

УДК 658(091)(045)

# Размышления об истории управленческой мысли

**МАРШЕВ ВАДИМ ИВАНОВИЧ**, заслуженный профессор Московского университета, доктор экономических наук, профессор кафедры управления организацией экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова  
E-mail: vmarshev@mail.ru

**Аннотация.** В статье<sup>1</sup> рассматриваются следующие вопросы:

- объективность социализации, создания социальных организаций и управления ими;
- актуальность менеджмента (управления) и компетентных менеджеров в современной общественной практике;
- актуальность истории управления (ИУ) и истории управленческой мысли (ИУМ); методологические проблемы ИУМ, которые сдерживают развитие ИУМ и менеджмента как наук, и возможные направления их развития;
- мысли об уникальности менеджмента как профессиональной деятельности и о специфической подготовке менеджеров на базе ИУ и ИУМ с учетом новых (или современных) условий.

**Ключевые слова:** управление, менеджеры, наука управления, история управления, история управленческой мысли.

## Reflections on the History of Management Thought

**MARSHEV VADIM I.**, Distinguished Professor of the Moscow University, Ph. D., Professor of Management Department, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University  
E-mail: vmarshev@mail.ru

**Abstract.** The article<sup>2</sup> discusses the following issues:

- the objectivity of socialization, creating social organizations and management;
- the relevance of management and competent managers in contemporary social practice;
- the relevance of Management History (HM) and the History of Management Thought (HMT); methodological problems of HMT that hinder the development of HMT and Management, as Sciences, and possible directions of their development;
- thoughts about the uniqueness of management as a professional activity, and on specific management training, based on HM and HMT on the new (or modern) conditions.

**Keywords:** management, managers, management science, history of management, history of management thought.

<sup>1</sup> Статья подготовлена по материалам XVI Международной конференции по истории управленческой мысли и бизнеса «Национальные модели подготовки кадров управления».

<sup>2</sup> The article is prepared following the XVI International Conference on Management Thought and Business History “National Models of Management Cadres Training”.

### Об актуальности менеджмента и истории управленческой мысли (ИУМ)

В июле 2015 г. в МГУ им. М.В. Ломоносова прошла очередная, уже 16-я Международная конференция по истории управленческой мысли и бизнеса (ИУМиБ) «Национальные модели подготовки кадров управления», труды которой представлены в [1]. Большинство участников подчеркивали парадоксальность ситуации в области подготовки менеджеров<sup>3</sup>. С одной стороны, накоплен и неплохо переработан, в том числе в учебных целях, тысячелетний опыт менеджирования организациями. С другой стороны, каждый раз новая проблема наводит на мысль менеджеров и консультантов о том, что не возникала ли она в прошлом, не приходилось ли ее решать ранее. Чаще всего ответы на эти вопросы — положительные. Но тогда возникает самый главный вопрос: почему менеджеры и консультанты «зевают» факторы и моменты возникновения этих проблем? Чего мы не знаем о закономерностях развития внутренней и внешней среды бизнеса, что мы делаем не так, что в итоге приводит к непредсказуемым последствиям и последствием принятых решений и, к сожалению, в итоге к принятию реактивных, а не проактивных управленческих решений и к осуществлению соответствующих действий?

Сегодня модно все наши беды и беспомощность в менеджировании экономикой страны сбрасывать на низкие цены барреля нефти, на низкий курс рубля, на экономику Китая и на «Черных лебедей» Нассима Талеба [4]. А разве у Александра Македонского был навигатор, позволивший ему в IV в. до н. э. продвигаться в разных направлениях Земли и в итоге победоносно продвинуться на многие тысячи километров на Восток, в итоге создав «империю», соизмеримую с «империей» Стива Джобса? Может быть, его учитель Аристотель помог Александру сконструировать «навигатор», сформировав

в молодом полководце мощный, постоянно пополняемый и обновляемый ассоциативный фон из наблюдаемых им событий, внешних и внутренних условий и обстоятельств, что позволяло ему принимать как эффективные, так и результативные управленческие решения?

«Проблема в том, что то, что срабатывало в прошлом, может не сработать на этот раз, и тот опыт, который мы получили в прошлом, может оказаться бесполезным, или, что еще хуже, повести нас по неверному пути», — поясняет Н. Талеб. Именно в этом и заключается феномен «Черного лебеда».

Безусловно, можно делать прогнозы на будущее, однако ошибочно пытаться предугадать события, которые практически непредсказуемы. А что делать? Какие принимать решения? Точнее, как принимать решения, если всюду нас ожидают полная неопределенность и непредсказуемость?

