

## МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии  
и социальных наук Золотухин В.М.

Исследуется сходство и различие мировоззренческих подходов Ф. У Тейлора, М. Фридмана и Э. Г. Шейна в аспекте понимания социально-экономического содержания мировоззренческих ценностей и оснований мотивации трудовой деятельности работников. Подчеркивается роль социальной ответственности при организации производства со стороны менеджмента, его роли в обеспечении благоприятных условий труда работников, заботе о их здоровье и безопасности, а также социальной защите. Обращено внимание на значение организационной культуры как одного из элементов формирования символов и метафор, которые используются для выражения ценностей и убеждений.

**Ключевые слова:** менеджмент, мировоззрение, научный анализ, экономическое поведение, ценности.

Область управления претерпела значительные преобразования за последнее столетие, начиная от классических теорий управления и заканчивая современными подходами к управлению, такими как стратегическое управление, управление человеческими ресурсами и управление знаниями. Тем не менее, по-прежнему ведутся споры об мировоззренческих аспектах управления, которые относятся к ценностям, убеждениям и предположениям, лежащим в основе методов управления от либеральных до консервативных и т.п. [Яцевич, 2020; Chernikova, Chernikova, Yazevich, 2021].

Мировоззрение – это система философских, этических и идеологических установок, которые определяют поведение и деятельность человека. Мировоззрение является фундаментом менеджмента и определяет его ценностные ориентации, принципы и идеологические основы. Один из ключевых мировоззренческих аспектов менеджмента – это его социальный характер. Высокая социальная ответственность менеджеров, забота об интересах сотрудников и общества в целом являются важными ценностями в современном бизнесе. Это проявляется в создании благоприятных условий для труда, забота о здоровье и безопасности сотрудников, социальной защите и

развитии рабочей силы.

Еще одной важной ценностью в мировоззренческих аспектах менеджмента является инновационность. Развитие и внедрение инноваций основывается на идеях и креативности, которые являются основой формирования конкурентоспособности предприятия. Кроме того, инновационная деятельность способствует решению социальных и экологических проблем, что является отражением высоких мировоззренческих ценностей. Одним из актуальных мировоззренческих аспектов менеджмента является учет экологических аспектов деятельности предприятия. Экологическая ответственность является неотъемлемой частью современного бизнеса, она включает в себя рациональное использование природных ресурсов, бережное отношение к окружающей среде, соблюдение экологических норм и правил.

В работе "Принципы научного менеджмента" Ф. У. Тейлора изложены основные идеи истории менеджмента. В ней представлен новый подход к управлению, в котором особое внимание уделялось применению научных принципов и методов для повышения эффективности и продуктивности на рабочем месте [Тейлор, 1991, С. 15-30].

По его мнению, главной целью руководства должно быть повышение эффективности и продуктивности на рабочем месте. Тейлор утверждал, что этого можно достичь с помощью научного анализа рабочих процессов, стандартизация задач и использования специализированных инструментов и оборудования [Тейлор, 1991, С. 35-40].

В основе разделения труда лежит специализация задач, что, по его мнению, приведет к большей эффективности и продуктивности. Автор утверждал, что, разбивая сложные задачи на более мелкие и простые, работники могут стать более специализированными и опытными и, таким образом, выполнять свою работу быстрее и точнее [Тейлор, 1991, С. 45-50].

Управление должно основываться на научном подходе, который включает тщательное наблюдение, анализ и измерение. Тейлор утверждал, что менед-

жеры должны использовать научные методы для определения наиболее эффективных способов выполнения задач и обучения работников их выполнению [Тейлор, 1991, С. 60-65]. Должно быть организовано профессиональное обучение, необходимое для повышения эффективности выполнения различных функций. С этой точки зрения Тейлор выступал за использование стандартизованных программ обучения и отбор работников на основе их склонностей и способности к обучению [Тейлор, 1991, С. 70-75].

Основным элементом мотивации работников должны быть финансовые стимулы. Использование денежных вознаграждений необходимо для поощрения работников к повышению своей производительности. Он считал, что сдельная система оплаты труда, при которой работникам платят в зависимости от объема выполненной ими работы, обеспечит сильный стимул для работников работать усерднее и эффективнее [Тейлор, 1991, С. 80-85].

Подход Тейлора к управлению основывался на уверенности в доминировании научного анализа и измерений, для регулирования степени эффективности и продуктивности работника на рабочем месте. Разбивая задачи на более мелкие и простые компоненты, обучая работников эффективному выполнению определенной функции взамен финансовых стимулов, менеджеры могут значительно повысить эффективность работы своих организаций.

