

РАЗРАБОТКА
ПРОБЛЕМ
УПРАВЛЕНИЯ В
70-90-е годы

Тема № 16

Большой вклад в разработку организационно-управленческих вопросов внесли I (1966) и II (1972) Всесоюзные научно-технические конференции по проблемам научной организации управления социалистической промышленностью. В обширном докладе Ю.О. Любовича, представленном на I конференции, с позиций комплексного подхода анализировались проблемы определения управления, предмета науки управления, ее содержания и основных разделов.

Участники II конференции были единодушны в том, что в изучении процессов управления производством заметное место должна занять комплексная теория управления, открывающая и формулирующая собственные законы, не входящие в предмет ни одной из существующих наук.

Знаменательно и то, что само управление не ограничивалось рамками какого-либо аспекта, а определялось как комплексное явление, представляющее собой единство социально-политических процессов и организационно-технических факторов.

Такое определение следует рассматривать как определенный итог всего предшествующего пути, пройденного отечественной теорией управления экономикой.

Специфика комплексной науки управления состоит в том, что она не «отслаивает» те или иные аспекты управления, а изучает закономерности организации и функционирования системы управления как единого целого, закономерности сложной, многомерной управленческой деятельности. Взаимодействуя с другими науками, она осуществляет собственный интегральный подход к исследованию реальной управленческой практики.

В 70-е годы в СССР активно стала формироваться комплексная наука управления социалистическим общественным производством как результат многочисленных исследований, проводимых различными научными коллективами, а также реформы управления экономикой страны 60-х годов.

Следует отметить, что хозяйственная реформа 60-х годов мыслилась как комплексное мероприятие. Можно выделить 3 основных ее элемента:

- 1) восстановление на новой основе отраслевой структуры управления;
- 2) резкое расширение хозяйственной самостоятельности и инициативы предприятий на основе активизации рыночных отношений и сокращения числа централизованно утверждаемых показателей;
- 3) внедрение экономических методов управления (прежде всего полного хозяйственного расчета), усиление экономической заинтересованности трудовых коллективов и отдельных работников в эффективном труде и повышение их ответственности за его результаты.

Идеологи хозяйственной реформы отстаивали преимущества экономических методов управления перед административными. «Административное руководство, — писал один из реформаторов профессор Я.А. Кронрод, — часто не считается с наличием противоречий между общественными и коллективными, коллективными и личными интересами, обязывает предприятие вопреки его интересам заниматься деятельностью, нужной обществу, а работника — деятельностью, необходимой предприятию, безотносительно к тому, насколько это соответствует его личным интересам.

Во многих случаях эти задания или совсем не выполняются, или их реализация дает очень мало эффекта, ибо вместо экономического побуждения действуют только административные рычаги. Иное дело — экономические методы руководства. Они призваны полностью использовать интересы и стимулы, учитывать и разрешать коллизию интересов при помощи системы таких экономических рычагов, как цена, прибыль, материальное поощрение и т. п.».

Аналогичные идеи развивали В. Белкин и В. Ивантер, которые утверждали, что экономические методы в отличие от административных указаний создают возможность так называемого саморегулирования (названного оппонентами «пресловутым»), совершенствования хозяйства, исправления ошибочных решений.

Последовательные сторонники реформы призывали к более полновесному использованию конкурентно-рыночных отношений в хозяйственном управлении и связывали наличие в последнем серьезных недостатков с игнорированием действия закона стоимости.

Показательны в этом плане работы Г.С. Лисичкина, Н.Я. Петракова, Б.В. Ракитского и др., в которых обосновывался тезис о том, что закон стоимости — важный регулятор общественного производства и при социализме.

Объясняя хронические диспропорции в народном хозяйстве, Г.С. Лисичкин указал на 2 основные причины их живучести. Это, во-первых, невозможность своевременного переливания средств из одной отрасли в другую, из одного предприятия в другое; во-вторых, отсутствие объективного критерия, позволяющего автоматически открывать то тут, то там клапан, чтобы выпускать излишние средства, направляя их туда, где их можно эффективнее использовать.

