

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-61-77

УДК 338.24.01(045)

JEL M00, M11, M38

Значение управленческого решения в различных школах управления

Ю.В. Вертакова^а, А.И. Мандрусова^б^{а, б} Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия;^а Курский филиал Финансового университета^а <https://orcid.org/0000-0002-1685-2625>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-7855-7306>

АННОТАЦИЯ

Единство понятийного аппарата во всех школах управления является необходимым элементом дальнейшего развития науки. Статья посвящена вопросу разделения теоретиков управления на школы и установлению наличия идеи управленческого решения в каждой из школ. Целью статьи является поиск общепринятого целостного представления об управленческом решении путем анализа наследия классиков науки управления. Исследование носит теоретико-обзорный характер, авторы используют общенаучные методы, включая исторический метод, анализ и синтез, методы аналогии и обобщения. Приведен подход, основанный на выявлении парадигмы, объединяющей ученых в школы. Впервые сравниваются школы управления с точки зрения понимания ими сущности управленческого решения. В статье в равной степени уделяется внимание представителям как мировой, так и отечественной теории управления. Сделан вывод об отсутствии единого понимания управленческого решения, разделяемого всеми школами. Также выявлена необходимость формулировки его универсальной идеи. В результате исследования к выделенным в теории менеджмента пяти школам добавлена шестая, для каждой сформулирована парадигма, проведено сравнение школ относительно их взглядов на управленческое решение, составлена таблица, отражающая представления о его сущности и значимости в школах управления. Рекомендуется развивать шестую, унитарную школу как наиболее целостно понимающую процесс принятия решений. Результаты исследования могут быть полезны и актуальны для ученых, практиков в сфере управления, желающих осознанно подходить к решению проблем и реализации целей, стоящих перед организацией. Перспектива дальнейших исследований открывается в разработке формулировки определения, позволяющего получить наиболее целостное представление об управленческом решении. Сложность предложения нового определения заключается в необходимости учесть все наработки предшественников и связана с риском первоначального отрицания нововведения научным сообществом.

Ключевые слова: наука управления; школы управления; управленческое решение; унитарная школа управления

Для цитирования: Вертакова Ю.В., Мандрусова А.И. Значение управленческого решения в различных школах управления. *Управленческие науки = Management Sciences in Russia*. 2020;10(3):61-77. DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-61-77

ORIGINAL PAPER

The Role and Meaning of Managerial Decision in Different Management Schools

Yu.V. Vertakova^а, A.I. Mandrusova^б^{а, б} Southwest State University, Kursk, Russia;^а Kursk branch Financial University, Kursk, Russia^а <https://orcid.org/0000-0002-1685-2625>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-7855-7306>

ABSTRACT

The unity of conceptual apparatus in all management schools is an essential element for a progressive development of the science. The paper describes the aspect of dividing most resonant theorists of management into schools and the searching for a managerial decision idea in each of those schools. The aim of the work is to develop a generally accepted holistic view of the managerial decision through the analysis of the heritage of the classic theory of

© Вертакова Ю.В., Мандрусова А.И., 2020

management. The research is of a theoretical and general nature, the authors use general scientific methods, including the historical method, analysis and synthesis, methods of analogy and generalization. Here you can find the approach based on the identification of a paradigm including the historical method, analysis and synthesis, methods of analogy and generalization. For the first time, schools of management have been compared from the point of view of their understanding of the essence of management decisions. The paper pays equal attention to the representatives of both world and domestic management theory. The conclusion is about the lack of a common understanding of management decisions shared by all schools. It also revealed the need to formulate its universal idea. As a study result, the sixth school has been added to the five schools identified in management theory. There has been formulated a paradigm for each one including a comparison of schools with respect to their views on a managerial decision. Also, there was compiled a table reflecting ideas about managerial essence and significance in management schools. The results of this research can be useful and relevant both for scientists, involved in management decision-making, and management practitioners who want to reasonably approach the problems and goals facing the organization. The perspective of further research lies in development of a definition that allows to get the most holistic picture of the managerial decision. The complexity of proposing that new definition lies in the need to consider all the achievements of all predecessors and its associated with the risk of initial rejection of the innovation by the scientific community.

Keywords: management science; management schools; managerial decision; unitary school of management

For citation: Vertakova Yu.V., Mandrusova A.I. The role and meaning of managerial decision in different management schools. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences in Russia*. 2020;10(3):61-77. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-61-77

Введение

С ходом истории в науке возникают одна за другой различные школы управления. Критикуя взгляды своих предшественников и коллег, ученые развивают наработки друг друга, поднимая их на новый уровень осмысления. С течением времени представление о роли управленческого решения также уточняется и переосмысливается различными авторами.

Несмотря на обширность литературы по истории развития управления и многочисленность выделенных школ и течений, отсутствует синтез точек зрения на управленческое решение, его место и роль в управлении.

В настоящем исследовании авторами выдвинута гипотеза, что на протяжении развития науки управления, несмотря на интерес организаций, универсальная идея «управленческого решения» так и не была сформулирована. Идея здесь понимается как форма постижения в мысли явлений объективной реальности, включающая в себя сознание цели и проекции дальнейшего познания и практического преобразования мира. Если перефразировать часть определения из «Советской энциклопедии», то идея призвана не только подытожить опыт предшествующего развития знания об управленческом решении, но и послужить основой, синтезирующей знание в некую целостную систему, выполнить роль активных эвристических принципов объяснения явления.

Наука управления накопила немало знаний о формировании «школ управления». Среди иссле-

дователей можно выделить две группы. Первая — те, кто дробит историю управления на множество небольших школ и течений, выделяя в каждом случае от одного до трех ученых, работающих в единой парадигме. Ученые второй — предпочитают объединить несколько направлений в одну школу, очевидно, понимая под школой систему более высокого порядка. Авторам статьи ближе подход последних.

Цель статьи — отыскать общепринятую формулировку управленческого решения, позволяющую получить о нем целостное представление, осуществив исследование понятийного аппарата различных школ управления.

В настоящее время необходимость четкого и однозначного понимания «управленческого решения», наличие его идеи среди ученых и практиков стала очевидна. Чем дальше, тем явственнее обнаруживается необходимость не просто иметь стройное определение, но и говорить на одном языке и рассматривать данный термин как часть процесса управления.

В исследовании применяются два метода: сравнения и абстрагирования, позволяющие определить наличие или отсутствие идеи управленческого решения в каждой из школ.

Труды ученых и теоретиков, о которых идет речь в истории развития управленческой мысли, представляют собой обширный взгляд на управление в целом, а также на роли и функции руководителя в частности.

Школы управления

Для ясности восприятия в рамках настоящего исследования школы управления разделены по типам научных течений. При таком делении авторы не объединены географией проживания, развитие течения может быть значительно растянуто во времени, однако научные публикации и доклады строятся на базе единых теоретических установок.

Объединяющим началом для научного течения является парадигма, которая задает направление и методы исследования. Становление школы как научного течения осуществляется, когда теория или концепция, разрабатываемая школой или отдельным ученым, уже приобрела определенную популярность в научных кругах. С этого времени теория существует и развивается независимо от своего создателя, иными словами, утверждается как научная традиция [1].

В данном случае представляется целесообразным придерживаться принципа группирования различных направлений в общую школу, соотнося сформулированную в этом исследовании парадигму с основными работами того или иного автора (табл. 1).

Научная школа

Созданная американским инженером Фредриком Тейлором (1856–1915 гг.) научная школа управления ставит перед собой основную задачу — повышение роста производительности труда за счет научного подхода при разработке и введении для рабочих обновленных методов выполнения задания, современного оборудования и новых принципов организации рабочего дня. В этот период промышленники принимают решения о необходимости перехода от старых методов управления, где каждый рабочий самостоятельно организовывал процесс своего труда и нес ответственность за результат, к новому методу научного управления, где специально созданная для этого администрация предприятия берет на себя выработку научного фундамента, который станет основой научной организации труда (НОТ) рабочих, что, в свою очередь, позволит вместо ожидания «инициативы» от сотрудников, как это было прежде, создать порядок абсолютного единообразия их действий [2, с. 28].