Мои ответы таковы: во-первых, *учиться, учиться и еще раз учиться* принимать решения на опыте не только и не столько свершившихся фактов, сколько «*процессов* принятия решений в прошлом»; во-вторых, *накапливать собственный опыт в доказательстве фактов* (позитивных и/или негативных), свершившихся по «вине» менеджеров. А поскольку одна из причин «непредсказуемости» есть «уникальность» состояния бизнес-среды<sup>4</sup>, то «экспериментирование» на *процессах и на доказательствах свершившихся фактов* будет проявляться не столько в результативном предвидении будущего, сколько в формировании у менеджеров компетенций в анализе, оценках и синтезе оценок бизнес-среды; в формировании карты рисков для тех факторов, которые имеют репрезентативную статистику; в формировании ассоциативного фона из множества возможных причин (условий и обстоятельств<sup>5</sup> изменений бизнес-среды; в разработке сценариев возможного развития событий и последующем мониторинге бизнес-среды и выборе

<sup>3</sup> О 15-й конференции по ИУМиБ, также посвященной кадровой тематике [2], уже сообщалось в журнале «Управленческие науки» [3].

<sup>4</sup> Как совокупность внутренней и внешней среды бизнеса и/или организации.

<sup>5</sup> Следуя терминологии великого русского историка В.О. Ключевского.

соответствующего сценария в качестве аргументированного управленческого решения.

Несколько примеров, прежде чем мы сформулируем общую оценку уровня компетенций менеджеров современных организаций и оценку роли опыта управления и ИУМ в подготовке менеджеров. Вначале — об объективной социализации и создании организаций.

Почему люди «организуются», «социализируются»? Почему создаются социальные организации<sup>6</sup>? Что влечет людей их создавать? Одно из первых объяснений прозвучало из уст Платона: «Каждый человек привлекает то одного, то другого для удовлетворения той или иной потребности. Испытывая нужду во многом, многие люди собираются воедино, чтобы обитать сообща и оказывать друг другу помощь: такое совместное поселение и получает у нас название государства». Примерно о том же говорил и ученик Платона Аристотель, утверждая, что «человек — общественное [существо], и жизнь сообща прирождена ему».

Существуют, по крайней мере, две объективные причины, которые вынуждают человека социализироваться, создавать семьи, объединяться в группы, создавать союзы с себе подобными существами. Во-первых, природные потребности, которые необходимо удовлетворять для воспроизводства, и в этом биологическое начало человека. Во-вторых, «врожденное неравенство способностей» людей, побуждающее каждого человека искать соответствующего партнера с целью обеспечения своей жизнедеятельности. Иными словами, возникновение организаций обусловлено тем, что любой человек в одиночку не может выполнить большинство действий, необходимых для продолжения его жизни (сиречь — «удовлетворения природных потребностей и решения проблем»), и потому он вынужден искать себе подобных, создавать организацию или вступать в существующую организацию. Потому организации были, есть и впредь будут создаваться. *Мы создаем* эти

человеческие формирования для того, чтобы они могли *создавать для нас* то, в чем у нас *есть потребность* (например, продукты питания), или то, что решает наши *проблемы* или устраняет «боль» (например, средства передвижения).

Однако мир организаций коварен, ибо организации, вовлекая людей, часто становятся местом завершения их карьеры и даже жизни. Парадоксальность процесса социализации заключается в том, что участникам этого процесса известны его негативные стороны. Ведь до сих пор организации все еще (и довольно часто) разочаровывают их создателей, клиентов и окружающий мир. Ежедневно как появляются, так и исчезают (часто умышленно), банкротятся и ликвидируются тысячи организаций, а другие теряют доверие потребителей, отзывая (а чаще — нет) недоброкачественную продукцию (медикаменты, автомобили, продукты питания и т.д.), отказываются выполнять взятые на себя обязательства. Только за последние несколько лет «ушли из жизни» крупнейшие финансовые международные и российские корпорации, банки и страховые компании, в большинстве стран резко сократили свою деятельность недавно еще преуспевавшие производственные, строительные и торговые компании, уволены сотни тысяч сотрудников этих организаций.

В чем же дело? Почему люди, создающие организации, сами же доводят их до банкротства и ликвидации? Почему «великие» менеджеры двигают организации «от хорошего к великому» (название одноименной монографии Джими Коллинза), преподносят их, как «созданные навечно» (название одноименной монографии Д. Коллинза и Джерри Порраса), а затем начинают совершать глупости, доводят их до краха, целеустремленно осуществляя «созидательное разрушение»<sup>7</sup> (название одноименной монографии Ричарда Фостера и Сары Каплан)? Неужели дело только в руководителях этих фирм, которые в период обострения ситуаций с их фирмами почему-то ведут себя по известному

<sup>6</sup> Напомним авторское определение организации, приведенное в статье [3]. Организация — это совокупность не менее двух лиц, обладающих двумя атрибутами — «общей целью и формализованными структурированными отношениями».

<sup>7</sup> В этом многие аналитики, вслед за Йозефом Шумпетером, видят прогрессивное освежение рынка как следствие исчезновения компаний, ведущих «экономически бесполезную жизнь».

фатальному правилу: «Когда люди не знают, что делать, они еще усерднее делают то, что знают», не пытаясь измениться? Если это правило верно, то, похоже, мы имеем дело с *управленческим мазохизмом*.

По данным Росстата, доля убыточных организаций (из почти 55 тыс. организаций) в январе — сентябре 2015 г. составила 30,3%, т.е. почти каждая третья компания в нашей стране работала себе в убыток<sup>8</sup>. Соответственно доля прибыльных организаций составила только 69,7%.