Невозможность автоматического переливания средств производства из одних отраслей, спрос на продукцию которых вдруг снизился, в другие, где разрыв между спросом и предложением неожиданно углубился, по мнению автора, дорого обходится народному хозяйству.

Выход он видел в необходимости использования некоего автоматического регулятора, коим и должен являться закон стоимости, выступающий в форме цены производства.

Это означало, по словам Г.С. Лисичкина, признание наибольшей, максимальной прибыли в качестве важнейшего критерия и показателя эффективности производства, хотя при социализме, осторожно оговаривается автор, стремление к максимальной норме прибыли не имеет того всеобщего характера, как при капитализме.

Общепризнанно, что реформа 60-х годов заметно оживила темпы экономического роста в 8-й пятилетке, однако эффект проводимых мероприятий оказался весьма кратковременным.

Действительно, уже к концу 60-х годов явно обозначился принципиальный отход от основных идей реформы. Ее сторонники так и не сумели органично дополнить курс на рыночное хозяйствование преобразованиями в области форм собственности на средства производства и форм централизованного управления экономикой.

Как справедливо отмечал О. Лацис, интересы предприятия по-прежнему в общем-то игнорировались, несмотря на разговоры о «повышении заинтересованности».

Ставка, как и прежде, делалась не на то, чтобы по-новому формировать интересы предприятий, а на то, чтобы более надежно принуждать их действовать вопреки своим интересам.

По-прежнему считалось, что единственным адекватным выразителем общенародных интересов является разрабатываемый центром народнохозяйственный на обочине механизма реформ. Исключив план, который предприятия, «не рассуждая», обязаны выполнять и в зависимости от выполнения которого оценивалась и стимулировалась их деятельность.

В этой схеме управленческих отношений совершенно отсутствовал потребитель, запросы которого находились же из сферы управления потребителя, реформа создавала благоприятные условия для атрофии принципа материальной заинтересованности производителей в конечных результатах труда.

Концептуальная недоработанность реформы в конечном счете привела к тому, что ее идеологи вскоре были вынуждены очистить поле боя под дружным напором последовательных представителей социалистического учения, «не поступавшихся великими принципами».

В науке возобладали представления, генеалогически родственные воззрениям ученых 30—50-х годов XX в., предостережения об опасности ослабления централизма и подрыва устоев социализма. Естественно, что подобные бурно прогрессировавшие в 70-е годы трактовки «вытравливали» сам дух реформы 60-х годов, закладывали основы для быстрого восстановления традиционной административной системы управления.

«Именно благодаря административному руководству в масштабах всего народного хозяйства, — писали, например, Д.В. Валовой и Г.Е. Лапшина, — удастся наиболее рационально сочетать личные, коллективные и общественные интересы, преодолеть существующие между ними неантагонистические противоречия».

Реформаторские взгляды и намерения «товарников» были подвергнуты резкой критике в работах А.В. Бачурина, А.М. Еремина, Н.А. Моисеенко, М.В. Попова и многих других авторов.

Суть развиваемого ими научного направления сводилась к необходимости постоянно наращивать плановое централизованное начало в управлении экономикой. Именно это направление стало, по существу, парадигмой в науке управления 70-х — первой половины 80-х годов.

Отстаивая тезис о несовместимости рынка и социализма, сторонники этой парадигмы все недостатки хозяйственной практики связывали с неразвитостью «непосредственно общественных отношений», с недостаточно твердо проводимым в жизнь централизмом.

Естественно, возобладала аспектная концепция управления производством, в которой акцент делался на преимущество производственных отношений над управленческими, в том смысле что «управленческие отношения являются частью производственных».