Видными представителями научной школы являлись уже упомянутый Ф. Тейлор, а также А. Файоль,

М. Вебер, А. К. Гастев, Н. А. Витке, Э. К. Дрезен, О. А. Германский, П. М. Керженцев и др.

Тейлор исследовал управление предприятием «снизу вверх» — от элементарных рабочих приемов и операций к ступеням производственного процесса. Исходя из отдельных операций и изучения трудового дня рабочего, ему удалось стандартизировать операции и наладить систему работы в масштабах всего предприятия.

Противопоставить учениям Тейлора можно французского предпринимателя и администратора Анри Файоль (1841–1925 гг.), который анализирует деятельность предприятия с точки зрения его руководства. Начав свою карьеру с должности инженера в крупной компании по добыче железа и угля «Коммантри Фуршамбо» во Франции, где он проработал всю свою жизнь, вплоть до ухода на пенсию в 77 лет [3, с. 13]. Предложенные принципы управления он описал, опираясь на свой собственный практический опыт руководства компанией.

Вопреки широко распространенному мнению о том, что руководитель должен быть загружен и постоянно занят, Анри Файоль настаивает на том, что у руководителя должно оставаться достаточно времени для размышлений и действий стратегического характера.

Помимо повышения производительности труда рабочих и систематизации труда руководителя, научная школа занималась исследованием общих проблем управления.

В своей работе Гаррингтон Эмерсон впервые говорит о необходимости и целесообразности комплексного подхода к решению сложных задач организации производства и управления. Автор также впервые вводит понятие «эффективность», подразумевая под ним максимально выгодное соотношение между затратами и результатами [4].

Проблемы лидерства и структуры власти в организации занимают немецкого социолога Макса Вебера (1864–1920 гг.). В зависимости от характера власти, которой обладает руководитель, ученый выделяет три основных типа организации. Первый — строится исключительно на личных качествах руководителя и его харизме. Отсюда и название «харизматический тип». Второй — возникает при замене харизматичного лидера новым руководителем, которому сотрудники подчиняются по традиции — «традиционный тип». Третий же, идеальный тип административной организации, обозначенный автором термином «бюрократия», основан на

Таблица 1 / Table 1

**Классификация школ управления по научной парадигме /
Classification of management schools in accordance to their scientific paradigm**

№	Название школы управления / Management school name	Парадигма / Paradigm	Персоналии / Personalities	Ключевые работы / Key works
1	Научная / Scientific	Научный подход к рациональной организации труда, способствующий росту производительности / The scientific approach to the rational organization of work, contributing to productivity growth	Ф. Тейлор; А. Файоль; М. Вебер; Н.А. Витке; Э.К. Дрезен / F. Taylor; A. Fayol; M. Weber; N.A. Vitke; E.K. Dresen	«Принципы научного управления»; «Общее и промышленное управление»; «Теория и практика рационализации» / Principles of Scientific Management; General and Industrial Management; Theory and Practice of Rationalization
2	Человеческих отношений / Human Relations	В практике управления необходимо применять методы, позволяющие использовать психологические и социальные особенности группы / In management practice, it is necessary to apply methods that allow using the psychological and social characteristics of the group	М.П. Фоллетт; Э. Мэйо; Ч. Барнард; К. Аргирис; М. Рубинштейн / M.P. Follett; E. Mayo; Ch. Barnard; K. Argiris; M. Rubinstein	«Элементарные условия деловой морали»; «Наука о действии»; «Интеллектуальная организация» / Basic conditions of business morality; Science of Action; Intelligent Organization
3	Эмпирическая / Empiric	Конкретные рекомендации в управлении должны разрабатываться на основе анализа лучших практик / Specific management recommendations should be developed based on analysis of best practices	П. Друкер; Р. Девис; Л. Ньюмен; Г. Минцберг; Т. Питерс; Р. Уотермен / P. Drucker; R. Davis; L. Newman; G. Mintzberg; T. Peters; R. Waterman	«Эффективный руководитель»; «В поисках совершенства»; «Менеджмент: природа и структура организации» / Effective leader; In search of perfection; Management: the nature and structure of the organization
4	Социальных систем / Social systems	Организация рассматривается как сложная социальная система, при управлении которой необходимо выстраивать процессы, связывающие цели системы с личными интересами сотрудников / The organization is viewed as a complex social system, during the management of which it is necessary to build processes that link the goals of the system with the personal interests of employees	Дж. Марч; Г. Саймон; А. Этциони; Р. Дабин; П. Сенге / J. March; G. Simon; A. Etzioni; R. Dabin; P. Senge	«Новая наука управленческих решений»; «Организации»; «Пятая дисциплина» / New Science of Management Decisions; Organizations; Fifth discipline
5	Количественная / Cardinal	Для решения задач управления возможно создание или адаптация соответствующего математического аппарата / Solving control problems, it is possible to create or adapt the corresponding mathematical apparatus	Р.Акофф; С. Бир; Н.Джорджеску-Реган; Ф.Форрестер; Г.Райффа / R. Ackoff; S. Beer; N. Djordzhesku-Regan; F. Forrester; G. Raiffa	«Основы исследования операций»; «Кибернетика и управление производством»; «Аналитика решений» / Operations Research Fundamentals; Cybernetics and Production Management; Solution Analytics
6	Унитарная / Unitary	Управление необходимо рассматривать в контексте социальных и экономических реалий общества, в котором функционирует организация / Management must be viewed in the context of the social and economic realities of the society where the company operates	К.Адамецки; О.В. Козлова; Л.И. Евенко; Б.З. Мильнер; М.Л. Разу / K. Adamecki; O.V. Kozlova; L.I. Evenko; B.Z. Milner; M.L. Razu	«О науке организации»; «Научные основы управления производством»; «Теория организации» / On the Science of Organization; Scientific bases of production management; Organization theory

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

продуманном разделении власти и четко прописанных процедурах, благодаря чему руководитель воспринимается как лидер, «небожитель», хотя сам он может и не являться выдающейся личностью.

В 1920-е гг. в СССР получает широкое распространение литература по НОТ, большая часть из которой посвящена теоретическим рассуждениям.

Н.А. Витке впервые говорит о появлении новой профессии «организатор и администратор». «Чем крупнее и внутренне сложнее организация, тем определеннее управленческая функция становится самостоятельной и профессионально осуществимой» [5, с. 16].

В реалиях плановой экономики Э.К. Дрезен, говоря о деятельности руководства советского учреждения, сводил ее к разработке плана подлежащих выполнению работ. В этой связи автор определял сущность управления как механический учет итогов деятельности учреждения и установление норм, которым эта деятельность обязана следовать [6].

Дрезен также подчеркивает, что менеджер (администратор) не должен быть «сухим» формалистом и рекомендует отдавать предпочтение личным переговорам для того, чтобы внимательнее вникать в нужды и интересы работников [6, с. 209].

Для авторов научной школы проблемы взаимодействия с внешней средой бизнеса еще пока не актуальны. Они сосредоточили свое внимание внутри организации и рассматривают ее как замкнутую систему.

В этот период времени промышленность развивается таким образом, что крупные предприятия достигают роста продаж, снижения затрат и повышения доходов путем укрепления управленческой координации. Для поддержания таких достижений требовалась высокая концентрация власти, что, в свою очередь, сделало единоличное принятие решений характерным явлением для данной школы.