Как следствие объективного «созидательно-го разрушения» во всех странах мира, согласно прогнозам аналитиков, состав списка *S&P-500* лучших компаний мира к 2020 г. обновится на три четверти по сравнению с составом 2000 г.<sup>9</sup>

Справедливости ради надо сказать, что наряду с разорившимися компаниями, в том числе бывшими лидерами, а затем получившими скандальное поражение, такими как фирма *Enron*, известно и множество случаев благополучного долгожительства организаций как среди государственных, общественных, так и среди частных и/или семейных компаний. Среди государственных<sup>10</sup> — Швейцария, Сингапур, Дания, Финляндия, среди общественных — религиозные организации, а среди частных назовем хотя бы двух долгожителей — японскую семейную компанию *Kongo Gumi*, созданную в 578 г. (!) и специализировавшуюся (до своего поглощения в 2006 г.) в строительстве мостов и храмов, и многоотраслевой холдинг *General Electric (GE)*, до сих входящий в пятерку лучших компаний мира, а по рейтингу *Forbes* 2014 г. (оцениваемых по четырем показателям: выручка, прибыль, размер активов и рыночная капитализация) среди 2000 крупнейших публичных компаний мира *GE* оказалась на 3-м месте.

Автор убежден, что менеджеры всех уровней, как «управители человеческого поведения», — это *основная причина* всех успехов и неудач в развитии человеческого сообщества, в

создании и развитии социальных организаций, а *первопричина* — объем качественных компетенций и уровень компетентности этих менеджеров.

Со своей стороны попытаемся оценить инструментарий изучения прошлого, который сегодня формируется в рамках двух историко-управленческих дисциплин — истории управления и истории управленческой мысли. Выскажем некоторые соображения и оценки, касающиеся прежде всего состояния ИУМ и актуализирующие потребность исследований по ИУМ в формировании менеджеров настоящего и будущего<sup>11</sup>.

Повторим, что «виной» как неэффективного, а главное — нерезультативного, так и эффективного поведения организаций являются *лица, принимающие решения о поведении людей в окружающем их мире*, иными словами, *менеджеры конкретных организаций*. Наблюдая протекающие в настоящее время процессы банкротств и национализации крупнейших промышленных компаний и финансовых институтов развитых стран, в которых сосредоточены лучшие аналитические умы финансового менеджмента, я смею утверждать следующее. За последние десятилетия в мире была выстроена определенная система финансов (как цех по производству финансовых услуг с использованием новейших финансовых инструментов), но не была выстроена система управления финансовой системой!

Если точнее, сегодня выявилась некомпетентность и часто полнейшая безграмотность так называемых *финансовых менеджеров* всех уровней (как ключевых элементов системы управления финансовой системой), которые не смогли воспользоваться (а может быть умышленно не воспользовались) идеями и технологиями классического стратегического управления, стратегического риск-менеджмента, сценарного планирования и менеджирования, не сумели **предвидеть** последствия «слабых

<sup>8</sup> Отметим, что динамика отрицательная, поскольку доля убыточных организаций в январе — сентябре выросла на 0,1%-ных пункта по сравнению с аналогичным периодом 2014 г.

<sup>9</sup> См. List of S&P 500 companies. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_S%26P\\_500\\_companies](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_S%26P_500_companies) (дата обращения: 20.01.2016).

<sup>10</sup> Точнее, государств, рассматриваемых, согласно нашему определению, как *организации*.

<sup>11</sup> Некоторые идеи данной статьи высказаны в монографии автора [12] и в статьях автора в [3] и [24].

шумов» бизнес-среды и не подготовили альтернативные сценарии и соответствующие потенциалы для развития финансовой и других систем в кризисных и/или непредсказуемых условиях.

Менеджеров других функционалов организации и отраслей экономики от такой резкой с нашей стороны критики спасает только то, что они выглядят жертвами эффекта «домино» в кризисной ситуации, например, когда один уволенный работник автомобилестроительного предприятия невольно становится причиной увольнения сотен, а иногда и тысяч сотрудников предприятий-поставщиков. Но и поставщики должны были иметь на всякий случай «рояль в кустах», предвидя последствия альтернативного развития бизнес-среды, вырабатывая соответствующие сценарии и стратегии, формулируя потенциалы и грамотно выстраивая в своих организациях риск-менеджмент. А сегодня они увольняют десятками тысяч сотрудников, ссылаясь на финансовый кризис, санкции и даже антисанкции. Невольно на ум приходят мудрые слова Анри Файоля, который еще в начале 1900-х гг., говоря о подготовке менеджеров, призывал: «Необходимо ввести в преподавание “предвидение”», следуя более древнему высказыванию своего соотечественника *Gouverner c'est prévoir* (Наполеон).

