

**ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ԿԱՌԱՎԱՐԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ ԵԳՆԱԺԱՄԻ
ԱՇԽԱՐՀԱՅԱՑՔԱՅԻՆ ՀԻՄՔԵՐԸ**

ՎԱԼԵՐԻ ՄԻՐՁՈՅԱՆ

Առհասարակ, եթե «ճգնաժամ» եզրը գործածենք ամենաընդհանուր իմաստով, այսինքն՝ հանրության կյանքում գիտական ձեռքբերումների փաստացի գործադրման տեսակետից, ապա պիտի ընդունենք, որ իմացության և իրականության միջև միշտ էլ խզվածք է եղել: Հանրային և անձնային կեցության բոլոր ասպարեզների կազմակերպման և կառավարման հիմնարար խնդիրների լուծման հարցում ակնհայտ է մի կողմից տեսաբանների, մյուս կողմից գործարարների, քաղաքական և պետական գործիչների, կառավարիչների փոխադարձ և շարունակական դժգոհությունը: Ողջախոհության մակարդակում դա անգամ խորապես արմատավորված է «խոսքի» և «գործի» հոռի հակադրման ձևով: Ավելի նեղ և ստույգ իմաստով որևէ գիտության «ճգնաժամը» պիտի վերաբերի հենց տվյալ բնագավառի մասնագետների դժգոհությանը, յուրատեսակ ցածր ինքնագնահատականին: Ահա այս երկու իմաստով էլ հատկանշական է, որ «Կառավարման փիլիսոփայություն» միջազգային 7 - րդ գիտաժողովը (2010 թ. հուլիսի 22–25) նվիրված է լինելու հենց 2007 - 2009 թվականների՝ «կառավարման մոդելների և կառավարման տեսությունների» ճգնաժամի անդրադարձին¹: Նման հարցադրումը նաև հեռանկարային է որոշակի եզրակացությունների համար: Իսկապես, համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամը բացահայտեց ոչ միայն բանկային համակարգերի անկայունությունը, արժեթղթերի շուկայում կատարվող խարդախությունները, միջազգային դրամական միջոցների (ամենից առաջ՝ դոլարի և եվրոյի) խոցելիությունը, այլև տնտեսության կառավարման հիմքում ընկած համապատասխան տեսական լուծումների թերությունները և այլն. այդ կերպ առիթ ստեղծվեց տեսական հայեցակարգերի և գործնական հանձնարարականների սթափ վերլուծության:

Ժամանակակից կառավարաբանության (մենեջմենթ) տեսական ձեռքբերումների որակից շատերն են դժգոհում: Իհարկե, տեսության կարևորությունը ինքնին չի վիճարկվում. մանավանդ՝ կառավարիչների պատրաստման համակարգում կրկնվում է, թե «չկա ավելի լավ բան, քան գործադրելի տեսությունը»²: Սակայն շատերը դժգոհում են կազմակերպական իրողության տեսական արտացոլման վիճակից՝ համարելով, որ

¹ «Կառավարման փիլիսոփայություն» միջազգային գիտաժողովները 2003 թ. սկսած ամեն տարի անցկացվում են Անգլիայում, Օքսֆորդի համալսարանի Սուրբ Աննայի քոլեջում (տե՛ս www.managementphilosophers.com):

² Weatherbee T., Dye K., Mills A. J. There's nothing as good as a practical theory: The paradox of management education // Management and Organizational History, 2008, v. 3, n. 2, pp. 147 - 160.

գիտական հստակ մոտեցման փոխարեն գերիշխում են հեղիեղուկ ձևա-կերպումներ, պարզունակ կաղապարներ, «բանահյուսական բնույթի» եզրահանգումներ, «ոյուրահավատ կառավարիչներին» հրամցվող «վարդագույն ակնոցով կառավարում»³: Սա իրենք էլ բացատրում են ինչպես առհասարակ սոցիալական գիտելիքին բնորոշ տեսության և գործնական կյանքի միջև խզումով, այնպես էլ արդարացի նկատառմամբ, թե տեսա-կան նոր ըմբռնումները, հայեցակարգերը, գաղափարները հաճախ բնավ էլ նոր չեն, նման են «հին գինին նոր տակառի մեջ լցնելուն»⁴, «լավագույն դեպքում՝ կիսաճշմարտություններ են»⁵, և առհասարակ «շուկան լեցուն է գործարարության գուրուներով և դրանց գերգրգռիչ գրքերով, որ ոյուրին ճանապարհով խոստանում են անհապաղ և ակնառու արդյունք-ներ»⁶: Դժգոհության զագաթնակետը, թերևս, ավստրալիացի մեկնաբան-ներ Էդուարդ դե Բոնոյի և Ռոբերտ Յելերի հորդորն է. «Հիմար մի՛ եղեք, պարզեցրեք ձեր կառավարման փիլիսոփայությունը»⁷:

Ավելի հավասարակշռված են մետատեսական բնույթի հրապարա-կումները, օրինակ՝ անգլիացի տեսաբան Թոմի Ուաթսոնը մի կողմից ըն-դունում է, որ կատարվող կառավարաբանական աշխատանքները «խստա-գույն տեսական և փորձնական հետազոտություններ են»⁸, բայց մյուս կող-մից չի թաքցնում, որ, գործադրված ջանքերով հանդերձ, եղածը քիչ օգ-տակար է «ակադեմիական քննարկումների սենյակից դուրս իշխող» իրո-դությանը, ընդամենը «փիլիսոփայական պրագմատիզմի ոգով մի եղա-նակ է՝ դասդասելու կազմակերպման ու կառավարման լավ, լավագույն և վատ տեսությունները»⁹: Իսկ ամերիկացի սոցիոլոգ Ու. Ռիչարդ Սքոթը, հետահայաց գնահատելով XX դարի վերջին երկու տասնամյակի հետա-զոտական աշխատանքը, իր հերթին արձանագրում է. «Տեսաբանները մեկը մյուսին հակասող այնքան հեռանկարներ են ուրվագծել, որ ականա հանգում ենք այն մտքին, թե կազմակերպության ուսումնասիրություննե-րը դատապարտված են փոշիացման կամ փլուզման»¹⁰: Ընդունելով հան-դերձ, որ այս բնագավառում դեռ «չի վերացել հուսահատեցնող հեռան-կարը», չի ավարտվել «հարացույցների կաթվածահարող պատերազմը» ("destructive paradigm wars"), Սքոթը հուսադրում է ընթերցողին, թե XXI դարի սկզբին մշակվում են «փոխադարձ հանդուրժողություն և աստի-ճանական քայլեր դեպի առավել ամբողջականացնող տեսակետների ձևավորում»¹¹:

³ Keiningham T. L., Vavra T. G., Askoy L. Managing through rose - coloured glasses // Sloan Management Review, v. 48, n. 1, Fall 2006, pp. 15 - 18.