Каков же взгляд на управленческое решение в научной школе управления? Фредерик Тейлор сформулировал целый ряд законов, правил и принципов научного управления трудом рабочих, но речи об управленческих решениях в его трудах не идет.

А. Файоль рассматривает принятие важных решений как основную обязанность руководителя. В его работах говорится, что только руководитель принимает решение о том, какой линии поведения должна держаться компания [3].

Кроме того, в обязанности руководителя входит урегулирование важных технических, коммерческих, финансовых и иных вопросов. Для этого ему требуется опираться на мнение директоров, в связи с чем Файоль предлагает собирать еженедельные совещания, где руководитель выслушивает мнение всех по возникающим или вносимым им вопросам, и после обсуждения принимает решение [3, с. 107].

По учению Вебера самый главный критерий при определении ценности решения — это его соответствие общей политике компании. Все важные решения должны приниматься руководством в соответствии с общей доктриной, рационально, без вмешательства эмоций и личных симпатий либо антипатий к участникам рабочего процесса [7, с. 125].

Для всех важных решений Вебер предлагает разработать общие стандарты и строго следовать им, снижая тем самым возможные отклонения от стандарта, вызванные индивидуальными различиями личностей. «Даже умная инициатива, если только она противоречит системе основополагающих правил функционирования организации, несовместима с бюрократической организацией» [7, с. 125].

В свою очередь, Э.К. Дрезен в своей работе стремился дать еще и практические советы руководителям. Прежде, чем отдать распоряжения по принятому решению, автор отмечает необходимость предварительного их согласования и выяснения, не существует ли каких-либо неучтенных обстоятельств, для чего предлагает регулярно созывать совещания. Обсуждение и согласование, по мнению Дрезена, являются необходимой предпосылкой действительно разумного проведения разделения труда [6, с. 211].

Таким образом, под управленческим решением участники научной школы понимают решения, принимаемые руководителем по важным вопросам и соответствующие политике компании.

Школа человеческих отношений

Авторы разработок школы человеческих отношений представлены такими учеными, как М.П. Фоллетт, Э. Мэйо, Ч. Барнард, К. Аргирис, М. Рубинштейн и др. Данные исследователи не разделяют всех взглядов друг друга, но их объединяет новый подход к проблемам управления и критическое отношение к системам своих предшественников, в частности Тейлора. Теоретики нового направления выходят на трибуны с при-

зывает капиталистическому бизнесу: «Вспомните о человеке! Начните о нем заботиться, и производительность труда повысится!».

Ранее столь осмысленный и аргументированный научной школой инженерный подход к решению проблем теперь осуждается как «однобокий» и «узкий». Отныне на первый план выходят идеи уважения личности, внимательное отношение к чувствам и ценностям подчиненных, демократизация управления. Авторы школы человеческих отношений подчеркивают необходимость делегирования полномочий по мере усложнения организационной структуры. Делегирование рекомендуется осуществлять как «снизу вверх» для передачи функции администрирования и контроля, так и «сверху вниз», давая возможность способным подчиненным принимать решения о выполнении конкретных действий для реализации прописанного плана.

Мэри Паркер Фоллетт, будучи социологом, пишет по большей части о государственном устройстве и управлении, но ее идеи оказывают существенное влияние на развитие науки управления начала XX в. В своем труде она впервые анализирует ценность коллективной работы: «Мы по-настоящему узнаем человека только в групповом взаимодействии. Возможности индивида так и остаются лишь возможностями до тех пор, пока они не реализуются через существование в группе» [8, с. 6].

М. Фоллетт продолжает развивать данную тему: «Когда мы собираем людей в группу, первое, что бросается в глаза, — различия между ними. Но в этих различиях как раз и заключаются возможности» [9, с. 164]. По мнению автора, через работу в группе индивидум может достичь большего высвобождения своих собственных творческих сил.

Цель групповой работы — это достижение синергии, где объединение талантов и усилий всех участников рождает уникальные и новые общие качества, которые есть нечто большее, чем просто сумма талантов, это качественно новые, уникальные свойства группы. Фоллетт исходит из того, что различия — это всегда вызов, а такой подход стимулирует изобретательность. Единственное, что достойно осуждения — это путаница и лицемерие. Говоря об этом, автор, в частности, считает недопустимым прикрываться пустыми разговорами о морали и социальной ответственности руководства и собственников.

Вслед за М.П. Фоллетт к вопросу морали обращается Ч. Барнард, но приходит к иному выводу.

Автор отмечает, что управленческие решения всегда связаны с вопросами морали, с общеизвестными и признанными моральными принципами, в числе которых и христианская этика. Признавая, что эта проблема в процессах управления к тому времени еще не были в достаточной мере разработаны, в своей книге Честер Барнард настаивает на важности соответствующих исследований [7].

По мере развития школы человеческих отношений научный интерес исследователей смещается с особенностей групп рабочих, на группы руководителей. Крис Аргирис выделяет две модели поведения директоров на совещаниях; формулирует наиболее распространенные проблемы, в числе которых подавление межличностных и эмоциональных аспектов поведения; анализирует причины возникновения таких трудностей, предупреждает о негативных последствиях их сохранения и предлагает решения.

Первый шаг к изменению устоявшейся модели поведения руководителей при обсуждении решений в группе автор видит в установлении обратной связи, которая позволила бы руководителям оценить свое настоящее поведение и свои действия. Правда, Аргирис предостерегает от самостоятельности, говоря, что на его памяти «не было ни одного случая, когда руководители сумели успешно изменить свое поведение, динамику своей группы и т.д., просто осознав необходимость изменений»¹. Автор предлагает обратиться за помощью к профессионалу и одновременно с этим абстрагироваться от давления и вмешательства организации. Ко всему прочему Аргирис предлагает руководителям проходить программы повышения квалификации.

Тему обучения организации обогащает взгляд М. Рубинштейна и И. Фирстенберга с позиции создания «интеллектуальной организации» в их одноименной работе 1999 г. Интеллектуальная организация — это такая организация, которая «учится привносить будущее в настоящее» [10, с. 15]. По мнению авторов, в новых условиях стремительно изменяющейся внешней среды требуется более эффективно использовать восприятие человека в процессе обучения и принятия решений, обогащать это восприятие, расширяя смысл информации, поступающей через ощущения. Исследователи убеждены, что «интеллектуальная организация» будет

¹ Эффективное принятие решений. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс; 2006. 184 с.

распределять принятие решений таким образом, чтобы каждый в организации мог нести ответственность за свою правоту и иметь право на ошибку, так как все принимают участие в творческой адаптации к неопределенному будущему.

Теме творчества и творческого потенциала в работе организации Рубинштейн и Фирстенберг уделяют значительное внимание. Они отмечают, что в интеллектуальной организации творчество становится культурой корпорации: его лелеют, поощряют и за него вознаграждают на всех уровнях, особенно там, где ведется научный поиск, где организация вступает во взаимоотношения с клиентом [10, с. 69].

Парадигма школы человеческих отношений заключается в том, что в практике управления необходимо применять методы работы с группой, которые позволяют использовать во благо организации психологические и социальные особенности коллектива. Представители этой школы считают, что привлечение рабочих к расширению круга выполняемых операций и к их нормированию усилит интерес рабочих к труду и создаст дополнительную мотивацию для повышения квалификации.

Каково же отношение к управленческому решению в школе человеческих отношений? Говоря о принятии решений, М. Фоллетт убеждена, что не только руководители, но и рабочие участвуют в этом процессе, так как последние по собственному разумению решают, как выполнить разработанный руководством приказ [8, с. 6].

Автор обращает внимание на важность осмысленности при принятии решения: «Наши решения должны быть основаны в равной степени на здравом смысле и на нравственности» [9, с. 170]. Фоллетт, допуская необходимость этичности решений, считает чрезмерные разговоры о жертвенности интересов со стороны работодателя, о его альтруизме — чистой сентиментальностью. К примеру, разумное решение вопроса о заработной плате не зависит от жертв руководства.