Этому способствовало еще и то обстоятельство, что сами теоретики управления не могли отстоять свою автономность. Как показала жизнь, прогрессивными все-таки оказались результаты именно тех разработок, в которых с упорством исследовалось не только собственно управление как реальная деятельность, но и управленческие отношения, возникавшие по поводу и в связи с этой деятельностью.

Сторонники исследования управленческих отношений прекрасно понимали, что эти отношения гораздо сложнее как предмет исследований, чем деятельность, прежде всего в силу своей практической неизмеримости.

На самом деле, ведь до сих пор нет удовлетворительных научных результатов по проведению реальных экспериментов по измерению изменений управленческих отношений на каком-либо уровне и/или объекте управления.

А на этой предпосылке строятся (довольно неустойчивые в смысле валидности и верификации) концепции мотивации, организационного поведения, организационной культуры, организационного развития, многие практические рекомендации по устранению конфликтов, поведению лидеров, управлению изменениями и др.

Однако это направление прогрессивнее, о чем свидетельствуют результаты исследований по более узкой элементной и проблемной тематике — мотивации (теории процессов), лидерства (ситуационные модели), оргструктур (внешняя среда) и др.

Очередная попытка выработать трактовку управления была предпринята сотрудниками научного Центра проблем управления экономического факультета МГУ во главе с профессором Г. Поповым. Ими была предложена комплексная характеристика управления производством.

В качестве средств решения поставленных научных задач были предложены, во-первых, система знаний о творческой деятельности, к каковым относится управление социальными объектами, и, во-вторых, система знаний об управлении производством — методологические основы, конкретные науки об элементах управления, теория и искусство руководства.

Основным результатом этого подхода стали первые полноценные формулировки предмета и метода науки (теории) управления. Под предметом науки управления стали понимать закономерности управления общественным производством, как целостного, комплексного и конкретного социального явления и процесса, т. е. как реальной практической деятельности.

Отметим, что известный ученый Е. Старосьцяк в свое время писал по поводу предмета науки управления следующее: «Некоторые воображают, что науки об организации и руководстве имеют целью составить как бы катехизис определенных рецептов: как нужно организовывать, как нужно действовать, чтобы организация и деятельность были как можно исправнее, и что именно в этом заключается практичность наших наук. Но это, конечно, явное недоразумение.

Невозможно дать такой свод конкретных советов. Невозможно потому, что каждое учреждение в каждый определенный момент работает в иных условиях. Поэтому мы не имеем рецептов правильной организации или правильной деятельности. Мы ищем скорее довольно общие закономерности».

Под методом науки (теории) управления понимался метод анализа и синтеза управления как деятельности, базирующийся на | диалектическом методе и характеризующийся народнохозяйственным, плановым, системным, комплексным, оптимизационным и прагматическим подходом.

Трудность разработки науки управления была вызвана прежде всего уникальностью предмета исследования: наблюдать приходится не материально-вещественные блага, которые относительно просто измерить количественно, а творческие обобщения, идеи, концепции, информацию, принимающие чаще всего форму управленческих решений.

Причем конечные результаты общественного производства не совпадают по времени и в пространстве с моментом принятия этих решений. Тем самым дополнительно возникает немало трудностей в связи с измерением и реальной оценкой эффективности деятельности органов управления.

Специфика предмета потребовала и специальных методов исследования. Наряду с логико-историческим методом исследования, способствующим формированию собственно теории руководства, был предложен и метод анализа конкретных образцов как средство исследования искусства управления, творческих аспектов управленческой деятельности.

В завершение учеными МГУ была предложена схема, отражающая содержание и логику теории руководства. Она состояла из 3 частей.

1. Общая характеристика системы управления производством (разделы: управление как структура и процесс; цели, принципы, функции и методы управления).
2. Характеристики управляющей системы в статике (организационная структура управления, кадры, техника и органы управления).
3. Характеристики функционирования управляющей системы (процесс управления, оценка эффективности управления, совершенствование и развитие управления).

