следующие функции управленческого сознания: степень и характер усвоения корпоративной этики и культуры (культурная); склонность к самообразованию (образовательная); овладение новыми знаниями и идеями управления. (практико-ориентированная).

Роль и развитие управленческого сознания определяется также «формирующимися свойствами». Управленческое сознание как «новая

форма» общественного сознания отличается рядом свойств, присущих сознанию как социальному феномену: активность, обобщенность, целостность, динамичность, индивидуальность и рефлексивность. Процесс управления – это активный процесс, который связан с воздействием субъекта на объект для совершения действий, направленных на достижение поставленных целей. Следовательно, одним из важных свойств управленческого сознания является активность, которая связана с деятельностью, активным воздействием сознания на окружающий мир. Источником активности управленческого сознания служит система профессиональных потребностей и интересов, которые реализуются в поставленных целях и действиях и выступают условием взаимодействия и саморазвития субъектов управленческой деятельности. По замечанию Ф. Энгельса [13, с. 486], проявления сознания приобретают характер активности, осуществляющейся по законам управления, управленческой деятельности и обеспечивают базис для активного преобразования действительности. На этом фоне происходит развитие отражательной функции управленческого сознания, которая включает в себя не только приспособительную, сколько преобразовательную активность носителя управленческого сознания по отношению к окружающей действительности для сознательного изменения управленческой ситуации.

Система управленческих ценностей формируется в результате господства организаций, поддерживающих деятельность СМИ, рекламы, которые распространяют идеи и ценности массовой культуры. Существующий мир заменяется миром корпоративно сконструированным, внушаемым, формирующим определенные стереотипы. Основным средством распространения норм, идей, идеалов, управляющих общественным сознанием и формирующих систему ценностей управленческого сознания, является информационное общество, пропагандирующее материальные ценности, рыночную экономику, идеологию крупных корпораций (ориентация на стремление власти).

В этой ситуации существующие в сознании менеджеров стереотипы, ограничивают активностный потенциал управленческого сознания. Система потребностей как источник активности управленческого сознания призвана обеспечить саму жизнедеятельность человека. Расширение и углубление потребностей приводит к расширению активности сознания. Исследователи Е. Торсруда и Ф. Эмери выделяют такие потребности, как: в переквалификации; обучении и совершенствовании; наличии определенных полномочий принимать решения; реализации и престиже своей деятельности [14, р. 15].

Активность как свойство управленческого сознания выделяет основные элементы управленческого сознания. Управленческий интерес в сознании выступает продуктом и социальным проявлением потребности руководителя в самореализации и возникает в том случае, если удовлетворение приобретает смысл, т. е. потребность осознается как реальная достижимая цель. По словам исследователя А. А. Одинцова, основными элементами управленческого сознания являются: совокупность взглядов

и мнений менеджера на социальное управление, роли и функции менеджера в процессе управления, формирование идеального образа организации, ценностные ориентации, морально-этические нормы и принципы руководителя, корпоративная этика организации, убеждения менеджера, которые формируются под воздействием факторов внешней и внутренней среды и воплощаются в управленческой практике. По словам А. А. Одинцова, убеждение – это сформированная совокупность взглядов и мнений на мир, а также знания и оценка реальной действительности. Убежденность дает возможность руководителю осуществлять управленческий процесс осознанно, с пониманием цели и задачи, необходимости и целесообразности его осуществления.

Также, помимо свойства активности, роль управленческого сознания определяется таким свойством, как рефлексивность, т. е. способность конструктивно осмысливать и переосмысливать собственную деятельность и условия, в которой они разворачиваются [15, с. 62]. Рефлексия – творческая, экзистенциальная направленность [16, с. 37], процесс осмысления и переосмысления всех содержаний сознания, опыта, культуры, который становится необходимым и эффективным инструментом развития человека и систем его деятельности. В рамках данного свойства развивается инновационная функция. Инновационный управленческий тип сознания становится востребованным в процессе организационных изменений, трансформаций, когда неопределенность ситуации управления резко возрастает. Функции, принципы, свойства и элементы управленческого сознания направлены на преобразование, оценку, регулирование управленческой ситуации, а также формирование системы ценностей, направленных на достижение поставленной цели.

Таким образом, управленческое сознание в структуре общественного сознания определяется через принципы, функции, свойства и элементы. Развитая форма управленческого сознания предполагает личностную и профессиональную уникальность высококвалифицированных работников. В культуре общества, организации, индивида управленческое сознание формирует представления о том, какие знания и модели поведения наиболее важны. Эффективность развития сферы управления организацией определяется формированием управленческого сознания. В свою очередь, управленческое сознание включает в себя развитие современного высокотехнологичного производства, эффективного государственного управления, высокого уровня развития человеческого капитала, ориентации общества на производство управленческих знаний и формирования высокоэффективных методов управления.

Литература

1. Эшби У. Р. Введение к кибернетику / У. Р. Эшби. – М. : Либроком, 2009. – 224 с.
2. Клементьев Д. С. Социология управления / Д. С. Клементьев. – М. : МГУ, 2008. – 240 с.

3. Лукичева Л. И. Управление организацией / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2006. – 360 с.

4. Риккерт Г. Философия жизни / Г. Риккерт. – Минск : Харвест, 2000. – 240 с.

5. Гартман Н. Этика / Н. Гартман. – СПб. : Владимир Даль, 2002. – 708 с.

6. Давыдовский Л. Н. Организация управленческого контроля / Л. Н. Давыдовский. – М. : Тандем, 2013. – 255 с.

7. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры / Н. Г. Веселова. – М. : Дашков-М, 2002. – 340 с.

8. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2000. – 584 с.

9. Степанов С. Ю. От воспроизводства культуры в образовании к образовательному культуротворчеству / С. Ю. Степанов. – М. : Петрозаводск, 1994.

10. Дробот О. В. Активность как свойство управленческого сознания / О. В. Дробот // Ученые записки СпбГИПСР. – 2011. – Т. 15. – Вып. 1. – С. 152–156.

11. Дробот О. В. Категориальная основа спецификации понятия «управленческое сознание» / О. В. Дробот // Экономическая психология : прошлое, настоящее, будущее. – 2011. – № 1. – С. 10–15.

12. Гусинский Э. В. Введение в философию образования / Э. В. Гусинский. – М. : Логос, 2000. – 222 с.

13. Энгельс Ф. Диалектика природы / Ф. Энгельс. – М. : Изд-во полит. лит., 1967. – 525 с.

14. Emery F. E. Form and Content in Industrial Democracy / F. E. Emery, E. Thorsrud. – London : Taylor and Francis, 1969. – 132 p.

15. Степанов С. Ю. Рефлексивно-инновационный подход к подготовке управленческих кадров / С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 60–68.

16. Семенов И. Н. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвития личности / И. Н. Семенов // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 37–53.

Рязанский государственный радиотехнический университет

Арутюнян К. С., кандидат философских наук, доцент кафедры истории, философии и права

E-mail: carin-dop@yandex.ru

Ryazan State Radio Engineering University

Arutiunian K. S., Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the History Philosophy and Law Department

E-mail: carin-dop@yandex.ru