Честер Барнард впервые вводит в науку управления понятие «принятие решений» (decision making), взятое им из лексикона государственного управления (1938 г.). В своих работах он дает представление об «инкрементальном» принятии решений, подчеркивает важность «негативных», «не приводящих к решению» и «оппортунистических» процессов, используемых менеджерами в условиях получения ограниченной информации. Его понимание роли

«интуиции» и «рационального» мышления в ходе принятия решений получает все более широкое признание [11].

Барнард придает большое значение «системе принятия решений» в деятельности организации. Вместо индивидуального принятия решений, основанного на «бессознательной и автоматической реакции», автор предлагает «организационное принятие решений», основывающееся на рациональном анализе, размышлении и расчете [7, с. 232].

Заслуживает внимания озвученная Ч. Барнардом проблема необходимости постоянного учета стратегических факторов при принятии решений. Необходимо, подчеркивает автор, чтобы лица, принимающие решения, умели проводить различие между теми фактами, которые оказывают влияние на достижение главных целей организации, и такими, которые здесь не играют существенной роли [7, с. 232].

М. Рубинштейн главную роль при принятии решений отводит восприятию. В цифровой век, когда компьютер решает любую логическую задачу гораздо эффективней, если известны правила ее решения, человек поставит акцент на восприятии, а именно на способности получать знания через свои органы чувств. По мнению автора, необходимо привлекать к разработке работников, которые будут претворять решения в жизнь. Когда работник чувствует, что окружающие его по-настоящему выслушали, а все его соображения тщательно рассмотрены с полным уважением, ему будет намного проще принять решение руководства, которое несет ответственность за результат, даже если эти идеи разделяют далеко не все члены команды [10, с. 107].

Недостатком групповых решений, будь то решения совета директоров, разработчиков продукта или команды менеджеров, может стать «группомыслие». В 1972 г. Ирвинг Джанис ввел этот термин для описания типа мышления, при котором участники группы глубоко вовлечены в обсуждение, и их сплоченность настолько велика, что стремление к единодушному решению перекрывает способность реалистично оценивать альтернативные варианты действий [12].

Несмотря на тающиеся опасности в таком подходе, в школе человеческих отношений возникает идея принятия решений в группе как гарантированного способа принять наиболее рациональное решение, понятное всем участникам процесса его реализации.

Эмпирическая школа

Эмпирическая школа считается одной из самых популярных на сегодняшний день. Практически вся литература о менеджменте, которая издается и переиздается в наши дни, создана представителями данной школы, появление которой стало ответом на столкновение взглядов первых двух школ. В отличие от своих предшественников, ее представители поднимают ценность практического опыта харизматичных лидеров на небывалую высоту. Главной задачей науки управления авторы видят выведение правил и рекомендаций из наблюдения и анализа лучших практик международного бизнеса, преимущественно расположенного в США. Посмотреть, подумать, проанализировать и повторить — вот, что, по их мнению, нужно для построения такого же успешного предприятия, как у «гуру» американской промышленности. Ярким тому подтверждением служат названия работ: «Эффективный руководитель», «В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки», «Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента»².

Прикладной характер исследований объясняет и состав авторов эмпирической школы, в числе которых действующие или бывшие вице-президенты, топ-менеджеры, консультанты и члены совета директоров, т.е. все те, кто непосредственно участвует в практике управления. Наиболее видными представителями эмпирической школы являются П. Друкер, Р. Дэвис, Л. Ньюмен, Д. Миллер, Т. Питерс, Р. Уотермен, Г. Минцберг и др.

Бесспорно, учения данной школы внесли существенный вклад в теорию управления в решении таких проблем, как организация труда руководителя, подбор и оценка персонала, классификация и анализ функций управления, определение его структуры. Вместе с тем авторы школы ограничили круг проблем в попытках принести практическую пользу бизнесу, тем самым снизив научную ценность своих исследований.

Происходит ли осмысление управленческого решения в эмпирической школе? В 1960 г. Д. Миллер и М. Стар описывают причины, по которым руково-

дители вместо того, чтобы искать наилучшее решение, довольствуются приемлемым уровнем. Одной из причин является конфликт целей индивидуумов и целей организации в целом. Заявленное единство целей на деле оказывается «вымышленным». Другой причиной может быть несоответствие краткосрочных действий компании ее долгосрочным целям и интересам. В качестве третьей причины авторы называют хроническую нехватку необходимой информации у лиц, принимающих решение. Даже прилагая максимум усилий, они оказываются не способны обеспечивать выработку действительно оптимальных решений [13].

По мнению Питера Друкера, принятие решений — это единственная задача топ-менеджера. Автор отмечает, что важные решения может принимать только высший руководитель, это только его компетенция. Друкер поясняет, что решение нельзя считать принятым, если оно не содержит указаний на способ его осуществления, если не прописаны его исполнители и их ответственность: «Если решение не стало действием, то это не решение, а всего лишь благое намерение»³.

Майкл Коэн, Джеймс Матч и Джон Олсен в своих публикациях (1972 г.) советуют организациям в поисках решения для новых проблем проверять информацию, которая была списана ранее как неактуальная [12].

Генри Минцберг в 1973 г. разрабатывает классификацию лиц, принимающих управленческие решения в зависимости от их должностей и контекста управленческой работы. Кроме того, исследователь отмечает, что стратегическое мышление при принятии решений задействует творческие способности, поэтому больше подходит для интуитивных решений, нежели для аналитических [12].

В извечном споре между авторами внутри эмпирической школы, где одни ратуют за быстрые интуитивные решения, а другие призывают не суетиться и руководствоваться рассуждениями, анализом информации и принимать взвешенные решения, перевес все чаще не стороне последних. Одним из аргументов в пользу обдуманного решения выступает утверждение представителей школы о бесполезности практических примеров опоры на интуицию при принятии решения. Читатели могут раз за разом перечитывать эти удивительные исто-

² Издательский вариант названия книги Генри Минцберга, который в оригинале звучит как «Managing» (2009 г.), что можно было бы перевести с английского как причастие «руководящий» или как существительное «управление».

³ Эффективное принятие решений. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс; 2006. 184 с.

рии чарующего действия интуиции, но не смогут этого повторить и не смогут этому научиться.

Авторы эмпирической школы объединяют взгляды своих предшественников, говоря, что управленческое решение — это решение, принимаемое руководителем на основе анализа информации и рассуждений. Важным дополнением здесь становится акцент на необходимости реализовать план его реализации, чтобы оно могло называться по-настоящему управленческим.

Школа социальных систем

Появляется новое направление — школа социальных систем. Видными представителями данной школы являются Дж. Марч, Г. Саймон, А. Этциони, Р. Дабин, П. Сенге, И. Адизес и др.

Основными достижениями единомышленников представленного направления является разработка системных методов в управлении, комплексного подхода к анализу организации и механизма функционирования организационной системы (коммуникаций, принятия решений). Представители школы отмечают влияние технических и технологических факторов на социальную организацию и пытаются проанализировать изменения в ней, вызванные научно-техническим прогрессом.

В школе социальных систем организация представляется как сложная социальная система, при управлении которой необходимо выстраивать процессы, связывающие цели системы с личными интересами сотрудников. Признавая наработки школы человеческих отношений, данная школа рассматривает человека как часть организации, учитывает его личные потребности, и вместе с тем настаивает на необходимости относиться к организации как к сложному комплексу взаимозависимых и взаимодействующих факторов. При этом авторы отмечают, что потребности человека и организации не совпадают.

Теоретики четвертой школы анализируют части системы вместе с процессами, связывающими эти части с целями организации. К таким процессам относят, в частности, принятие решений. Для принятия решений и для связи внутри системы при его реализации начинают использовать компьютерные технологии, которые на начальном этапе представлены ЭВМ.