В 80-90-е годы было создано большое количество творческих научных коллективов, избравших предметом своих научных интересов разработку науки управления общественным производством. Это лаборатории проблем управления в МГУ им. М.В.Ломоносова, в Московском инженерно-экономическом институте им. С. Орджоникидзе, Московском институте народного хозяйства им. ГВ. Плеханова, Ленинградском финансово-экономическом институте им. Н.А. Вознесенского, в академических и отраслевых научно-исследовательских институтах и др.

Эти лаборатории начали масштабную, многоплановую работу по сбору и систематизации накопленных результатов в мировой науке управления, формированию информационного обеспечения специалистов по управлению, разработке и реализации планов научных исследований по управлению, внедрению управленческого консультирования в практику выполнения хоздоговоров.

Было налажено переиздание и издание отечественной и переводной зарубежной литературы по проблемам теории и практики управления, появилась управленческая рубрика во многих экономических, юридических, социологических и других периодических изданиях, начали выходить ежемесячный реферативный сборник ВИНТИ «Организация управления», специальные сборники «Организация управления» в серии АН СССР «Итоги науки», ставший очень быстро популярным журнал «ЭКО» и др.

Именно в эти годы были переизданы труды П.М. Керженцева и А.К. Гастева; вышла коллективная монография «Научная организация труда и управления» (1966); переведены с английского известные работы В.И. Терещенко «Организация и управление» (1965) и «Курс для высшего управленческого персонала» (1970); опубликованы работы Д. М. Гвишиани «Организация и управление», СЕ. Каменицера «Основы управления промышленным производством», Л.Н. Качалиной «Научная организация управленческого труда — оргпроектирование», труды Р.А. Белоусова, Д.М. Берковича, А.Г. Аганбегяна; коллективные монографии «Управление социалистическим производством: Вопросы теории и практики», «Научные основы управления социалистическим производством» (под редакцией Д.М. Крука), «Теория управления социалистическим производством» (под редакцией О.В. Козловой), «Организация управления общественным производством» (под редакцией Г.Х. Попова, Ю.И. Краснопося) и многие другие.

Наряду с издательской активностью заметно увеличилось число мероприятий научно-организационного характера. В эти годы в СССР регулярно проводились международные и всесоюзные, республиканские межотраслевые и отраслевые конференции, симпозиумы, семинары и другие форумы, собиравшие на свои заседания известных ученых и специалистов по управлению, практиков-бизнесменов, педагогов и молодых специалистов со всего мира.

Наиболее крупными мероприятиями были всесоюзные конференции по теме «Проблемы научной организации управления социалистической промышленностью», после завершения которых публиковались рекомендации для центральных органов управления по важнейшим направлениям совершенствования управления народным хозяйством в целом и отдельными его отраслями на основе комплексного и системного подхода.

Наряду с разработкой общих проблем управления некоторые ученые продолжали исследования функциональных, элементных и аспектных проблем управления.

Наибольший интерес для истории мысли, на наш взгляд, представляют разработки тех лет в области методов управления, функций и структур управления, кадров управления, НОУТ, процессов управления, совершенствования управления.

В свою очередь, наиболее острой была полемика ученых-специалистов относительно обоснования экономических методов управления.

Методологической базой и одновременно предметом дискуссий были трактовки объективных экономических законов, являющихся основой экономических методов.

А так как последние были предметом политической экономии, то расхождение или сходство взглядов управленцев зависело от политэкономической школы, от их трактовки производственных в целом и экономических в частности отношений управления социалистическим производством, от трактовки стоимостных инструментов (цены, кредитования, финансирования и др.).

Наиболее устойчивой и аргументированной выглядела точка зрения, изложенная в трудах ученых-управленцев МГУ, которые в своих разработках использовали результаты коллег соседних подразделений, прежде всего разработки ученых кафедр политической экономии и экономики промышленности МГУ.