⁴ Ortenblad A. The Evolution of Popular Management ideas: an exploration and extension of the old wine in the new bottles metaphor // International Journal of Management Concepts and Philosophy, 2007, v. 2, n. 4, pp. 365 - 388.

⁵ Caulkin S. On Management: Ancient regime // World Business, 11 July 2007.

⁶ Stern S. Management fads: The next \$next big thing! // Management Today, 28 March 2007.

⁷ www.thinkingmanagers.com/management/management - philosophy.php

⁸ Watson T. J. The Organization and Disorganization of Organization Studies // Journal of Management Studies, v. 43, n. 2, 2006, p. 368 - 369.

⁹ Լոյն տեղում, էջ 382:

¹⁰ Scott W. R. Reflections on a Half - Century of Organizational Sociology // Annual Review of Sociology, v. 30, 2004, p. 14.

¹¹ Լոյն տեղում:

Դժվար է ձայնակցել այս լավատեսությանը, քանի դեռ կառավարաբանները շարունակում են փիլիսոփայության մեթոդաբանական - աշխարհայացքային դերը նեղացնել և մեկնաբանել զուտ գործապաշտության ոգով: Փիլիսոփայությունը՝ որպես հասարակական գիտակցության գործունյա ձև, անշուշտ, հետադարձ ազդեցություն է թողնում հանրային կյանքի կառավարման վրա. դրան, ինչպես նաև բուն կառավարաբանության մեթոդաբանական ճգնաժամի հաղթահարման մեջ փիլիսոփայության կարևորությանը դեռ կանդորադառնանք: Ինչ վերաբերում է կառավարման փիլիսոփայությունը պարզեցնելու հորդորներին, ապա այժմ համացանցի՝ «մեր կառավարման փիլիսոփայությունը» (Our Philosophy of Management) խորագրով կայքէջերում բանը հասել է ոչ միայն պարզ ու հակիրճ ձևակերպումներին, որոնք բնորոշում են տվյալ կազմակերպության առաքելությունը կամ ներքին վարքականոնը, հավատամքը (Our Credo). թերևս ավելի շատ հանդիպում են բուն «փիլիսոփայություն» հասկացությունը վարկաբեկող անմտություններ: Այնպես որ, պարզեցման կոչն այլ բան չէ, քան կառավարման էության, ամենից առաջ կառավարման սուբյեկտի և օբյեկտի իսկապես բազմաբնույթ և բազմաբարդ փոխհարաբերությունների մեջ թափանցելու խնդրից խուսափելու ձև, յուրատեսակ շրջված ագրեսիա:

Մինչ բովանդակային քննարկումը հանուն արդարության նկատմամբ, որ կառավարիչների և գործարարների կողմից կառավարաբանների հասցեին արված քննադատությունը միայն մասամբ է ընդունելի: Նախ՝ տեսաբանը որևէ դրույթ հիմնավորելիս բնավ նպատակ չունի ինչ - որ մեկին մոլորեցնելու (անգամ եթե ինքն է մոլորված), իսկ կառավարիչներին և ձեռնարկատերերին մատուցվող ոչ համոզիչ գաղափարն անգամ կարող է օգտակար լինել, դառնալ բանավեճի առարկա, խթանել նորի որոնումները. վերջին տարիներին այս ըմբռնումը տարածվում է: Երկրորդ՝ կա ավելի խորքային հարց. նկատի ունենք գործարարների և կառավարիչների շրջանում տեսության հանդեպ տակավին չհաղթահարված կանխակալ, բացասական վերաբերմունքը: Այդ մասին դիպուկ է գրել Դուգլաս Մակ - Գրեգորը դեռ 1960 թ. «Ձեռնարկության մարդկային կողմը» գրքում, որտեղ առաջ քաշված «X» և «Y» հայեցակարգերի տարբերական գաղափարը հեղափոխիչ դեր կատարեց շահամիտման (մոտիվացիա) տեսական և գործնական խնդիրների լուծման մեջ. «Ցավը միայն այն չէ, որ ամեն մի կառավարիչ ինքն իրեն է դիտարկում որպես ամենագետ տեսաբան»¹². Ընդհանրապես կառավարիչը չի էլ փորձում ինչպես հարկն է ճանաչել կառավարման օբյեկտը, այլ հիմնականում բռնանում է, դեռ մի բան էլ սեփական կառավարչական սխալները բարդում վրան: «Ինժեները չի կշտամբում ջրին, որ հոսում է գառիվայր, ոչ թե վեր, ոչ էլ գազերին է մեղադրում, որ դրանք տաքամալիս ընդարձակվում են, ոչ թե սեղմվում: Մինչդեռ, երբ աշխատողները կառավարչի որոշումներին արձագանքում են ոչ ցանկալի ձևով, ապա որոշում կայացնողը սովորաբար հենց նրանց է մեղադրում. այդ նրանց բթամտությունն է, նրանց անհամաձայնողականությունն է, նրանց ծուլությունը, որ հանգեցրել է ձախողման, այլ ոչ թե կառավարողի սխալը, վերահսկողության անհամարժեք միջոցների գործադրումը և այլն»¹³:

¹² McGregor D. The human side of enterprise. N. Y.: McGraw - Hill, 1960, p. 6.

¹³ Նույն տեղում, էջ 10:

Կառավարման հիմնախնդիրների փիլիսոփայական վերլուծության մեթոդաբանական դերակատարումը կարևորում ենք ամենից առաջ հենց ժամանակակից կառավարաբանության տեսական առաջընթացի և գործնական կառավարման պահանջների «հաշտեցման» առումով: Նման հարցադրումը, բուն ձևակերպումն իսկ տարօրինակ են սոսկ արտաքուստ: Բանն այն է, որ կառավարման հայեցակարգերի և բուն կառավարչական աշխատանքի կամ, մեր եզրաբանությամբ՝ կառավարաբանության և կառավարման միջև գոյություն ունի խզում, և ոմանք դա խոստովանում են: Ռուս տեսաբան Լեոնիդ Ֆատկինը «կառավարման գիտության և տնտեսավարման պրակտիկայի միջև անհամապատասխանությունը» ուղղակի գնահատում է որպես «կառավարման գիտությանը պատած խորը ճգնաժամ»¹⁴: Եթե Ֆատկինը սոսկ արձանագրում է դա, համարում «մենեջմենթի գլխավոր պարադոքսը»՝ թվարկելով ևս տասը, ապա գերմանացի հետազոտող Մարկուս Տոմեն յուրովի փորձում է արդարացնել «տեսության և պրակտիկայի օտարումը» հետևյալ եզրակացությամբ. «Մենեջմենթի ուսմունքի նպատակները, բովանդակությունը և գերադասությունները պայմանավորված են հատկապես այն բանով, որ գիտելիքի փնտրտուքը անկախ է գործնական պահանջներից»¹⁵: Իրենց հերթին, ինչպես նշվեց, գործարարներն ու կառավարիչներն են դժգոհում տեսությունից, թե «մենեջմենթի հերթական գուրուն» հռչակում է կազմակերպության բոլոր ցավերի համար «ամենափրկիչ» գաղափար, միլիոնների եկամտով զիրք է վաճառում, հետո անհետ կորչում¹⁶:

Խնդիրը փոխադարձ մեղադրանքները չեն: Անտարակույս չի կարելի պահանջել, որ կառավարաբանության ասպարեզի ամեն մի տեսություն, գաղափար դյուրին և անմիջապես բարձր արդյունավետությամբ գործադրվի: Ճշմարտության որոնումը իսկապես ինքնուրույն նպատակադրում ունի, և կարելի է համաձայնել Մ. Տոմեի կարծիքին՝ մեկ պարտադիր հավելումով՝ տեսությունը անկախ է գործնական կյանքի **անմիջական** պահանջներից: Նման մի վերապահում էլ պիտի կատարենք խնդրո առարկայի ռահվիրաներից մեկի՝ Օլիվեր Շելդոնի ձևակերպած այն մտքի համար, թե «կառավարաբանությունը... գիտություն է մյուս գիտությունների գործադրման մասին»¹⁷. չէ՞ որ այս կերպ մենք նսեմացնում ենք «կառավարաբանություն» գիտության իմացական ինքնուրույն արժեքը, իսկ նրա՝ մյուս գիտաճյուղերի համար իսկապես կարևոր **մեթոդաբանական** դերակատարումը նեղացնում, հանգեցնում ենք սոսկ առանձին գիտելիքի գործադրման **մեթոդին**: Խնդիրն ավելի խորքային է, և բնավ պատահական չէ, որ և՛ կառավարաբանները, և՛ կառավարիչները վստահ են, թե գիտությունը «կառավարման մետատեսության», «կառավարչական նոր մտածելակերպի» որոնումների մեջ է: Ահա հենց կառավարման փիլիսոփայությունն է ունակ ապահովելու այդ հասունացած մեթոդաբանական համադրումը (սինթեզ):

¹⁴ **Фаткин Л.** Утопии, мифы и иллюзии менеджмента // "Проблемы теории и практики управления", № 5, 2001, с. 92.

¹⁵ **Томэ М.** Учение о менеджменте на ложном пути экспериментального исследования // "Проблемы теории и практики управления", № 4, 2000, с. 106.

¹⁶ **St'u Crainer S.** Here come the new gurus // Management Today, 1 February 1998:

¹⁷ **Sheldon O.** The Philosophy of Management. New York: Routledge, 2003, с. 31.

Եթե սկսենք կառավարաբանության սկզբնավորման շրջանից, ապա կհամոզվենք, որ ճգնաժամի հնարավորությունը ներակա էր այդ գիտության ընդգրկուն նպատակների և հետագա փաստացի գործադրման եղանակների միջև աստիճանաբար խորացող հակասության ձևով: Հատկանշական է, որ գիտական կառավարման հիմնադիր Ֆրեդերիկ Ուինսլու թեյլորը քանիցս իր համակարգը բնութագրել է որպես «նոր փիլիսոփայություն»¹⁸, այլ ոչ թե սոսկ կառավարելու կամ տնտեսավարելու ճարտարություն (տեխնոլոգիա): Փոքր - ինչ ավելի հանգամանորեն հասկանալով «նոր» բնութագրիչի հիմնավորվածությունը: Ինչպես հայտնի է, մանրամասն վերլուծելով աշխատանքի ցածր արտադրողականության պատճառները, թեյլորն իր թիրախը դարձրեց, այսպես կոչված՝ «զինվորաբար աշխատելը» ("systematic soldiering")՝ այդ «չկամությամբ աշխատանքը», երբ աշխատողը հնարավորինս խուսափում է գործից՝ միաժամանակ ներշնչելով ղեկավարությանը, թե աշխատում է առավելագույն լարվածությամբ: Նա շատ դիպուկ է դա որակել՝ «նախաձեռնության և խթանման» (initiative and incentive) համակարգ, որտեղ ձեռնարկատերերը, կազմակերպիչները, ծանոթ չլինելով տվյալ մասնագիտությանը, փորձում են ամեն կերպ խթանել աշխատողներին՝ ի պատասխան ակնկալելով վերջիններիս նախաձեռնությունն ու եռանդը: Սակայն չկամությամբ աշխատանքը ի չիք է դարձնում սպասումները, և արտադրողականությունը, որպես կանոն, իջնում է ոչ թե նույնիսկ միջին աշխատողի, այլ ամենավատի մակարդակին: Թեյլորի պատմական ծառայությունը այն եղավ, որ «գիտական» համակարգը հնարավորություն ընձեռեց դուրս գալու այս փակուղուց, շեշտակի բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը: Հավելենք, որ կառավարման տեսության ու փաստացի գործելակերպի նոր հարացույցը ստացել է «թեյլորիզմ» անվանումը, թեպետ տեղին է նաև դրա «հեղինակային իրավունքի» վերաբերյալ ամերիկյան կառավարաբանության նահապետներից մեկի՝ Պիտեր Դրաքերի կարծիքը. «Թե ո՞ւմն է այս նոր հայեցակարգի վաստակը՝ Հենրի Ֆորդի՞նը, Թեյլորի՞նը, թե՞ վարքաբան հոգեբաններինը, վիճելի հարց է (moot point): Ինչպես բոլոր մեծ հայտնագործությունները (great discoveries)՝ դա արվել է, հավանաբար, անկախ գործող տարբեր մարդկանց կողմից միաժամանակ»¹⁹: Մեզ համար առավել կարևորը իրավիճակի թեյլորյան ակնորոշում - եզրակացությունն է, որը ծառայում է նաև, իր ձևակերպմամբ, որպես «**կառավարման նոր փիլիսոփայության**» կառուցման հիմնաքար. «Մինչ այժմ վարչարարությունը չի դիտվում որպես արվեստ, որի հիմքում ընկած են նույնքան ստույգ և հստակ օրենքներ, ինչպես ճարտարագիտության մեջ, և որն անհրաժեշտ է նույնքան խնամքով ուսումնասիրել ու քննարկել: Մինչ այժմ **վարչարարությունը մնում է անձի հարց**, և հնացած այդ հայացքը հանգում է այն բանին, թե քանի որ հարմար մարդ է գտնվել, ապա կառավարման մեթոդները լիովին պետք է թողնել նրա հայեցողությանը»²⁰:

¹⁸ **Тэйлор Ф. У.** Научная организация труда. М., 1924, с. 19.