В 1960 г. выходит книга Герберта Саймона «Новая наука управленческих решений». Позже, в 1978 г., Саймону присуждается Нобелевская премия по экономике «за новаторские исследования процесса

принятия решений в экономических организациях, фирмах». Саймон рассматривает организации как системы, в которых люди являются «механизмами, принимающими решения». Существо деятельности управляющих, администраторов и их власти над подчиненными заключается в создании фактических или ценностных предпосылок для решений каждого члена организации [14].

В конце 1960-х гг. словосочетание «системный подход» стало самым распространенным в литературе по управлению, превратилось в ярлык и с гордостью «навешивалось» на любые успешно проведенные управленческие решения, поскольку, по словам Д. М. Гвишиани, «придать им научно обоснованный вид и замаскировать полнейшую методологическую несостоятельность тех или иных социологических концепций» [7, с. 292].

Системный подход к управлению исходит из того, что любая организация есть система, и каждый руководитель станет подходить к решению проблем в рамках своих компетенций с точки зрения системного анализа.

Переходя к рассмотрению управленческого решения в школе социальных систем, отметим, что системный подход предполагает рассмотрение принятия решения как многостадийного организационного процесса, характеризующегося сложными прямыми и обратными связями, сочетающего в себе творческое мышление субъекта управления с применением различных моделей и методов, а также современной техники обработки информации [15].

При определении уровня принятия решения Саймон отмечает важность учета такого фактора, как соответствие формальной системы «групповым ценностям» и «групповой социальной среде» [7, с. 238–239].

А. Этциони призывает руководителей при принятии решений смиренно придерживаться «негероической» тактики, которая включает в себя осторожность, задержки и ограничения в процессе выработки вариантов [12]. Также автор выступает против проведения «демократических обсуждений», когда в рабочую группу приглашают сотрудников лишь для того, чтобы убедить низшие слои согласиться с решением, которое, по сути, уже принято на высшем уровне. Руководители в таком случае преследуют цель создать ложное чувство участия, добиться лояльности к решению среди работников и подспудно обязать содействовать выполнению задач, стоящих перед организацией [16].

Один из наиболее известных представителей американских исследователей в области «индустриальной социологии» Роберт Дабин разграничивает два основных пути принятия решений: избрание нового курса или же продолжение ныне существующего. «Центральной проблемой для принимающих решение в организации является выбор между поддержанием системы действий „как есть” или изменением ее в желаемом и возможном направлении» [17]. Автор полагает, что оптимальность решений зависит от степени стабильности системы, а сама эта стабильность связана обратным отношением со сложностью системы. Поэтому упрощение системы, уменьшение числа связей между ее элементами увеличивает стабильность организации [7].

Теория обучающихся организаций П. Сенге, говоря о принятии решений, опирается на идею соединить в управлении умение работать с интеллектуальными моделями и навыки системного подхода, так как первая дисциплина опирается на выявление потаенных гипотез, а вторая — на изменение гипотез с целью выявления причин серьезных проблем [18, с. 204–205].

Школа социальных систем сосредотачивает свое внимание на организации процесса принятия решений, на подходах, моделях и техниках, которые помогут сделать выбор. Однако научного представления об управленческом решении авторами сформулировано не было.

Количественная школа

Интерес к использованию в управлении расчетов, математических моделей и вычислительной техники создает почву для развития количественной или «новой» школы, как ее называли на этапе становления. Данная школа прежде всего характеризуется стремлением внедрить в науку управления методы и аппарат точных наук.

Если в рамках школы «социальных систем» разработкой системного анализа заняты в основном социологи, экономисты, специалисты по организации и управлению, то в количественной школе это главным образом специалисты по исследованию операций, системотехнике и т.п. Формирование школы связано с возникновением кибернетики и метода «исследования операций», которые впервые зародились в 40-х гг. в Англии в связи с необходимостью решения военных стратегических и тактических задач [7].

Среди представителей школы — Л. Берталани, С. Бир, Н. Джоржеску-Реган, Р. Калман, Л. Кейн,

Ф. Люс, Ф. Форрестер, Г. Дрезнер, Р. Акофф, Г. Райфа и др.

Изначально исследование операций служило для разработки способов количественного анализа, позднее стало самостоятельной наукой. Схожий путь у теории решений. Начинается активный поиск точного определения специфики таких задач управления, решение которых предполагает применение математических методов. С течением времени в количественной школе теория управленческих решений также выделилась в самостоятельную научную дисциплину.

Проведенный американскими специалистами анализ научных публикаций по управлению 60-х гг. показал, что примерно в 60% работ так или иначе рассматривалась проблема принятия управленческих решений [19]. В этот период в больших компаниях начали повсеместно появляться системы поддержки решений, ориентированные на практические потребности руководителей. Например, менеджеры компаний из разных отраслей применяли программы для принятия оперативных решений в области инвестиций, ценообразования, рекламы, логистики и т.п. Говард Райфа описывает множество методов и техник, подходящих для принятия решений в этих областях, в том числе метод дерево целей [12].

В теории управленческих решений главное внимание уделялось процессу принятия, формированию принципов выбора, выработке критериев качества и определению способов поиска решений, соответствующих этим принципам. В это время возникает разделение процесса разработки решений на этапы. Авторы этой школы утверждают, что именно принятие решений составляет сердцевину управленческой деятельности.

Работы в данной области идут в основном по двум направлениям. Первое из них занято математическим моделированием процессов решения подобно тому, как они протекают в реальных человеческих коллективах. Второе — разрабатывает алгоритмы, позволяющие получать оптимальные решения. Основу первого направления составляют различные «поведенческие» исследования, а второго — работы по теории статистических решений, теории игр и т.п.

Однако не все сложные проблемы, лежащие в поле зрения высшего руководства компании, возможно эффективно решать только лишь с применением эконометрических методов. Экономист

Т. Хаавелмо в 1960 г. пишет с долей иронии: «Вполне возможно, что по мере развития все более совершенных методов мы будем все ближе подходить к осознанию одного неприятного факта: экономические „законы“ с трудом поддаются точному измерению, и поэтому мы живем фактически в мире больших, но в значительной мере поверхностных или ложных корреляций. Можно, конечно, как всегда, сослаться на плохие статистические данные» [20].

Хотя авторы количественной школы управления уделяют много внимания процессу принятия решений, понимание его сути у каждого автора складывается свое. Подразумевается, что управленческое решение — понятие самоочевидное. Все же при детальном рассмотрении научных работ обнаруживаются значительные различия в его восприятии.

Унитарная школа

Предыдущие пять школ управления нацелены на решение частных проблем внутри организации. Такой ограниченный рамками организации подход к управлению не мог привести к всестороннему целостному пониманию этого процесса. Представители шестой школы, в числе которых К. Адамс, О.В. Козлова, И.Н. Кузнецов, Б.З. Мильнер, Д.М. Гвишиани, Л.И. Евенко, М.Л. Разу, И.А. Темных и др., предлагают рассматривать управление не только как науку, служащую на благо организации, как это принято в других школах, но как союз социально-экономических условий организации и общества. Отсюда и название школы унитарная, в значении «единая», составляющая одно целое либо отражающая единство организации и внешнего мира.

Парадигма унитарной школы состоит в том, что управление необходимо рассматривать в контексте социальных и экономических реалий общества, в котором функционирует организация.

О.В. Козлова с соавторами неоднократно упоминает, что хотя каждая организация есть система самоуправляемая, в процессе управления она также испытывает и внешнее воздействие. Ошибкой будет недооценивать силу связи и взаимной обусловленности внешнего и внутреннего воздействия [21]. Чем значительнее одно, тем меньше другое. К примеру, активное влияние со стороны государства или акционеров компании ограничивает силу внутреннего воздействия в организации. Несмотря на то, что грань между внешним и внутренним воздействием весьма подвижна, система не может

быть замкнутой и полностью самоуправляемой. Она всегда подвергается воздействию других систем.