Чтобы не обольщаться только предвидением и целевым подходом в управлении организациями, упомянем и ресурсный подход, смысл и возможности которого в терминах «совершенномудрого правителя» были высказаны в IV в. до н. э. великим китайским реформатором Шан Яном:

«Совершенномудрый правитель добивается сосредоточения всех усилий народа на **Едином**, дабы объединить его помыслы.

Государство, добившееся сосредоточения всех усилий народа **на Едином** хотя бы на один год, будет могущественно десять лет.

Государство, добившееся сосредоточения всех усилий народа **на Едином** на десять лет, будет могущественно сто лет.

Государство, добившееся сосредоточения всех усилий народа **на Едином** на сто лет, будет могущественно тысячу лет.

А тот, кто могущественен **тысячу лет**, добьется **владычества в Поднебесной**» (выделено нами — М. В.).

Говорить на языке «тысячелетий», имея в виду управление народным хозяйством (или общественным производством), похоже, присуще только китайским правителям. Тогда становятся объяснимыми и даже понятными их достижения и прогресс в современном мировом хозяйстве. Как отметил Александр Лосев — автор статьи о Китае: «Время для китайской цивилизации — не прямая ось, на которую нанизываются события, а спираль возобновляющихся циклов, как волны морского прибоя, движение небесных светил, которым следует Поднебесная (центр Земли под Небом, в представлении китайцев). И объединяет народ и Небо “мудрый правитель”, находящийся на вершине власти рядом с небесами (и, конечно же, во главе бюрократии) и получивший от Неба “мандат правления”; и не важно, называется правитель императором или председателем и генеральным секретарем.

А бытие — это процесс сменяющих друг друга событий в соответствии с законом перемен каждого исторического цикла, который, в свою очередь, всегда раскладывается на три неравные по длительности составляющие: хаос, малое процветание и великое единение»<sup>12</sup>.

### О методологических проблемах ИУМ и их решении

Повторим, что на сегодняшний день практически пройден *первый этап* жизненного цикла ИУМ, *этап зарождения*, или *хронологической систематизации успехов* ИУМ. С одной стороны, зарубежные и отечественные авторы действительно уже во многом воссоздали *прошлое* в возникновении управленческих идей. Точнее говоря, мы обладаем колоссальным *наследством*, т.е. накопленным человечеством многовековым богатейшим эмпирическим и теоретиче-

<sup>12</sup> См. Лосев А. Китай подходит к вершине экономического могущества. URL: <http://www.vedomosti.ru/economics/blogs/2015/11/26/618431-kitai-vershine-ekonomicheskogo-moguchestva> (дата обращения: 20.01.2016).

ским материалом в области управления организациями и/или хозяйственной деятельностью и некоторыми попытками *систематизации взглядов* на управление.

К примеру, в течение последних 20 лет появились работы по общей истории управленческой мысли [5–16], эволюции школ стратегического управления [17–19], по развитию взглядов на управление организационной культурой [20], на управление семейным бизнесом [21], на групповое развитие и *Team-management* [22] и на этику российского менеджмента [23]. Кроме того, в трудах конференций по истории управленческой мысли и бизнеса, проводимых практически ежегодно на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова с 1996 по 2015 г., публиковались статьи по методологическим проблемам историко-управленческих исследований, развитию взглядов на региональное управление, управление компаниями различных отраслей, управление персоналом и другими функционалами компаний, на управление внутриорганизационными процессами (ППР, лидерством, конфликтами, коммуникациями и др.) [24].

В то же время, с другой стороны, это наследство мы еще не превратили в *наследие*, т. е. в осмысленное систематизированное завершенное историко-научное представление, иными словами, в материал, достойный звания «ИУМ». Нам предстоит плодотворно пройти еще два этапа жизненного цикла любого историко-научного исследования. Второй этап — это *этап становления* ИУМ, когда основное внимание начинает уделяться описанию *причин* возникновения и развития идей и проблем в области ИУМ, но на уровне филиации идей. Третий этап — это *этап развития* ИУМ, когда основное внимание должно уделяться человеческому и общественному элементу ИУМ как науки. То есть когда личность ученого, отношения в научном сообществе на международном и национальном уровнях, политическое мироустройство, мировое и национальное общественное производство и, наконец, человеческое сообщество становятся доминирующими *факторами* в выявлении парадигмальных аномалий и в объяснении новых парадигмальных результатов в развитии ИУМ. Только в этом

случае можно рассчитывать на выявление закономерностей в развитии ИУМ и их аргументированное доказательство.

До сих пор не решены многие научно-прикладные вопросы в управлении как части общественной практики и профессиональной деятельности. Сохраняются неразрешенными эпистемологические проблемы науки управления — смысл и структура знаний об управлении, спорные вопросы о смысле ряда категорий и понятий науки управления; проблема соотношения искусства и научности в управлении; гносеологические проблемы, в том числе организации и методов комплексных научных исследований, *измерений* в управлении социально-экономическими объектами, *измерения изменений* управленческих отношений; проблема объяснения и предсказания результатов изменения систем управления и реформ управления и ряд других. А может быть из-за неразрешенности фундаментальных вопросов «науки управления» не быстро продвигается и ИУМ (как история этой науки) из состояния «наследство» в состояние «наследие»?