В своей книге "Капитализм и свобода" Милтон Фридман как сторонник свободного рынка полагает что из ключевыми мировоззренческими аспектами менеджмента, должны быть обеспечены свободой выбора, ограниченной ролью правительства, свободой личности и предпринимательства в рамках рыночной экономики.

М. Фридман считал, что рынок должен быть свободным, без лишнего вмешательства со стороны правительства. Это означает, что люди должны иметь свободу выбирать, что производить, покупать и продавать, а правительство должно ограничиваться только минимальным регулированием [Фридман, 2006, С. 15]. Роль правительства должна быть ограничена, и что его главной за-

дачей является обеспечение свободы и защиты прав собственности. Он считал, что регулирование экономики приводит к искажениям и нарушению рыночных механизмов [Фридман, 2006, С. 24].

Роль предпринимателей: Фридман считал, что Предприниматели являются движущей силой экономического роста и развития. Фридман утверждал, что правительство должно поддерживать и поощрять предпринимательство, предоставляя льготы и субсидии для стимулирования инноваций и создания новых рабочих мест [Фридман, 2006, С. 72-73]. С данной точки зрения, характерно, что правительство России стимулирует развитие предпринимательства в связи с влиянием на экономику пандемии [Золотухин, Скрипко, 2019, Зубкова, 2022, Кучма, 2022], экономическими санкциями [Селезенев, Дементьев, 2022], а также возрастанием ответственности бизнеса за развитие социально-экономических отношений [Якунина, 2020; Золотухин, Скрипко, 2022].

Фридман верил, что каждый человек имеет право на свободу и индивидуальную ответственность за свои действия. Он считал, что правительство должно защищать права личности и обеспечивать равенство перед законом, но не должно ограничивать свободу человека, если это не нарушает права других людей [Фридман, 2006, С. 15-16].

Рыночные отношения (силы) являются наиболее эффективным способом регулирования экономики. Он считал, что конкуренция на рынке приводит к снижению цен и повышению качества продукции, что стимулирует экономический рост и развитие [Фридман, 2006, С. 23-24].

В целом, Фридман считал, что свободный рынок и ограниченное вмешательство правительства являются наилучшими способами достижения экономического процветания и социальной справедливости. Свобода и ответственность должны быть основополагающими принципами общественной жизни, а правительство должно служить обществу, а не управлять им.

В работе "Организационная культура и лидерство" Эдгар Шейн выделяет ряд мировоззренческих аспектов, которые имеют важное значение

для современного менеджмента. Автор выделяет такие элементы как: субъективность и конструктивизм; символизм и метафора; адаптивность и изменение; коллективизм и сотрудничество. Отводя особое место организационной культуре он становится предвестником формирования различных концепций экономического поведения [Золотухин, Семина, Семина, 2020], в основании которых лежит соблюдение прав человека [Золотухин, Козырева, 2022].

Например, Шейн утверждал что организационная культура формируется на основе индивидуальных переживаний и представлений, которые могут быть очень различными у разных людей. Он подчеркивает, что каждый член организации может влиять на культуру своими действиями и взглядами, и что лидерство должно учитывать эту субъективность и создавать конструктивные способы взаимодействия с персоналом [Шейн, 201, С. 23-26]. Организационная культура рассматривается как набор символов и метафор, которые используются для выражения ценностей и убеждений. Он призывает лидеров использовать эти символы и метафоры, чтобы укреплять культуру и создавать общие ценности [Шейн, 2011, С. 56-58].

Шейн отмечает, что организации должны быть готовы к изменениям внешней среды и адаптироваться к ним, чтобы сохранять конкурентоспособность. При этом утверждает, что лидерство должно поддерживать гибкость и изменчивость внутри организации, чтобы обеспечить ее выживание и развитие [Шейн, 2011, С. 99-102]. Автор также призывает к созданию культуры, которая способствует сотрудничеству и коллективному решению проблем. Он утверждает, что лидеры должны стимулировать сотрудничество и устанавливать четкие коммуникационные каналы для обеспечения эффективного взаимодействия между членами организации [Шейн, 2011, С. 145-148].