В отличие от своих предшественников, которые говорили о взаимосвязи предприятия и государства, Б.З. Мильнер (1929–2013 гг.) пытается внести новое содержание в понятие «единство», определяя его как корпоративную синергию [22]. В частности, автор убежден, что задачи, возникающие в условиях подчас стремительно меняющегося внешнего мира, требуют «недюжинных способностей» в управлении, когда организации зачастую не удается справиться своими силами. И тогда единство проявляется в альянсах и коллаборациях. Мильнер обращает внимание на распространение организаций сетевого типа, когда границы между компанией, ее клиентами и конкурентами стираются. Примером такой модели организации служит виртуальная корпорация [22]. Отношения здесь базируются на использовании информационных и коммуникационных технологий. Комбинация партнеров-исполнителей не является раз и навсегда определенной, а зависит от выполняемых проектов и заказов. Когда возможности партнерства исчерпываются, виртуальная корпорация прекращает свое существование.

Другим примером организаций сетевого типа будет компания, которая воспринимает своих клиентов как партнеров, в роли дистрибьютерской сети. При изучении процесса управления в такого рода компаниях особый интерес составляет отсутствие четкого деления ролей внутри компании на клиентов, администраторов, конкурентов и партнеров. В подобного рода структурах видна тесная взаимосвязь внутреннего и внешнего воздействия, о котором шла речь ранее.

Рассмотреть отношения управления производством в их взаимосвязи, единстве, целостности, включая все аспекты и сферы управления, — вот в чем авторы унитарной школы видят главную задачу науки управления. По их мнению, целостный подход к управлению невозможен без формулирования в науке управления собственных законов и закономерностей⁴, наличие которых позволит науке управления перейти от эмпирического уровня исследований к теоретическому осмыслению. Именно законы позволяют учитывать субъективные факторы управления, отделять их от объективных

⁴ Под «закономерностью» понимается первоначальная формулировка закона при инициации его теоретического исследования.

факторов и устанавливать оптимальное соотношение науки и искусства управления [21, с. 42–43].

Применение науки управления, согласно Р. Мюллеру, позволяет бизнесу уменьшить последствия плохих решений, принятых ранее, и дает возможность адаптироваться к быстрым изменениям. Цель науки управления автор видит в том, чтобы проанализировать возможные будущие события и подготовить для руководителя варианты стратегических решений [23].

Параллельно с аналитиком Тейлором, который разложил всю работу предприятия на малые отрезки, в России выступал талантливый польский ученый, конструктор и организатор промышленного производства — профессор Кароль Адамецки (1866–1933 гг.). Говоря о планировании совместной работы, автор вывел три закона: «закон разделения труда», «закон концентрации или интеграции», «закон гармонии» [24, с. 92–93]. В завершении своих рассуждений о гармонизации совместной работы, Адамецки затрагивает важный аспект духовной гармонии, которая, по мнению профессора, «должна связывать все человеческие личности, сотрудничающие в одном сложном организме, каким является каждое производственное предприятие» [24, с. 95]. Для того чтобы человек находил в труде источник наивысших благ не только материальных, но и моральных, при организации человеческого труда необходимо стремиться к высоким идеалам, применять здравый рассудок высшего порядка, где дисциплина вытекает из высоких моральных побуждений и где люди руководствуются справедливостью.

К вопросам нравственной этики Адамецки обращается вновь, говоря о решении проблем производственных процессов. По его мнению, среди этого рода проблем находится много таких, которые нельзя решить только лишь с помощью профессиональных знаний и опыта, но ключ к решению которых автор видит в индивидуальной и социальной этике. «Самые глубокие профессиональные познания будут убогими, если они не будут идти рука об руку вместе с общественным долгом руководителя...; человек, не имеющий этих достоинств, пусть не берет на себя руководящей роли, ибо, вместо того, чтобы способствовать общественному прогрессу, он будет наносить обществу ущерб» [24, с. 117].

Однако здесь важно вспомнить призыв М. Фоллетт не забывать и о здравом смысле. Царский путь, как известно, срединный, в то время как перекося

в любую сторону бывают губительные для дела в целом, и для конкретной личности в частности. На днях президент ПепсиКо (PepsiCo) Рамон Лагуарта публично заявил, что компания будет добиваться справедливого паритета в численности белых и темнокожих сотрудников за счет реализации новой стратегии в подборе персонала. Очевидно, что решение было принято и обнародовано под влиянием волны протестов и манифестаций под лозунгом: «Черные жизни имеют значение» (Black Lives Matter).

Скажем еще несколько слов о набирающей популярность идее ценностного управления. В первых работах на эту тему в 1990-х гг. речь шла об экономической составляющей, о формировании ценности компании в глазах инвесторов, акционеров и потенциальных покупателей [25]. В таком ключе авторов этого направления можно было бы отнести, скорее, к эмпирической школе.

Однако позже исследователи доработали идею «ценности», расширив ее до общественно-значимой. Долан С. и Гарсия С. утверждают, что на современных глобальных и сложных рынках управление по целям дает заведомо неадекватные результаты. Авторы предлагают разработать «гуманизованную» интерпретацию стратегического плана, создавая тем самым ценности для сотрудников всех уровней. Но ценности нужно не только озвучить, но и охранять, управлять ими. Долан и Гарсия рассматривают управление ценностями как управление культурой компании, ее укрепление изо дня в день и постоянное ее обновление [26].

Несмотря на некоторую противоречивость собственных взглядов относительно сущности ценностного управления, Г.В. Серебрякова вместе с тем пишет: «Без ценностей, согласно позиции ряда исследователей, жизнь общества была бы невозможна; функционирование социальной системы не могло бы сохранять направленность на достижение групповых целей; индивиды не получали бы от других то, что им нужно. В силу этих причин современное развитие экономического пространства связано с социальными изменениями, добиться реализации которых в рамках существующих моделей менеджмента было уже невозможно» [27].

К этой же позиции отчасти примыкает И.В. Незамайкин: «Современный уровень развития экономики требует, чтобы ценностное управление стало не только инструментом, используемым в отдельно взятой социально-экономической си-

стеме (корпорации, организации), но и активно использовалось на уровне всего общества, реализуя функцию внешней интеграции... Общество должно оценивать соответствие ценностного вектора корпоративного участника с ценностным вектором развития экономического пространства, в котором он функционирует» [28].

И хотя разговор о роли ценностей в организации и о взаимной интеграции с внешним миром все еще дискуссионен в рядах исследователей ценностного управления, отдельные наработки могут быть отнесены к парадигме унитарной школы управления.

Говоря о термине «управленческое решение» в его широком смысле, О.В. Козлова предложила понимать под ним «концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии, как команду, подлежащую выполнению, поступающую от управляющей к управляемой системе» [21, с. 340].

Управленческое решение как специфический вид деятельности человека в процессе управления можно представить в виде последовательности определенных операций. Это прежде всего разработка вариантов действий, выбор варианта, его принятие (утверждение) и осуществление [21].

Кроме того, О.В. Козлова отмечала, что данный термин всегда имеет социально-экономическую природу. Оно связано с деятельностью человека, руководящего другими людьми и использующего при этом все свои способности, умения, знания и навыки [21].

Конкретизируя социальную сущность управленческого решения, О.В. Козлова [21, с. 341] выделила следующие пять его свойств:

1. Предполагает наличие возможных вариантов действий и выбора одного из них в соответствии с объективно существующей обстановкой, интересами и потребностями.

2. Выбор и принятие варианта действий, являющиеся результатом сознательной, мыслительно-психологической деятельности человека.