И на самом деле, только отдельные разделы или элементы современного представления управления как саморазвивающейся системы и истории знаний об управлении как системы могут «похвастаться» наличием аргументированного конкретно-исторического и причинно-следственного *доказательства* появления новой управленческой парадигмы.

Прежде всего, устоялись основные категории управления как науки. В своих работах мы неоднократно приводили авторские определения ключевых терминов историко-управленческих наук [3, 12], которыми воспользуемся и в данной статье.

- *История управления* (ИУ) — это либо собственно *процессы* возникновения, развития, борьбы и смены конкретно-исторических систем управления, либо *система научных знаний* (наука) об этих процессах.

- *История управленческой мысли* (ИУМ) — это либо *процессы* возникновения, развития, борьбы и смены учений, концепций, теорий, взглядов, идей, представлений об управлении организацией (в целом или ее отдельными

функционалами) в различных конкретно-исторических условиях, либо *система научных знаний* об этих процессах<sup>13</sup>.

Цель историко-управленческих наук — *выявление закономерностей* в своих предметных областях с учетом всех факторов и причин (условий и обстоятельств), этому способствующих и/или мешающих.

К успехам в науке управления мы также относим доказательства в исследованиях в области организационных структур управления (ОСУ)<sup>14</sup>, в некоторых разделах предметных областей «развитие систем управления», «управление персоналом», «маркетинг-менеджмент», «стратегический менеджмент». Пока же в большинстве случаев разделы «уровень разработанности управленческой темы» научных трактатов напоминают перечисление имен предшественников и списка их работ по данной теме с легкой (местами, нежной) критикой авторов, но никак не ответы на вопросы «Почему парадигмы прошлого не достаточны для решения новых задач управления?» и «Имеет ли место и почему возникла парадигмальная аномалия в развитии определенной управленческой мысли?». Возможно, эти исследования и не претендуют на ответы на вопрос «Почему?» в предметной области ИУМ. Но, к сожалению, и специальных работ по ИУМ типа «Развитие взглядов на...» и вовсе единицы. Обобщая, сформулируем оценку современного уровня ИУМ (и ИУ) словами Алисы: «Управление имеет давнее прошлое, но очень короткую историю».

Можно указать несколько причин, объясняющих существование многоликого состояния науки управления (например, множество трактовок «функции управления», «принципы управления», «методы управления»), естественно не способствующего ее развитию и порождающего полную сумятицу в умах пользователей ее рекомендациями. Укажем только одну, но наиболее важную, на наш взгляд, методологическую причину. Это — отсутствие налаженных

(реальных и экспериментальных) процедур проверки истинности научных гипотез и идей в науке управления.

Гносеологическая специфика науки управления — это трудность (а иногда и невозможность) проведения специальных многократных управленческих экспериментов, часто — принципиальная неповторимость и уникальность конкретных реальных условий, трудность измерений характеристик и результатов управленческих экспериментов.

Существует и эпистемологическая трудность, которая требует ответа на вопрос «Что есть *знание* в науке Менеджмент?» и которая даже стала модной на уровне преподавания управленческих дисциплин, когда каждый студент знает утверждение: «В управлении нет правильных ответов!» и просит профессора не забывать об этом на экзамене.

Резко критически-негативная оценка современного уровня разработок в области науки управления приведена в монографии «Доказательный менеджмент» [25]. Как следствие, досталось критикам и консультантам в области управления, рекомендации которых базируются на утверждениях науки управления, а часто и творятся самими консультантами.

Но, как говорится, «не было бы счастья, да несчастье помогло». Мы забываем, что управление обладает таким свойством, которому могут позавидовать многие из наук. При всей уникальности наблюдаемого и изучаемого предмета исследования, неповторимости принимаемых управленческих решений (даже одним и тем же субъектом управления в «схожих» ситуациях) необходимая «многократность» экспериментов в управлении и обеспечивается, и осуществляется. Речь идет вот о чем. Повторяемость управленческих экспериментов *обеспечивается уникальным свойством управления как деятельности, а именно свойством постоянного воспроизводства управления во все времена*. Иными словами, объективно, без

<sup>13</sup> Упомянутые «процессы» в определениях ИУ и ИУМ являются предметными областями и/или предметами этих наук соответственно.

<sup>14</sup> Хотя и здесь не обошлось без пробелов. Редко в каких учебных материалах в разделах по ОСУ можно узнать о месте и роли «Тектологии» А.А. Богданова, о его оргструктурных парадигмах как следствии предыдущих и причине последующих исследований по ОСУ.

особых усилий в подготовке и проведении этих экспериментов на любом отрезке появления и пребывания человека на Земле *имело, имеет и будет иметь место управление* как целенаправленное воздействие одного индивидуума на другого.