Сходства в мировоззренческих аспектах менеджмента, которые можно найти в работах Фредерика Уинслоу Тейлора, Милтона Фридмана и Эдгара Шейна, могут включать следующее: все работы затрагивают вопрос социальной ответственности бизнеса и роли менеджмента в обеспечении благопри-

ятных условий для работы сотрудников и защите их интересов. В работах подчеркивается значение инноваций и креативности в менеджменте, которые могут помочь в решении социально-эколого-экономических проблем. Уделяется внимание этическим и моральным аспектам ведения бизнеса, что в условиях трансформации сознания играют существенную роль в организации производственных процессов [Zolotukhin, Zhukova, 2018; Zhukova, Zhukov, Zolotukhin, Kazakov, 2020].

Различия между мировоззренческими аспектами менеджмента рассматриваемых авторов заключаются в понимании ценностных аспектов организации – свобода выбора отдельной личности или организационная культура, предполагающая коллективную ответственность. Например, Тейлор, в своей работе "Принципы научного менеджмента", сосредоточен на повышении эффективности и продуктивности рабочих процессов, а не на социальной ответственности и социальных ценностях. Тогда как Фридман в своей работе "Капитализм и свобода" сосредоточен на свободе и правах индивидуальных предпринимателей и отрицает роль государства в экономике.

#### Библиографический список

1. Золотухин В. М., Скрипко В. Е. Проблемы социальной ответственности российского предпринимательства в современных социокультурных условиях. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ (первый выпуск). Под редакцией В. М. Золотухина, В. Г. Михайлова; Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. 2019. – С. 15–21.
2. Золотухин В. М., Скрипко В. Е. Социально-экономические проблемы субъектов предпринимательской деятельности на региональном уровне. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 319–327.
3. Золотухин В. М., Козырева М. В. Реализация прав человека в рамках дихотомии социокультурного пространства. / В сборнике: Культура и антикультура. Сборник статей Международной научно-методологической конференции. Отв. редактор Л.Л. Мехришвили. – Тюмень, 2022. – С. 292–297.
4. Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. – № 1 (13). – С. 47–52.
5. Зубкова А. Е. Проблемы изменения трудовой функции работника при цифровиза-

ции и модернизации экономических процессов. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 85–93.

6. Кучма А. А. Проблема обеспечения трудовых прав работников в условиях пандемии. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 384–391.

7. Селезенев Р. С., Дементьев Д. В. Санкции ЕС в отношении РФ в сфере экспортного контроля и оборота товаров двойного назначения (2014-2022). // Вестник Кемеровского государственного университета, 2022. – Т. 24. – № 3 (91). – С. 349–358.

8. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента ; Пер. с англ. А. И. Зак. – Москва : Журн. "Контроллинг" : Изд-во стандартов, 1991. – С. 5–90.

9. Фридман М. Капитализм и свобода [пер. с англ. Владимир Козловский]. – Москва : Фонд Либер. миссия : Новое изд-во, 2006. – С. 5–98.

10. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство . [пер. с англ. С. Жильцов]. - Москва [и др.] : Питер, 2011. – С. 5- 175.

11. Якунина Ю. С. Развитие взаимодействия международных и российских субъектов транснационального капитала. // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2020. – № 2 (206). – С. 93–99.

12. Яцевич М. Ю. Экологическое мировоззрение в условиях становления научных парадигм. // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2020. – № 56. – С. 53–62.

13. Chernikova, I., Chernikova, D., Yazevich, M. On the role of the concept of noospheric knowledge in the era of technoscience E3S Web of Conferences, 2021, 315, 04017

14. Zolotukhin V. M., Zhukova O. Problem of relation between human and society in conditions of social transformations. / В сборнике: The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Collection of conference materials. Future Academy, 2018. С. 1085-1091.

15. Zhukova O. I., Zhukov V. D., Zolotukhin V. M., Kazakov E. F. The problem of the impact of information on consciousness and human Identity. / 11 th International Scientific and Theoretical Conference – Communicative Strategies of Information Society Editors: Olga D. Shipunova, Violetta N. Volkova, Alfred Nordmann, Laurent Moccozet. 2020. С. 420-429.

**D. Y. Mamontov**

*T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia*

## **IDEOLOGICAL ASPECTS OF MANAGEMENT**

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The similarity and difference of F. 's worldview approaches are investigated . Taylor, M. Friedman and E. G. Shane in the aspect of understanding the socio-economic content of worldview values and the grounds for motivating employees' work. The role of social responsibility in the organization of production on the part of management is emphasized, its role in ensuring favorable working conditions for employees, taking care of their health and safety, as well as social protection. Attention is drawn to the importance of organizational culture as one of the elements of the formation of symbols and metaphors that are used to express values and beliefs.

**Key words:** management, worldview, scientific analysis, economic behavior, values.