3. Необходимость и основное содержание определены целью и ориентированы на ее достижение.

4. Обладает активизирующей и организующей силой.

5. В основе лежит организованная сознательная деятельность людей.

Авторы настоящей статьи относят себя к унитарной школе управления, и главной задачей ру-

ководителя считают обеспечение единства двух механизмов функциональной модели управленческого решения: механизм разработки вариантов и реализации принятого решения [29].

На сегодняшний день унитарная школа, в отличие от других пяти школ, наиболее целостно понимает управленческое решение. Вместе с тем авторы этой школы не предложили его идеи, которая нашла бы поддержку у представителей других школ.

Управленческое решение

Сложность установления идеи управленческого решения в каждой школе состоит в том, что авторы иногда определяют его апофатически⁵. Как в данном примере, Ф.Н. Салихов пишет: «Не всякое решение, разработанное и реализованное руководителем, можно считать управленческим. Так, решения, связанные с технической стороной деятельности компании, например, направленные на подведение итогов ее деятельности или оформление документации, не являются управленческими» [30].

Второй проблемой является смешение понятий процесса принятия решения и самого управленческого решения, когда последнее зачастую только подразумевается. Многие исследователи говорят о том, кто принимает такие решения, о их роли в организации, свойствах, целях, но при этом не указывают конкретного определения. В таком случае авторы настоящей статьи вынуждены констатировать, что идеи его в рассматриваемой школе не обнаружено.

И, наконец, третья проблема заключается в том, что нередко случаи, когда только один из представителей школы наиболее полно определяет управленческое решение. В этой связи для целей настоящего исследования принимаем взгляд этого автора как идею всей школы.

В результате было сформулировано представление о его сущности и оценена его значимость для авторов всех шести школ управления, что описано в *табл. 2*.

Из *табл. 2* видно, что представления о сущности управленческого решения в каждой школе различны, тем самым объясняется и повышенное внимание к разным частям процесса принятия решения. Существенно значение этой проблемы

⁵ Понятие определяется через отрицание и понимание того, чем оно не является.

Таблица 2 / Table 2

**Представление об управленческом решении и его значимость в школах управления /
The concept of management decision and its significance in management schools**

№	Название школы управления / Name of management school	Представление о сущности управленческого решения / Concept of the essence of management decisions	Значимость управленческого решения / Level of management decision importance
1	Научная / Scientific	План подлежащих выполнению работ, соответствующий общей политике компании / Plan of work to be carried out in conformity with general company policy	От низкой до средней / Low to medium
2	Человеческих отношений / Human Relations	Процесс мышления и психологии деятельности людей / The process of thinking and psychology of human activity	От средней до высокой / Medium to high
3	Эмпирическая / Empiric	Последовательность действий индивидуумов и групп при разработке решения / Sequence of actions of individuals and groups in developing a solution	Высокая / High
4	Социальных систем / Social systems	Поддержание системы в нынешнем состоянии или изменение ее в желаемом и возможном направлении / Maintaining the system in its current state or changing it in the desired and possible direction	Высокая / High
5	Количественная / Cardinal	Процесс переработки информации / Information processing process	От средней до высокой / Medium to high
6	Унитарная / Unitary	Концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии / Concentrated expression of the management process at its final stage	Высокая / High

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

в науке управления для каждой школы подчеркивает необходимость выработки общей его идеи. При наличии такой идеи обмен мнениями между авторами школ будет более продуктивным, а научные наработки станут поистине взаимодополняющими.

Выводы

Проведенный обзор литературы по обозначенной теме исследования позволяет утверждать, что принятие управленческого решения находится в фокусе научного интереса многих авторов. В то же время вывод о том, что изучаемая проблема теоретически и практически разработана в полной мере, является преждевременным.

В результате проведенного исследования выделены шесть школ управления в согласии со сформулированными авторами настоящей статьи парадигмами, что призвано помочь современным ученым однозначно определить свое место в научном мире. Сегодня исследователи крайне редко относят себя к той или иной школе управления. Они

не придерживаются определенной парадигмы, но хрестоматийно, безоценочно рассуждают о теории и практике управления. Только авторы унитарной школы критически оценивают научные труды коллег из других школ и высказывают свое к ним отношение, подводя читателей к пониманию всех преимуществ их собственной парадигмы.

В статье показано, что методичное раскрытие идеи управленческого решения в исторической перспективе до сих пор не было сделано ни в отечественной, ни в зарубежной литературе. Универсальная идея этого понятия в науке так и не была сформулирована. В частности, современные иностранные источники, доступные широкому кругу исследователей, в основном обращаются к изучению практического опыта и мало внимания уделяют фундаментальным теоретическим вопросам, или же результаты подобных исследований не находятся в открытом доступе. Было показано, что только для авторов унитарной школы управленческое решение является взаимным объектом анализа,

всем остальным ученым оно представляется само собой разумеющимся, заранее известным и понятным явлением, не нуждающимся в методическом разборе и составлении определения.

В качестве практической значимости видится постановка проблемы для дальнейшего исследования с целью формулировки и ввода в употребление обоснованного определения управленческого решения, которое в дальнейшем будет принято научным сообществом.

Также ценность статьи для практиков заключается в преодолении наблюдаемого торможения в развитии теории, которое на деле оказывает негативное влияние на практику принятия решения в организациях. Ученые, консультанты и руководители нередко, говоря об управленческом решении, подразумевают лишь отдельные его стадии, не понимают его место и роль в управлении, что снижает эффективность сотрудничества науки и бизнеса и не дает раскрыться потенциалу предприятия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Грезнева О. Научные школы: принципы классификации. *Высшее образование в России*. 2004;(5):42–48.
2. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. Пер. с англ. М.: Контроллинг; 1991. 104 с.
3. Файоль А. Общее и промышленное управление. Пер. с франц. М.: Контроллинг; 1992. 112 с.
4. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. 2-е изд. Пер. с англ. М.: Техника управления; 1931. 213 с.
5. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления). 2-е изд. М.: Изд-во НКРКИ СССР; 1925. 250 с.
6. Дрезен Э. Руководство по организации управленческого аппарата советских учреждений. М.: Изд-во НКРКИ СССР; 1927. 424 с.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. М.: Наука; 1970. 382 с.
8. Follett M.P. The new state: Group organization the solution of popular government. New York, London: Longmans, Green and Co.; 1918. 373 p.
9. Follett M.P. Creative experience. New York, London: Longmans, Green and Co.; 1924. 303 p.
10. Рубинштейн М.Ф., Фирстенберг А.Р. Интеллектуальная организация. Привнеси будущее в настоящее и преврати творческие идеи в бизнес-решения. Пер. с англ. М.: Инфра-М; 2003. 192 с.
11. Уорнер М., ред. Классики менеджмента: Энциклопедия. Пер. с англ. СПб.: Питер; 2001. 1168 с.
12. Buchanan L., O'Connell A. A brief history of decision making. *Harvard Business Review*. 2006;84(1):32–41.
13. Miller D.W., Starr M.K. Executive decision and operations research. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1960. 446 p.
14. Simon H.A. Models of man: Social and rational-mathematical essays on rational human behavior in a social setting. New York: John Wiley & Sons; 1956. 204 p.
15. Грядовой Д.И. Теория и практика принятия управленческих решений: инновационные аспекты. М.: Московская академия МВД России, Щит-М; 2002. 316 с.
16. Etzioni A. Modern organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1964. 120 p.
17. Dubin R. Stability of human organizations. In: Haire M., ed. Modern organization theory. Huntington, NY: Krieger; 1959:218–253.
18. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации. Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес; 1999. 406 с.
19. Greenwood W.T. Decision theory and information systems: An introduction to management decision making. Cincinnati, OH: South-Western Publishing Co.; 1969. 818 p.
20. Robinson J., Downie J., Winsten C.B. The present position of econometrics. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*. 1960;123(3):274–296. DOI: 10.2307/2342469
21. Козлова О.В., ред. Теория управления социалистическим производством. М.: Экономика; 1983. 432 с.
22. Мильнер Б.З., Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Менеджмент в XXI веке: новые тенденции развития. *Государственная служба*. 2009;(1):39–44.
23. Mueller R.K. The Managementality gap. *IEEE Transactions on Systems Science and Cybernetics*. 1969;5(1):57–64. DOI: 10.1109/TSSC.1969.300245