Как следствие этого утверждения, поскольку в течение нескольких тысячелетий в человеческом сообществе имело и продолжает иметь место *осуществление* «управленческих экспериментов», ученым остается только наладить соответствующее систематическое специальное изучение материалов, явлений и процессов, относящихся к предметам управленческих наук с целью выявления закономерностей в предметах собственно Науки управления, истории управления и истории управленческой мысли. Потенциал успешности исследований заложен в том, что «управленческие эксперименты» имели место в различные конкретные периоды времени и в конкретных исторических условиях, причем в разных, часто не связанных между собой регионах мира, что во многом обеспечивает как независимость «событий», так и верифицируемость, репрезентативность и валидность научных результатов при корректном обращении с аксиоматикой научного исследования.

Причем организацию историко-управленческих исследований можно и нужно осуществлять на всех *предметных уровнях* таких исследований, как рекомендуют специалисты в области историко-научных исследований:

- *первый уровень* — это «история научных знаний и методов» (или филиация управленческих идей);
- *второй уровень* — это «история отношений внутри научного сообщества» (управленческая мысль vs. научное сообщество);
- *третий уровень* — это «история отношений «наука — общество» (управленческая мысль vs. общество) [26].

Признание уникальности и ситуационности в управлении организациями, конкретно-исторического характера научных истин — вот послышки, с которых должно начинаться и на основе которых должно осуществляться

историко-управленческое исследование. Разве не интересно выявить причины возникновения в последние десятилетия буквально шквала научных концепций, теорий и даже школ, появляющихся и исчезающих в течение двух-трех лет, чего нет ни в одной другой отрасли человеческой научно-практической деятельности? И в связи с этим нас также должны интересовать вопросы: *Как нам превращать многотысячелетнее наследие зарубежной и отечественной управленческой мысли в наследие или в «Историю управленческой мысли»?* *Почему еще недавно мы признавали концепции «лидерского поведения» и «ситуационного лидерства», а сегодня “crowd management” и «лидерство как служение»?* *Почему совсем еще недавно мы пропагандировали «сценарное планирование», а сегодня — «сценарный менеджмент»?* *Почему еще пять-шесть лет назад общепризнанной моделью маркетинга была конструкция 5P, а сегодня появляются конструкции 7P, 8P и более плюс маркетинговая концепция 4E?* *Почему вчера аргументированно довольствовались 9–10 функционалами в организациях, а сегодня их около 30, причем есть несколько совсем «свежих» (типа GR, FR, IR, ClientR и т.п.), но плохо изученных, а ими пытаются менеджировать?* А как изучать структуру большого количества блоков внешней макро- и микросреды организации и измерять их влияние на организацию в целях выявления закономерностей? Именно на эти и многие другие вопросы следует искать научно обоснованные ответы, если мы пытаемся конструировать научно-прикладную дисциплину «Менеджмент» вместе с ее двумя историко-управленческими науками.

Возможно, масштаб и скорость изменений парадигм (как «альтернативных реальностей мира») в науке управления связаны с тем, что «управление» (или «менеджмент») как совокупность теоретических представлений всегда имело, имеет и будет иметь сугубо прикладное назначение и даже обслуживающий характер. Хотя, с другой стороны, современные призывы использовать в менеджменте как науке опыт и доказательную практику исследований в медицине<sup>15</sup> наводят на мысль о том, что в менеджменте

<sup>15</sup> См. указ. соч. Дж. Пфеффера, Р. Саттона [25].



всегда будут возникать ситуации, которые по аналогии с теоремой Геделя о неполноте<sup>16</sup> будут требовать формирования новых средств.

Единственное, что мы рекомендуем всегда помнить, так это авторскую формулу: «любое новое средство — это новая комбинация старых (ранее известных) средств в новых условиях».

\* \* \*

В заключение повторим сформулированный выше вопрос и наши ответы: «Как нам превращать многовековое наследие зарубежной и отечественной управленческой мысли в наследие или в “Историю управленческой мысли?”». Гносеологический процесс такой деятельности должен следовать вышеназванному определению ИУМ, в том числе и на парадигмальном уровне. А это значит, что задача исследователей

состоит в выявлении максимально большого числа факторов развития ИУМ (внутренних и внешних по отношению к субъекту — творцу управленческой парадигмы), в оценке и измерении их влияния на предмет ИУМ, в объяснении и/или предопределении появления новых управленческих парадигм, проходящих все или часть стадий, упомянутых в определении предмета ИУМ, — стадий возникновения, развития, борьбы и смены управленческой парадигмы.

*PS.* Пользуясь случаем, приглашаю всех читателей журнала «Управленческие науки» принять участие в очередной 17-й Международной конференции по ИУМиБ, тема которой «Сценарный менеджмент и лидерство» и которая пройдет 30 июня — 2 июля 2016 г. в МГУ им. М.В. Ломоносова.