¹⁹ **Drucker P. F.** The Future of Industrial Man. A Conservative Approach. N. Y., 1968, p. 79.

²⁰ **Тэйлор Ф. У.** Աշխ. աշխ., էջ 3:

Թեյլորիզմի էությունը երբեմն սեղմ բնորոշվում է որպես «**ժամանակի և շարժման չափում**» (time and motion study): Սա պայմանավորված է այն բանով, որ Թեյլորի հիմնական գաղափարը «**միակ լավագույն եղանակն**» է (the one best way), այսինքն՝ աշխատանքային ամեն մի գործողության կատարման միակ և լավագույն (առավել արդյունավետ) եղանակը, որը պետք է գտնել ժամանակաչափման (խրոնոմետրաժ) միջոցով և դարձնել պարտադիր բոլոր աշխատողների համար, բացառել, վերացնել ավելորդ շարժումները: Ոչ թե նախկինի պես ամեն ոք աշխատի ինչպես կարող է՝ ձեռք բերված հմտությամբ, «աչքաչափով» գտնված մեթոդներով (rule - of thumb work methods), այլ ամեն գործողության համար ղեկավարությունը գտնի գիտական հիմքերը, ամեն մեկին հստակ առաջադրի օրվա անելիքը՝ «դասը» (փաստորեն ձեռնարկությունների պլանավորման բաժինները այստեղից են ծնունդ առել): Պետք է ոչ թե որոնել պատրաստի աշխատող, այլ ուսուցանել, պատրաստել կազմակերպության ներսում: Վարչակազմը պարտավոր է ճիշտ ընտրել աշխատողներին, իրագործել հիմնական պահանջը՝ յուրաքանչյուր աշխատող՝ համապատասխան տեղում: Սա է «կազմակերպություն-անհատ» փոխհարաբերության թեյլորյան լուծման կառուցակարգը (մեխանիզմ), որով չի սպառնում դրա գաղափարախոսությունը: «Կառավարման մեխանիզմը ոչ մի կերպ չի կարելի շփոթել կառավարման էության կամ նրա հիմնական փիլիսոփայության հետ: Միանգամայն նույնական մեխանիզմը մի դեպքում կարող է հանգեցնել կործանարար, մեկ այլ դեպքում՝ ամենաբարենպաստ արդյունքների: Միևնույն մեխանիզմը, որ գերազանց արդյունք է ապահովում գիտական կառավարման հիմնական սկզբունքներին համապատասխան գործադրվելիս, բերում է անհաջող և աղետալի հետևանքների, եթե գործադրողները սխալ են ըմբռնում այդ սկզբունքները»²¹: Այս դրույթը գործադրելի է, անշուշտ, ոչ միայն «գիտական կառավարման», այլև բոլոր տեսությունների համար: Ինչ վերաբերում է թեյլորիզմի փիլիսոփայությանը, ապա միանգամայն հստակ է ձևակերպված. «Նախկինում ամենից կարևորը եղել է **անհատը**, ապագայում ամենից կարևորը կլինի **համակարգը**» (ընդգծումը իմն է - Վ. Մ.)²²:

Կառավարման մեջ, ինչպես մարդկային գործունեության բոլոր բնագավառներում, կարծրացած գործելակերպն ու մտածելակերպը բնավ դյուրին չեն հաղթահարվում: Պատահական չէ, որ ինչպես բանվորները, այնպես էլ ձեռնարկատերերի մի մասը սկզբնապես մեծ դիմադրություն էին ցույց տալիս «գիտական» համակարգին: Իհարկե, թեյլորիզմի մեջ կան տեխնոկրատական գծեր, մասնավորապես՝ կառավարաբանության ժամանակակից տեսաբանները մերժում են «միակ լավագույն եղանակի» հիմնադրույթը՝ որպես աշխատողի դերը նսեմացնող մոտեցում, քննադատում «տնտեսական մարդու» թեյլորյան հայեցակետը՝ որպես աշխատանքի կենսական իմաստը նեղացնող - աղքատացնող ըմբռնում: Փաստն այն է, սակայն, որ թեյլորիզմը, շնորհիվ իր դրական կողմերի, ապահովեց տնտեսական ու սոցիալական մեծ առաջընթաց: Իսկ բացահայտ հակաթեյլորիզմի մեջ անգամ կարելի է երբեմն հանդիպել Ֆ. Թեյլորի առանձին գաղափարների յուրօրինակ շարունակության, մասնավոր-

²¹ Նույն տեղում, էջ 110:

²² Նույն տեղում, էջ 3:

րապես՝ աշխատողների և ղեկավարության փոխհարաբերությունների մարդկայնացման, երկուստեք մտածելակերպի «մեծ հեղափոխության» (great mental revolution), «բարոյական հեղաշրջման», ղեկավարների՝ ենթականերին համբերատար ունկնդրելու կարևորության մասին:

Կարևոր է հասկանալ, որ «տեխնոկրատիզմը» ոչ թե կառավարչի ինքնին գործելակերպն է, այլ մտածելակերպը: Վերջինս՝ մեքենայական մտածելակերպը, կամ ավելի ստույգ՝ **մտածելակերպի մեքենայականությունը**, վերջիվերջո ոչ միայն սոսկ դրսևորվում է գործնական միջոցառումների մեջ, այլև պայմանավորում է դրանց հիմնական ուղղվածությունը: Գործելակերպը ոչ թե սոսկ նպատակադրում է, այլ նաև մտածելակերպի առարկայական արդյունք, որի մեջ վճռորոշ է ժամանակի գործոնը: Նկատի ունենք, որ թեյլոյան պրպտումները տեղի ունեցան հատկապես XIX դարավերջին – XX դարասկզբին և առկա տեխնոլոգիական հնարավորություններին համապատասխան: Դա էր պատճառը, որ Թեյլորը սկսեց ֆիզիկական աշխատանքի, մասնավորապես՝ ծանր բեռների տեղափոխման կարգավորումից, ինչը, անկախ իրենից, կարևորեց «Շմիդտ» անուցով բանվորի դերը՝ որպես մտավոր պահանջումներին զուրկ և աշխատանքից նման ակնկալիք չունեցող անձնավորության: Մինչդեռ XXI դարի սկզբին համակարգչային տեխնիկայի և որակապես նոր աշխատուժի, ինչպես նաև աշխատանքից ինքնուրույնության, ստեղծագործական աճի, մասնագիտական ինքնահաստատման ակնկալիքների պայմաններում միանգամայն այլ կլինեին թե՛ Թեյլորի հիմնական նպատակադրումը և թե՛ տեսական, մեթոդական դրույթների վերջնական առարկայացումը: Համենայն դեպս, վստահաբար կարող ենք ասել, որ «Շմիդտը» չէր դառնա «գիտական կառավարման» դպրոցի նորանուծությունների համար իդեալական տիպար: Հատկանշական է, որ «այլընտրանքային մեներջմենթի» ձևավորման մասին հարցադրումներում շեշտվում է, թե ժամանակակից պայմաններում մեծանում է մտավոր, ստեղծագործական աշխատանքի տեսակարար կշիռը, առհասարակ կազմակերպությունների բնականոն գործառության մեջ վճռորոշ է դառնում գիտելիքների դերը: Առավել պերճախոս է, որ կառավարման «ինտելեկտուալ մոդելի» որոնումներն են հենց հանգեցնում աշխարհայացքային - մեթոդաբանական ամփոփումների և կառավարման գործնական խնդիրները լուծելիս դրանք հաշվառելու ըմբռնմանը:

Այլ կերպ ասած՝ **Թեյլորն ու թեյլորիզմը նույնական չեն**. Ֆրեդերիկ Թեյլորի պարագայում ևս հաստատվում է այն ճշմարտությունը, որ տեսական ու գործնական հորիզոններ բացող գործչի դիրքորոշումն ամենից հաճախ աղավաղում են ոչ թե նրա գաղափարներին հակադրվողներն ու նորանուծությունները խոչընդոտողները, այլ հետևորդները, նրա գործը շարունակողները: Հիմնական պատճառը իրական կյանքի թելադրանքն է, որ հարկադրում է հետևորդներին շտկել առաջնորդի նպատակադրումները՝ ըստ իրենց սեփական պատկերացումների և ըմբռնումների: Ֆ. Թեյլորի համար, ինչպես ասվեց, գիտական կառավարումը աշխատանքի հանդեպ աշխատողների վերաբերմունքի արմատական փոփոխություն էր, «լիակատար բարոյական հեղաշրջում», այնինչ հետագայում վերածվեց առավելապես մարդկային պաշարների գործադրման տեսակի, այսինքն՝ մեխանիզմը գերակշռեց փիլիսոփայությանը:

Այս առումով հետաքրքրական է Ռուսաստանում 1917 թ. բոլշևիկյան հեղաշրջման առաջնորդ Վ. Ի. Լենինի դիրքորոշման փոփոխությունը: 1913 թ. նա անգթորեն պախարակում է թեյլորիզմը որպես «քրտինք քամելու» համակարգ, կապիտալիստական շահագործման նրբահնար խորամանկություն, «մարդու ստրկացում մեքենայով»²³: Սակայն 1918 թ. ապրիլին արդեն իշխանության գլուխ կանգնած Լենինը թեյլորիզմն անվանում է «գիտության հսկայական առաջադիմություն», «արժեքավոր նվաճում», պետական շինարարության ծրագրային խնդիրներից է հռչակում Ռուսաստանում թեյլորի համակարգի հարմարեցումը, շուտափույթ և լայնածավալ ներդրումը, ընդ որում՝ «ինչ գնով էլ լինի»²⁴: Դարձյալ մեխանիզմը գերակշռում է թեյլորիզմի փիլիսոփայությանը, «լիակատար բարոյական հեղաշրջման» հարցադրումը անտեսվում - ստորադասվում է քաղաքական նկատառումներին: Ամենաէականն այս շրջափոխման մեջ այն է, որ թեյլորի սկզբունքների տեխնոկրատական գործադրումը թելադրվում է ոչ թե «ներսից»՝ թեյլորի համակարգին ներհատուկ սկզբունքներից, այլ «դրսից»՝ այդ համակարգին ներկայացվող արտաքին պահանջներից:

Ահա հենց սա է կարևոր հասկանալ՝ ինչպես Ֆ. Թեյլորի տեխնոկրատիզմը (իրական կամ վերագրյալ), այնպես էլ մյուս ծայրահեղությունը՝ էլթոն Մեյոյի «մարդկային հարաբերությունների» դպրոցի և հետագա մոտեցումների հակատեխնոկրատիզմը պիտի գնահատել հասարակության սոցիալ - տնտեսական, քաղաքական, մշակութային, բարոյական, հոգեբանական առանձնահատկությունների դիրքերից: Վերջիվերջո կառավարման տեսություններն ու դրանց գործադրումը նպատակուղղված են մարդկանց համատեղ աշխատանքի արդյունավետությանը: Սակայն այդ արդյունավետության բուն ըմբռնումը ձևավորվում է ոչ միայն և ոչ այնքան կառավարման տեսաբանների ու կառավարիչների գաղափարների ու գործողությունների շնորհիվ:

Կառավարման բազմաբովանդակ խնդիրների ընդգրկում, փիլիսոփայական դիտարկումը մեծապես բնորոշ է նաև մենեջմենթի մյուս դասականներին՝ Յենրի Ֆորդին, Անրի Ֆայոլին, էլթոն Մեյոյին, Մերի Ֆոլետին: Իսկ ժամանակակից հեղինակներից նույնպես նրանք են հենց գիտության մեջ նոր խոսք ասում, իրենց հայեցակարգերով ընդլայնում մարդու և հանրության վարքի կարգավորման մեխանիզմների իմացությունը, ովքեր չեն սահմանափակվում նեղ մասնագիտական ըմբռնումով, այլ հակված են փիլիսոփայական ընդհանրացումների: Իսկ հետագա տեսաբանների գործադրած մեթոդաբանության յուրատեսակ «**փիլիսոփայագերծումը**», կարծում ենք, բացատրելի է: Որևէ գիտություն սկզբնավորողները միշտ ամբողջական հայացք են նետում իրենց առարկային, մինչդեռ նրանց գործը շարունակողներն անխուսափելիորեն խորանում են մանրամասների մեջ՝ հարստացնելով գիտական իմացությունը, սա-

²³ **Լենին Վ. Ի.**, Քրտինք քամելու «գիտական» սիստեմը // Երկերի լիակատար ժողովածու, հ. 23, Եր., 1979, էջ 21 - 22, **Նույնի**, Թեյլորի սիստեմը մարդու ստրկացումն է մեքենայով // ԵԼԺ, հ. 24, Եր., 1979, էջ 453 - 455:

²⁴ **Լենին Վ. Ի.**, Սովետական իշխանության հերթական խնդիրները // ԵԼԺ, հ. 36, Եր., 1981, էջ 233: Թեյլորիզմի ազդեցությունը խորհրդային պլանային տնտեսության կազմակերպման մեջ իսկապես զգալի է, այնպես որ կարելի է համաձայնել ամերիկացի պատմաբանների հայտնած կարծիքին, թե խորհրդային հնգամյակների գաղափարը թեյլորիզմի դրսևորումներից է:

կայն, որպես կանոն, անտեսում - թերագնահատում են ամբողջական դիտարկման կարևորությունը: Յետևաբար՝ սկզբնական շրջանի ամբողջական (**հոլիստական**) մոտեցումը ինքնին հասկանալի մեթոդ է եղել՝ թելադրված աշխարհայացքային - մեթոդաբանական առանձնահատկություններով, իսկ հետագային բնորոշ մոտեցման հատվածայնությունը (**սեգմենտալիզմը**) պատճառաբանված է նույն հանգամանքներով: Այլ խնդիր է, որ մասերի իմացությամբ հարստացած իմացությունը ներքնապես միտված է վերստին ամբողջականանալու, որի իրականացման համար, սակայն, որոշակի մշակութային միջավայր է անհրաժեշտ:

Կառավարման մեթոդաբանության մեջ հատվածայնության գերիշխանության ցայտուն օրինակն է XX դարավերջի – XXI դարասկզբի **ամերիկյան մենեջմենթը** (որոշ բացառություններով), որը տիրապետող է ոչ միայն միջազգային ասպարեզում, այլև այնքան է ներթափանցել հայոց նորանկախ պետության և հասարակական կյանքի կառավարման մեջ, որ, կարելի է ասել, սպառնում է ձևավորել XXI դարի հայկական մենեջմենթի աշխարհայացքային - մեթոդաբանական հարացույցը: Ընդհակառակը, **ճապոնական մենեջմենթի** տեսաբաններն ամերիկացիներից արմատապես տարբերվում են հատկապես նրանով, որ կառավարման առանձին խնդիրներին անդրադառնում են դրանց փիլիսոփայական դիտարկումից հետո:

Առհասարակ, ամերիկյան մենեջմենթի ծանրագույն (կարելի է ասել՝ մինչ օրս չհաղթահարված) ճգնաժամը «ճապոնական մենեջմենթի» իրողությունն ընկալելու անկարողությունն է: Բանն այն է, որ ամերիկյան տեսաբանների առաջադրած տեսական հիմնախնդիրներն ու գործնական լուծումները գրեթե չեն առնչվում ազգամշակութային առանձնահատկություններին: Կարծեք լռելյայն պայմանավորվածություն է եղել, որ կառավարման բոլոր խնդիրներն անխուսափելիորեն նույնական պիտի լինեն, անկախ այն բանից, թե որ երկրում են դիտարկվում ու կարգավորվում: Կառավարաբանության զարգացման սկզբնափուլում ազգամշակութային առանձնահատկությունների անտեսումը պայմանավորված է նույն հանգամանքով, որը խոչընդոտում էր կառավարման խնդիրների փիլիսոփայական վերլուծության կարևորության գիտակցմանը: Իրոք, տեսական միտքը սկզբնապես ձգտում է դեպի ընդհանրության բացահայտում, ամփոփ եզրակացություններ, ամբողջի բնութագրում, հաճախ՝ ուղղակի ի վնաս մասնավորի, յուրահատուկի ուսումնասիրման: Ուստի՝ կառավարման դիտարկումը՝ որպես մշակութային երևույթ, և՛ պատմականորեն, և՛ տրամաբանորեն պիտի առաջ գար հետագայում:

Երկրորդ հանգամանքն ավելի լուրջ խոչընդոտ է. դա տեսաբանի ազգակենտրոն մտածելակերպն է՝ **էթնոցենտրիզմը**, երբ սեփական մշակույթը (աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքը, միջանձնային փոխհարաբերությունները, անհատի և հանրույթի միջև կապի ձևերը, կառավարման հիմնախնդիրները և այլն) ընկալվում է որպես համամարդկային, իսկ այլազգիներինը կա՛մ անտեսվում է, կա՛մ թերագնահատվում: Աշխարհաքաղաքացու հավակնություններով ազգակենտրոն մտածելակերպը բնութագրական է հատկապես ամերիկացի տեսաբաններին՝ Թեյլորից և Ֆորդից մինչև ժամանակակից առաջատար մասնագետները: Առերևույթ հավակնելով վերազգային գիտական վերլուծության՝ դասական մենեջմենթը

իրականում վերազգային չէ, այլ հագեցած է ամերիկյան մտածելակերպով ու գործելակերպով: Բոլոր դատողություններն ու սկզբունքները «ծնված» են միջին ամերիկացու չափանմուշով՝ ամերիկյան պրագմատիզմ, «տնտեսական մարդու» հայեցակարգի հաստատագրում, կյանքի և աշխատանքի իմաստի, հաջողության ու երջանկության տիրապետող ըմբռնումներ, անհատապաշտության ոգի, ղեկավարի ու ենթակայի փոխհարաբերությունների կարգավորման ամերիկյան եղանակներ և այլն: Ինչպես «խորհրդային ապրելակերպն» ուսումնասիրողներն էին խորհրդայինը նույնացնում ռուսականի հետ, այդպես էլ ամերիկացի տեսաբաններն են ամերիկյանը համարում իդեալական, բոլոր ազգերի համար ընդօրինակելի:

Այդպես նույնացնելով կառավարման համակարգի փիլիսոփայությունն ու մեխանիզմը՝ գործադրման եղանակների ամբողջությունը՝ ամերիկացի տեսաբանները երկար ժամանակ չէին հաշտվում կառավարման «ճապոնական եղանակի» գոյության հետ. դա համարվում էր ամերիկյան գործելակերպի ճապոնական նմանակում, հիմնավորվում էր երկու արդյունաբերական մշակույթների մերձեցումը (կոնվերգենցիա)²⁵: Մինչդեռ ճապոնացիները, որ հետպատերազմյան շրջանում ջանադրաբար ուսումնասիրում էին թեյլորիզմի և «մարդկային հարաբերությունների» գաղափարներն ու փորձը, ի սկզբանե տրամադրվել էին սեփական կառավարման համակարգը խարսխել մշակութային յուրահատկությունների վրա, ուստի մեծ ուշադրություն էին դարձնում ոչ միայն ընդհանուր օրինաչափությունների գործադրմանը, այլև դրանց ազգամշակութային մասնավորեցումներին: Ակնհայտ է, որ եթե ճապոնացիները կառավարումը ընկալելին որպես զուտ տեխնոլոգիա՝ հնարքների մի ամբողջություն, որ գործադրելի է ամեն երկրում՝ անկախ ազգամշակութային պայմանների որոշակիությունից, ապա անհնարին կլիներ «Նիհոնթեքի կեյեյ» (կառավարման ճապոնական ոճ) կոչվող երևույթի արարումը: Տարիների հեռվից կարելի է ասել, որ կառավարման ազգային համակարգի շնորհիվ ճապոնացիները նաև խուսափեցին հոգևոր, մշակութային գաղութացման վտանգից, հարածուն ամերիկանացումից, որ իր հետ բերել էր ամերիկացի մասնագետների ու ամերիկյան գաղափարների մուտքը հետպատերազմյան ճապոնիա:

Ամերիկյան որոշ ընկերություններ անցյալ դարի 70 - ական թվականների սկզբին սկսեցին ԱՄՆ - ում գործադրել ճապոնական փորձը՝ փաստորեն դարձյալ անտեսելով կառավարման ազգամշակութային առանձնահատկությունների կարևորությունը: Հատկապես գայթակղիչ ու հեռանկարային էին ճապոնական «որակի խմբերը». ինքնակառավարման այդ յուրատեսակ եղանակը, երբ աշխատողները կամավորական սկզբունքով իրենք են վերահսկում արտադրանքի որակը, ներդնում նորարարական առաջարկություններ, նպաստում տեխնոլոգիայի կատարելագործմանը, լուծում կառավարչական մասնավոր խնդիրներ և այլն, մեծ տարածում ունի ճապոնիայում՝ տարեկան ապահովելով մինչև 30 միլիարդ դոլարի օգուտ: Նկատի ունենալով ամենից առաջ «որակի խմբերի» արդյունավետությունը՝ ամերիկացի կառավարաբանները հորդորում

²⁵ Տե՛ս **Pascale R. T., Maguire M. A.** Comparison of Selected Work Factors in Japan and the United States // *Human Relations*, 1980, volume 33, number 7, էջ 433 - 455:

էին տնտեսավարողներին դրանք լայնորեն կիրառել. «Մեր կարծիքով՝ արտադրողականության և որակի բարձրացման ճապոնական մեթոդների մինչև 80 տոկոսը կարելի է տեղափոխել և հարմարեցնել տնտեսավարման ամերիկյան համակարգի պայմաններին»²⁶: Այս գործելակերպի ամերիկյան փոխառությունը (այստեղ առաջինն էին «Լոքհիդ միսլզը» և «Սփեյս քամփընին») իրեն չարդարացրեց, և սկզբնական ոգևորությունը արագորեն մարեց: Ամերիկացի տեսաբանները հարկադրված էին կառավարում - մեխանիզմից վեր բարձրանալ և արձանագրել. «Մեր մշակույթները չափազանց տարբեր են, մեր սոցիալական արժեքները չափազանց տարբեր են, կազմակերպությունների տեսակները անհամեմատելի են, վերջապես, ճապոնացիներն ավելի միատարր ազգ են, քան մենք»²⁷: Էնդրյու Ֆրիդմանը «Ամերիկյան աշխատուժի ճապոնական կառավարումը» ուշագրավ վերնագրով զեկուցման մեջ հաստատում է, թե «վերջիվերջո, «միականության ոճի» այս կառավարումը (consensus - style management), որ շատ վերլուծաբաններ անվանում են «ճապոնական», Միացյալ Նահանգներում գործնականում կարող է գտնել խիստ սահմանափակ կիրառություն»²⁸:

Ամերիկյան և ճապոնական մոտեցումների հիմնական տարբերությունը, այսպիսով, հետևյալն է: Ամերիկյան կառավարաբանությունը, հավակնելով ընդհանուր, համապիտանի տեսության կարգավիճակի, համարում է, որ արդեն գտնված են մարդկանց համատեղ աշխատանքի կազմակերպման լավագույն եղանակները, մնացյալ դատողությունները ավելորդ «փիլիսոփայություն» են, ուստի և խնդիրը գործնական բնույթի է. հարկավոր է առավել արդյունավետությամբ գործադրել արդեն փորձված, իրենց արդարացրած եղանակները: Ի դեպ, այսօրինակ մոտեցման հիմքերում բուն դրած պոզիտիվիզմը, այսինքն՝ կառավարաբանության տեսական և մեթոդաբանական զարգացման մեջ փիլիսոփայական մոտեցման կարևորությունը գնահատելու անկարողությունը բնորոշ է ամերիկյան կառավարաբանությանը:

Կառավարման և կառավարաբանության հիմնախնդիրների փիլիսոփայական դիտարկումը բնավ էլ բռնազբոսիկ հարցադրում չէ, այլ բխում է դրանց էութնական կապից: Իրոք, կառավարչական որևէ գործողություն իրականացնելը, ասենք՝ այս կամ այն անելիքը պլանավորելը, ամեն ինչից զատ, կառավարողից պահանջում է կատարել նաև փիլիսոփայական բնույթի դատողություններ (որոնք կարող են հատուկ չառանձնացվել ընդհանուր խորհրդածության ընթացքում, լինել ներըմբռնողական), մասնավորապես՝ հնարավորության և իրականության, օրինաչափության և պատահականության, որոշակիության և անորոշության, փոփոխականության և կայունության շուրջ: Էականն այն է, որ կառավարումը՝ որպես գործունեության տեսակ, այլոց աշխատանքի համակարգված կարգավորումն է, այլ կերպ ասած՝ սուբյեկտի (կառավարողի) որոշակի

²⁶ Грейсон Дж. К. м.л., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века, М., 1991, с. 282.

²⁷ Лерер Р. Р. Круги качества // Производительность труда "белых воротничков". М., 1989, с. 244.

²⁸ Freedman A. Japanese Management of US Work Forces // Technology and Employment. Washington: US Government Printing Office, 1984, p. 419.

կարգավորիչ ազդեցությունը օբյեկտի (կառավարվողի) վրա: Կառավարումը սուբյեկտ-օբյեկտային կարգի փոխհարաբերություն է: Սուբյեկտի գործողությունները (պլանավորում, կազմակերպում և այլն) ուղղված են օբյեկտի վարքի նպատակասլաց ու համակարգված կարգավորմանը: Իսկ օբյեկտի գործողությունները (վարքը) հետադարձ կապի դեր են կատարում, հիմք տալիս եզրակացնելու սուբյեկտի նպատակադրումների իրականացման որակի մասին: Այստեղից էլ բխում է սուբյեկտ-օբյեկտային փոխհարաբերության փիլիսոփայական իմաստը կառավարման իրողության համար, ուստի և՛ «փիլիսոփայություն-կառավարում» կապը, այն է՝ փիլիսոփայությունը առավելապես արտացոլում-իմաստավորում է սուբյեկտ-օբյեկտ փոխհարաբերությունը, իսկ կառավարումը կարգավորում է այդ փոխհարաբերությունը:

«Փիլիսոփայություն-կառավարաբանություն» կապի առումով կարելի է ասել հետևյալը՝ կառավարաբանությունը առավելապես բովանդակային քննարկում է, կառավարման փիլիսոփայությունը՝ հասկացական վերլուծություն: Այսպես, «մենեջմենթի» դասընթացում քննարկվում են կառավարման մեթոդները, դրանց տեսակները, գործադրման արդյունավետության հարցերը, մինչդեռ միայն կառավարման փիլիսոփայությունն է անդրադառնում «կառավարման մեթոդ» հասկացության վերլուծությանը, բխեցնում սուբյեկտ - օբյեկտային փոխհարաբերության առանձնահատկություններից:

Ամփոփ բնութագրելով խնդրո առարկա կառավարում-կառավարաբանություն-փիլիսոփայություն եռանդամը՝ կարող ենք ասել. **կառավարումը իրողություն է** (նպատակադիր գործողությունների շարք), **կառավարաբանությունը՝** այդ իրողության **տեսական արտացոլումը**, իսկ կառավարման **փիլիսոփայությունը** կառավարաբանական դրույթների **իմաստավորումն է** համընդհանրության դիրքերից: Կառավարաբաններից իրավունք չունենք պահանջելու փիլիսոփայական բնույթի ընդհանրացումներ, նմանապես՝ փիլիսոփայությունը ուղղակիորեն չի կարող ներառվել կառավարման մասին գիտության մեջ: Կասկածից վեր է, սակայն, որ կառավարաբանական հետազոտությունները մեծապես կշահեն, եթե ունենան հստակ մեթոդաբանական դիրքորոշում՝ շնորհիվ փիլիսոփայական ուղղորդող սկզբունքների առկայության: Կառավարում – փիլիսոփայություն կապը չի հանգում նաև կառավարչի կամ տեսաբանի աշխարհայացքին: Այդ կերպ փիլիսոփայության դերը սահմանափակողները տուրք են տալիս պոզիտիվիստական մոլորություններին՝ անհիմն հակադրելով գիտականն ու փիլիսոփայականը, խոսքն ու գործը, տեսությունն ու փորձը: Դա է թերևս հիմնական պատճառը, որ, որպես դասավանդվող առարկա, «կառավարման փիլիսոփայություն» գիտաճյուղը տակավին ձևավորման փուլում է, կառավարման փիլիսոփայական վերլուծության իրավունքը երբեմն վիճարկվում է նեղ տնտեսագիտական և ճարտարագիտական մոտեցման հետևորդների կողմից, բուն «կառավարման փիլիսոփայություն» բառակապակցությունն իսկ ոմանց համար օտարոտի է: Մինչդեռ կիրթ, բանիմաց, ճկուն գործող կառավարիչ պատրաստելու նպատակով փիլիսոփայությունը կրթական համակարգում ոչ թե ավելորդ շռայլություն է, այլ թե՛ աշխարհայացքային և թե՛ տեսական

ու գործնական մի շարք խնդիրների ըմբռնման և լուծման կարևոր մեթոդաբանական հիմք:

ВАЛЕРИЙ МИРЗОЯН – *Мировоззренческие основы методологического кризиса современного менеджмента.* – Среди менеджеров широко распространено недовольство уровнем теоретического осмысления организационных проблем. С одной стороны, все согласны, что "нет ничего лучше практической теории" и что невозможно добиться успеха без хорошего знания принципов менеджмента и передовых теорий. Однако, с другой стороны, среди практиков бытует точка зрения, что так называемые "новые" теории на самом деле похожи на "переливание старого вина в новые бутылки". Оказывается, сами теоретики менеджмента также недовольны современным состоянием теоретической мысли, и это свидетельствует о серьёзном кризисе научного подхода. Важно понять, что основная причина методологического кризиса современного менеджмента кроется в глубоком противоречии между философией системы и механизмом её реализации.

Для Фредерика Тэйлора "научная организация" – это вовсе не технология, а "новая философия управления"; он предостерегает менеджеров от смешения философии управления с механизмом реализации управления. Но позднее характерный для классического менеджмента холистический подход был вытеснен у других авторов сегменталистским подходом, вследствие чего философские основания отдельных теорий и науки управления в целом отошли на задний план.

Приведём пример подобной методологической трансформации. Долгое время американский менеджмент не мог мириться с японским стилем управления. Между тем любая публикация японских авторов начинается, как правило, изложением отличительных признаков и основных принципов философии японского менеджмента.

Умаление философских оснований менеджмента неизбежно заводит теоретическую мысль в позитивистский тупик. Когда менеджер реализует свои функции, например, принимает управленческие решения относительно мотивации своих подчинённых или же контроля за их поведением, то в их основе лежат не только его профессиональные знания и навыки, но также и философские размышления (обычно интуитивные), в частности, о диалектике возможности и реальности, определённости и неопределённости, стабильности и изменчивости. Попытки искать философские решения в книгах по менеджменту бессмысленны, точно так же, как неверно включать философский анализ в программы по обучению и тренингу менеджеров. Тем не менее, плодотворное взаимодействие менеджмента и философии не только возможно, но и необходимо, поскольку по самой своей сути они являются двумя типами субъектно-объектных взаимоотношений. Управление как совокупность определённых управленческих действий – это достижение целей управляющего посредством труда других (исполнителей). Управление как наука – это теоретическая рефлексия над практическими управленческими проблемами. Следовательно, если менеджмент и как деятельность, и как наука занимается регулированием взаимоотношений управляющего и управляемого, то роль философии состоит в осмыслении их взаимоотношений.

VALERI MIRZOYAN – *Methodological crisis of modern management: an analysis of world-view.* - There are a lot of frustration signs among managers related to the quality of theoretical reflection on organizational problems. On the one hand, everybody agrees that there is nothing better than a practical theory, and it is impossible to be an effective manager without a good command of management principles and advanced theories. On the other hand, the common view of practitioners is that the so-called new ideas and concepts are in fact the old wine in the new bottles. The management theorists themselves are displeased with the current situation, which proves to be detrimental for the scientific approach. The main cause of modern management's methodological crisis should be sought in direct contradiction between the philosophy of the system and its practical methods.

Frederick Taylor warns managers against confusing the philosophy of management with the mechanism of its realisation. But his methodological holism characteristic of the classical period of management was followed by segmental methodology of other authors. Consequently, philosophical assumptions of every theory and the whole science of management were not assessed at their true value.

One example of such methodological transformation is the fact that the American theorists could not accept the Japanese style of management for a long time, whereas, almost every publication by Japanese researchers starts with an introduction into the philosophy of Japanese management.

Disregarding the philosophical aspects of management inevitably leads to positivist deadlock. When a manager performs his functions, for instance by making decisions how to motivate the employees or control their behaviour; he uses not only his professional knowledge and skills, but considers such philosophical principles as the dialectics of possibility and reality, certainty and uncertainty, stability and changeability. It is obviously inappropriate to look for philosophical answers in books on management or introduce philosophical analyses into programs and training sessions on management.

Nevertheless, it is possible and even necessary for management and philosophy to successfully, because they are two types of subject - object interrelations. Management, as a system of managerial actions, is a process of getting things done by other people. Management, as a science, is a theoretical reflection of practical problems. Hence, if management regulates the interpersonal relations between the manager and the executive both practically and theoretically, philosophy contributes to interpreting these relations.