24. Адамецки К. О науке организации: избранные произведения. Пер. с пол. М.: Экономика; 1972. 191 с.
25. Koller T., Goedhart M., Wessels D. Valuation: Measuring and managing the value of companies. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.; 2015. 848 p.
26. Dolan S.L., Garcia S. Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. *Journal of Management Development*. 2002;21(2):101–117. DOI: 10.1108/02621710210417411
27. Серебрякова Г.В. Развитие ценностной парадигмы в управлении. *Управление*. 2016;4(2):38–43. DOI: 10.12737/20822
28. Незамайкин И.В. Исследование подходов к выявлению ценностной системы корпораций. *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2013;(8):148–152.
29. Мандрусова А.И., Темнышов И.А. Концепция подготовки специалистов по организации управления на базе функциональной модели управленческого решения. *Экономика образования*. 2019;(1):39–47.
30. Салихов Ф.Н. Понятие и сущность управленческих решений. *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития*. 2014;(17):112–115.

REFERENCES

1. Grezneva O. Scientific schools: Principles of classification. *Vysshiee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2004;(5):42–48. (In Russ.).
2. Taylor F.W. The principles of scientific management. New York, London: Harper & Brothers Publ.; 1911. 156 p. (Russ. ed.: Taylor F.W. Printsipy nauchnogo menedzhmenta. Moscow: Kontrolling; 1991. 104 p.).
3. Fayol H. Administration industrielle et générale. Paris: H. Dunod et E. Pinat; 1917. 174 p. (Russ. ed.: Fayol H. Obshchee i promyshlennoe upravlenie. Moscow: Kontrolling; 1992. 112 p.).
4. Emerson H. The twelve principles of efficiency. New York: The Engineering Magazine Co.; 1924. 423 p. (Russ. ed.: Emerson H. Dvenadtsat' printsipov proizvoditel'nosti. Moscow: Tekhnika upravleniya; 1931. 213 p.).
5. Vitke N.A. Management organization and industrial development (essays on the sociology of the scientific organization of labor and management). 2nd ed. Moscow: People's Commissariat of the Workers' and Peasants' Inspection; 1925. 250 c. (In Russ.).
6. Drezen E. Guidelines for organizing the administrative apparatus of Soviet institutions. Moscow: People's Commissariat of the Workers' and Peasants' Inspection; 1927. 424 c. (In Russ.).
7. Gvishiani D.M. Organization and management. Sociological analysis of bourgeois theories. Moscow: Nauka; 1970. 382 c. (In Russ.).
8. Follett M.P. The new state: Group organization the solution of popular government. New York, London: Longmans, Green and Co.; 1918. 373 p.
9. Follett M.P. Creative experience. New York, London: Longmans, Green and Co.; 1924. 303 p.
10. Rubinstein M.F., Firstenberg I.R. The minding organization: Bring the future to the present and turn creative ideas into business solutions. New York, Chichester: John Wiley & Sons; 1999. 224 p. (Russ. ed.: Rubinstein M.F., Firstenberg I.R. Intellektual'naya organizatsiya. Privnesi budushchee v nastoyashchee i prevrati tvorcheskije idei v biznes-resheniya. Moscow: Infra-M; 2003. 192 p.).
11. Warner M., ed. The IEBM handbook of management thinking. London: Thomson Learning; 2000. 816 p. (International Encyclopedia of Business & Management). (Russ. ed.: Warner M., ed. Klassiki menedzhmenta: Entsiklopediya. St. Petersburg: Piter; 2001. 1168 p.).
12. Buchanan L., O'Connell A. A brief history of decision making. *Harvard Business Review*. 2006;84(1):32–41.
13. Miller D.W., Starr M.K. Executive decision and operations research. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1960. 446 p.
14. Simon H.A. Models of man: Social and rational-mathematical essays on rational human behavior in a social setting. New York: John Wiley & Sons; 1956. 204 p.
15. Gryadovoi D.I. Theory and practice of managerial decision-making: Innovative aspects. Moscow: Moscow Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Shchit-M; 2002. 316 p. (In Russ.).
16. Etzioni A. Modern organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1964. 120 p.
17. Dubin R. Stability of human organizations. In: Haire M., ed. Modern organization theory. Huntington, NY: Krieger; 1959:218–253.

18. Senge P.M. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York, London: Doubleday Business; 1994. 448 p. (Russ. ed.: Senge P. Pyataya distsiplina: iskusstvo i praktika obuchayushcheyasya organizatsii. Moscow: Olymp-Business; 1999. 406 p.).
19. Greenwood W.T. Decision theory and information systems: An introduction to management decision making. Cincinnati, OH: South-Western Publishing Co.; 1969. 818 p.
20. Robinson J., Downie J., Winsten C.B. The present position of econometrics. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*. 1960;123(3):274–296. DOI: 10.2307/2342469
21. Kozlova O.V., ed. The theory of socialist production management. Moscow: Ekonomika; 1983. 432 c. (In Russ.).
22. Mil'ner B.Z., Gaponenko A.L., Orlova T.M. Management in the 21st century: New development trends. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*. 2009;(1):39–44. (In Russ.).
23. Mueller R.K. The Managementality gap. *IEEE Transactions on Systems Science and Cybernetics*. 1969;5(1):57–64. DOI: 10.1109/TSSC.1969.300245
24. Adamiecki K. On organizational science: Selected works. Transl. from Polish. Moscow: Ekonomika; 1972. 191 c. (In Russ.).
25. Koller T., Goedhart M., Wessels D. Valuation: Measuring and managing the value of companies. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.; 2015. 848 p.
26. Dolan S.L., Garcia S. Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. *Journal of Management Development*. 2002;21(2):101–117. DOI: 10.1108/02621710210417411
27. Serebryakova G.V. Development of value paradigm in management. *Upravlenie*. 2016;4(2):38–43. (In Russ.). DOI: 10.12737/20822
28. Nezamaikin I.V. Research of approaches to identifying the value system in corporations. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*. 2013;(8):148–152. (In Russ.).
29. Mandrusova A.I., Temnyshov I.A. The concept of training specialists in management organization based on the functional model of management decision. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2019;(1):39–47. (In Russ.).
30. Salikhov F.N. Concept and essence of management decisions. *Ekonomika i upravlenie: analiz tendentsii i perspektiv razvitiya*. 2014;(17):112–115. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Юлия Владимировна Вертакова — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой региональной экономики и менеджмента, Юго-Западный государственный университет; директор Курского филиала Финансового университета, Курск, Россия
vertakova7@ya.ru

Александра Игоревна Мандрусова — аспирант кафедры региональной экономики и менеджмента, Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия
alexandra.mandrusova@gmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Yuliya V. Vertakova — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Regional Economics and Management, Southwest State University, Head of Kursk branch Financial University, Kursk, Russia
vertakova7@ya.ru

Alexandra I. Mandrusova — postgraduate student, Department of Regional Economics and Management, Southwest State University, Kursk, Russia
alexandra.mandrusova@gmail.com

Статья поступила в редакцию 31.08.2020; после рецензирования 18.09.2020; принята к публикации 28.09.2020. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 31.08.2020; revised on 18.09.2020 and accepted for publication on 28.09.2020. The authors read and approved the final version of the manuscript.