### Литература

1. История управленческой мысли и бизнеса: Национальные модели подготовки кадров управления // Материалы конференции. 1–3 июля 2015 г. / под науч. ред. В.И. Маршева. М.: Галлея Принт, 2015, 320.
2. История управленческой мысли и бизнеса: Проблемы подготовки менеджеров: вчера — сегодня — завтра // Материалы конференции. 1–3 июля 2015 г. / под науч. ред. В.И. Маршева. М.: ВАКО, 2014. 238 с.
3. Маршев В.И. Об истории управленческой мысли и бизнеса: дискуссии, результаты, планы // Управленческие науки. 2014. № 4 (13). С. 4–15.
4. Талей Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: Колибри, 2009. 528 с.
5. Дейнеко О.А. Наука управления в СССР. М.: Экономика, 1967. 67 с.
6. Claude S. George. The History of Management Thought. N. Y., 1972.
7. Daniel A. Wren. The Evolution of Management Thought. N. Y., 1972.
8. Беркович Д.М. Формирование науки управления общественным производством. М.: Наука, 1973. 149 с.
9. Крук Д.М. Развитие теории и практики управления производством в СССР. М., 1974.
10. Лавриков Ю.А., Корицкий Э.Б. Проблемы развития теории управления социалистическим производством. Л.: Изд-во ЛГУ, 1982. 207 с.
11. Бобрышев Д.Н., Семенцов С.Н. История управленческой мысли. М.: Изд-во АНХ, 1985. 250 с.
12. Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 731 с.
13. Дункан У. Джек. Основопологающие идеи в менеджменте: пер. с англ. М.: Дело, 1996. 272 с.
14. Корицкий Э.Б., Нинциева Г.В., Шетов В.Х. Научный менеджмент. Российская история. СПб.: ПИТЕР, 1999. 384 с.
15. Волков Ф.М. У истоков научных представлений об управлении. М., 2001. 256 с.
16. Макашов И.Н., Овчинникова Н.В. Всемирная история управленческой мысли. М.: РГГУ, 2007. 680 с.
17. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб.: ПИТЕР, 2000.

<sup>16</sup> «В любой достаточно сложной непротиворечивой теории существует утверждение, которое средствами самой теории невозможно ни доказать, ни опровергнуть».

18. Катъкало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб.: Издат. дом СПбГУ, 2006.
19. Каммингс Ст. Реконструкция стратегии. Харьков: ХГУ, 2010. 560 с.
20. Богатырев М.Р. Организационная культура предприятия: основные подходы к управлению и функциональный анализ // Проблемы теории и практики управления. 2004. №6. С. 102–106.
21. Васильев М.В. Проблемы стратегического управления в «семейном бизнесе» // Соединенные Штаты Америки в современном мире: сб. статей молодых научных сотрудников. М.: ИСКРАН, 2008. С. 96–123.
22. Пашолок Н.А. Групповое развитие. Истоки и многообразие концепций // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. №6. С. 112–118.
23. Иващенко Г.Г. Управление этикой в бизнес-организациях // Экономика и управление собственностью. 2013. №1. С. 86–95.
24. Труды международных конференций по истории управленческой мысли и бизнеса / под ред. В.И. Маршева. М.: ЭФ МГУ, 1996, 2000–2005, 2008–2015.
25. Пфеффер Джеффри, Саттон Роберт. Доказательный менеджмент. М.: ЭКСМО, 2008.
26. Кузнецова Н.И. Наука в ее истории (методологические проблемы). М.: Наука, 1982. 127 с.

### References

1. Istoriya upravlencheskoi misli i biznesa: Natsionalniye modeli podgotovki kadrov I upravleniya. Materiali konferentsii. 1–3 iyulya, 2015 g. / pod nauch. red. V.I. Marsheva [Management Thought and Business History: National Models of Management Cadres Training. Conference Materials. Under the scientific edition of Marshev V.I. 1–3, July, 2015]. Moscow, Galeya Print-Halley Print, 2015, 320 p. (in Russian).
2. Istoriya upravlencheskoi misli i biznesa: Problemi podgotovki menedzherov: vchera-segodnya-zavtra. Materiali konferentsii. 1–3 iyulya, 2015 g. / pod nauch. red. V.I. Marsheva [Management Thought and Business History: Managers training problems: yesterday-today-tomorrow. Conference Materials. Under the scientific edition of Marshev V.I. 1–3, July, 2015]. Moscow, VAKO, 2014, 238 p. (in Russian).
3. Marshev V.I. Ob istoriyi upravlencheskoi misli i biznesa: diskusii, rezultati, plani [About management thought and business history: discussions, results, plans]. *Upravlencheskiye nauki — Management Sciences*, 2014, no. 4 (13), pp. 4–15 (in Russian).
4. Taleb N. *Cherni lebed'. Pod znakom nepredskazuemosti* [A black swan. Under the sign of unpredictability]. Moscow, Kolibri — Hummingbird, 2009. 528 p. (in Russian).
5. Deineko O.A. *Nauka upravleniya v SSSR* [Management Science in USSR]. Moscow, Ekonomika — Economics, 1967, 67 p. (in Russian).
6. Claude S. George. *The History of Management Thought*. N. Y., 1972.
7. Daniel A. Wren. *The Evolution of Management Thought*. N. Y., 1972.
8. Berkovich D.M. *Formirovaniye nauki upravleniya obtshestvenim proizvodstvom* [Forming the science of public manufacture management]. Moscow, Nauka — Science, 1973, 149 p. (in Russian).
9. Kruk D.M. *Razvitiye teorii i praktiki upravleniya proizvodstvom v SSSR* [The development of public manufacture theory and practice management]. Moscow, 1974 (in Russian).
10. Lavrikov Yu.A., Koritsky E.B. *Problemi razvitiya teorii upravleniya sotsialisticheskim proizvodstvom* [The problems of socialist manufacture's management theory]. Leningrad, Izdatel'stvo LGU — LSU Publishing House, 1982, 207 p. (in Russian).
11. Bobrishev D.N., Sementsov S.N. *Istoriya upravlencheskoi misli* [Management thought history]. Moscow, Izdatel'stvo ANH — ANH Publishing House, 1985. 250 p. (in Russian).
12. Marshev V.I. *Istoriya upravlencheskoi misli: uchebnyk* [Management thought history: textbook]. Moscow, INFA-M, 2005, 731 p. (in Russian).
13. Dunkan J. *Osnovopolagayutshiyе idey v menedzhmente* [Management foundational ideas]. Moscow, Delo — Affair, 1996, 272 p. (in Russian).