В трудах управленцев (например, в коллективной монографии «Методы управления социалистическим производством» под ред. Г.Х. Попова) структура производственных отношений рассматривалась как единство 3 групп отношений: 1) непосредственно общественных, планомерных отношений; 2) товарных эквивалентно возмездных отношений и 3) косвенных товарных отношений.

Эта основа позволила перейти от раскрытия содержания 3 видов отношений к трактовке и конкретизации 3 групп экономических - методов: методов планомерного управления, планомерно-стоимостных методов и методов косвенного воздействия соответственно. Важнейшей общей экономической характеристикой 3 групп методов был экономический расчет.

Его основой были сознательное использование всей системы экономических законов, предвидение экономических последствий управленческих решений, материальная заинтересованность и материальная ответственность управленческих работников за последствия принимаемых решений. Экономический расчет состоял из двух форм: прямого экономического расчета, основанного на 1-й группе отношений, и хозяйственного расчета, основанного на 2-й и 3-й группах отношений. При этом отмечалась устойчивая тенденция в обществе к усилению и расширению действия хозрасчетных отношений.

В свою очередь, в качестве средства практического использования экономических методов предлагались различного рода показатели, характеризующие качественные результаты хозяйственной деятельности (эффективность управления производством на разных уровнях народного хозяйства). Среди показателей выделялись директивные, расчетные и внутренние (собственные); натуральные и стоимостные; эквивалентные и неэквивалентные и т. п. Указанные показатели раскрывались по своему содержанию и различались в зависимости от уровней управления.

Следует также отметить, что в 1970—90-е годы советские ученые и практики продолжали развивать концепцию совершенствования и развития системы управления, которая базировалась на так называемом триедином подходе: научные исследования в области управления, подготовка новых кадров управления для работы в изменяющихся и измененных условиях, рационализация (эксперименты) всех элементов системы управления.

Этот подход впервые реализованный еще в 1920-х годах в советской России, совершенствовавшийся в 70-90-х годах XX в. в СССР, вполне современен и актуален и сегодня, особенно в той его части, которая относится к проведению кадровой работы.

Результаты научных исследований находили отражение в партийных и правительственных документах, что, в свою очередь, служило толчком для дальнейшего развития научной мысли. Так, среди «Основных направлений развития народного хозяйства на 1976—1980 годы» были названы совершенствование планирования, методов хозяйствования и экономического стимулирования, организационной структуры управления. На апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС было указано на необходимость приведения форм хозяйствования в соответствие с современными условиями и потребностями, намечены более конкретные направления совершенствования и перестройки системы управления. Эти направления ставили перед советской наукой управления очередные задачи ее организации в области междисциплинарных исследований актуальных проблем, мобильности научных кадров, гибкости структур научных учреждений и разработок.

С начала 80-х годов в теории управления постепенно нарастало понимание необходимости новой крутой ломки сложившейся административно-командной системы.

В работах экономистов того времени по существу закладывались теоретические основы для осуществления реформы, в них обосновывалась необходимость радикальных сдвигов в соотношении централизованного управления и хозяйственной свободы производственных звеньев, в установлении новой меры сочетания плановости и рыночных методов, предусматривающей существенное расширение самостоятельности основного звена экономики и резкое повышение уровня его ответственности за конечные итоги производственной деятельности.

Иными словами, в этих работах формулировалась концепция «коренной перестройки» системы управления экономикой.

Однако новая система мыслилась в рамках существующего строя, она должна была придать ему большую устойчивость и динамизм, упрочить его основы, укрепить порядок и организованность.

Но все усилия по «коренной перестройке» управления, сохраняющие и централизованный план, которому хотелось придать лишь «новый облик», и государственную форму собственности почти в прежнем объеме, и большинство других основополагающих социалистических ценностей, не оздоравливали экономику страны. Стало ясно, что реформа существующей системы обречена на неудачу. Тогда, в 1986—1989 гг., в литературе был поставлен вопрос: а возможна ли в принципе новая система управления в рамках существующей модели социализма, внутренняя логика развития которой неизбежно ведет общество в тупик? В этот период страна зачитывалась публикациями Л.И. Абалкина, П.Г. Бунича, Г.Х. Попова, Н. Шмелева и многих других экономистов, открыто и остро ставивших этот вопрос.

В подавляющем большинстве публикаций пока не подвергалась сомнению доброкачественность социалистической идеи, но уже говорилось о кризисе ее существующего варианта, о несовместимости рыночной системы и плана, о необходимости исторического перевоплощения прежде всего самой социалистической идеи. События 1991 г. внесли ясность в ситуацию противостояния и, по сути, ознаменовали собой завершение социалистического этапа развития, а вместе с этим и окончание очередного этапа эволюции управленческой мысли.

Подводя итог, можно утверждать: развитие взглядов на управление социалистическим производством, происходившее все предыдущие годы, послужили основой для проведения в середине 90-х годов революционной перестройки политической и экономической систем управления в нашей стране. Перестройка привела к разрушению десятилетиями слагавшуюся систему централизованного управления, к экспериментированию различными формами демократического управления. Так, на смену хозрасчету в форме арендного подряда пришла кооперативная форма управления. Бурно развивалась система совместных предприятий, служившая своего рода мостом между советской системой централизованного управления и новейшими зарубежными децентрализованными системами.

Развиваемые различные формы собственности трансформировались в многообразие форм и методов управления. Как и многие годы назад, по-прежнему актуальными остаются проблемы функций, структур и процессов управления, но уже в терминах реструктуризации управления организациями с учетом перехода на рыночную экономику; кадровые проблемы и среди них вопросы мотивации и стимулирования, вопросы подготовки, а главное — оперативной переподготовки кадров для работы в абсолютно новых условиях.

Все более актуальными в научных исследованиях по управлению становятся новые парадигмы управления: стратегическое управление и стратегический маркетинг; организационная культура и организационное развитие; реструктуризация и реинжиниринг, бенчмаркинг и управление изменениями, научающиеся организации и ситуационное лидерство, и сверхактивным, чтобы сотрудничество стало реальностью.

Мэйо и, в определенной мере, Ретлисбергер сформулировали следующие руководящие принципы, которые столь же полезны, сколь и практичны:

1. Индивидуумы имеют уникальные нужды, потребности, цели и мотивы. Положительная мотивация требует, чтобы с рабочими обращались как с личностями.
2. Человеческие проблемы не могут быть простыми.
3. Личные или семейные проблемы рабочего могут неблагоприятно повлиять на производительность на рабочем месте.
4. Обмен информацией имеет важное значение, а эффективная информация представляет решающий фактор.
5. Лишь немногие менеджеры достаточно образованны и имеют практический опыт для разрешения человеческих, социальных и политических проблем индустриального общества.

По мнению Мэйо и его последователей, «человек представляет собой уникальное социальное животное, могущее достичь полной свободы, лишь полностью растворившись в группе». Характерно, что и сам Мэйо, и многие другие ранние представители школы человеческих отношений подвергли весьма острой критике некоторые черты «индустриального общества» и созданной производственной социальной среды.

Мэйо писал, что процесс индустриализации ведет к уничтожению культурных традиций, способствующих социальной солидарности, вследствие чего непосредственными результатами экономического прогресса оказываются «социальная дезорганизация» и «несчастные индивидуумы».

Ответственность за восстановление основ «социальной стабильности» должна лежать на администраторах крупных промышленных фирм: если руководство будет ориентировано в большей степени на людей, чем на продукцию, то перспективы социальной устойчивости и вытекающей «осмысленной жизни для индивидуума» значительно возрастут.

Короче говоря, суть концепции Мэйо состоит в том, что сама работа, сам производственный процесс и «чисто физические требования» к нему имеют относительно меньшее значение, чем социальное и психологическое состояние рабочего в процессе производства. Поэтому все проблемы производства должны рассматриваться с позиций человеческих отношений, с учетом социального и психологического факторов.