14. Koritsky E.B. Nintsaeva G.V. Shetoev V.H. *Nauchnyy menedzhment. Rosiyskaya istoriya* [Scientific management. Russian history]. Saint Petersburg, Piter — Peter, 1999, 384 p. (in Russian).
15. Volkov F.M. *U istokov nauchnih predstavleniy ob upravlenii* [At the origins of scientific views about management]. Moscow, 2001, 256 p. (in Russian).
16. Makashov I.N., Ovchinnikova N.V. *Vsemirnaya istoriya upravlencheskoi misli* [Management thought world history]. Moscow, RGGU — RSHU, 2007, 680 p. (in Russian).
17. Mintsberg G., Alstrend B., Lampel J. *Shkoli strategii* [Strategy schools]. Saint Petersburg, Piter — Peter, 2000 (in Russian).
18. Katkalo V.S. *Evol'utsia teorii strategicheskogo upravleniya* [Evolution of strategic management theory]. Saint Petersburg, Izdat. dom SPbGU — SPSU Publishing House, 2006 (in Russian).
19. Kammings St. *Rekonstruktsiya strategii* [Strategy reconstruction]. Kharkov, KhGU — KhSU, 2010, 560 p. (in Russian).
20. Bogatiryov M.P. *Organizatsionaya kul'tura predpriyatiya: osnovniye podhodi k upravleniyu i funktsionalniy analiz* [Enterprise's organizational culture: main approaches to management and functional analysis]. *Problemi teorii i praktiki upravleniya — The problems of theory and practice management*, 2004, no. 6, pp. 102–106 (in Russian).
21. Vasilyev M.V. *Problemi strategicheskogo upravleniya v "semeinom biznese"* [The problems of strategic management in "family business"]. Moscow, ISKRAN, 2008, pp. 96–123 (in Russian).
22. Pasholok N.A. *Grupovoye razvitiye. Istoki i mnogoobraziye kontseptsiy* [Group development. Origins and concept varieties]. *Menedzhment v Rosii i za rubezhom — Management in Russia and abroad*, 2011, no. 6, pp. 112–118 (in Russian).
23. Ivatshenko G.G. *Upravleniye etikoi v biznes-organizatsiyah* [Ethics management in business organizations]. *Ekonomika i upravleniye sobstvenostyu — Economy and real estate management*, 2013, no. 1, pp. 86–95 (in Russian).
24. *Trudi mezhdunarodnih konferentsiy po istoriyi upravlencheskoi misli i biznesa / pod nauch. red. V.I. Marshева* [The works of international conferences on management thought and business history]. Moscow, MGU — MSU, 1996, 1998, 2000–2005, 2008–2015 (in Russian).
25. Jeffry Pfeiffer, Robert Sutton. *Dokazatel'nyy menedzhment* [Argumentative management]. Moscow, EKSMO, 2008 (in Russian).
26. Kuznetsova N.I. *Nauka v yeyo istorii (metodologicheskiye problem)* [Science in its history (methodological problems)]. Moscow, Nauka — Science, 1982, 127 p. (in Russian).

## КНИЖНЫЕ НОВИНКИ



**Фирсова И.А., Мельник М.В. Методы принятия управленческих решений. 2-е изд., пер. и доп.: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2016. 416 с.**

В учебнике излагаются базовые понятия теории управленческих решений. Рассматриваются условия неопределенности и риска, приемы разработки и выбора управленческого решения в конкретных условиях, оценка эффективности управленческих решений, контроль реализации управленческих решений и ответственность, функциональные сферы принятия и реализации управленческих решений. В книге отражен зарубежный опыт в сфере принятия управленческих решений. Материал изложен в доступной форме с использованием таблиц и схем. Представленный в учебнике практикум содержит методические указания, темы для обсуждения, темы рефератов, тесты, ситуации, практические задания, открытые вопросы, задания на оценку справедливости высказывания, задачи, задания по работе со справочно-правовыми системами и деловые игры.