

УДК 124.53

## **АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЭВОЛЮЦИИ УПРАВЛЕНИЯ**

**А.Б. Бакурадзе\*, Я.В. Бондарева\*\***

\* ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского» (Первый казачий университет), г. Москва

\*\* ГБОУ ВО «Московский государственный областной университет», г. Москва

Доказывается тезис о том, что эволюция управления как науки во многом определяется эволюцией ценностей, на которых базируются те или иные подходы к управленческой деятельности. Рассматриваются системы ценностей, лежащие в основе классической школы научного управления, школы «человеческих отношений» и «организационного гуманизма», процессного, системного и ситуационного подходов к управлению. Сделан вывод, что современная ситуация в теории и практике управления предполагает синтез и развитие разработанных ранее взглядов его основных школ, важнейшим условием чего выступает признание ценностей активности и свободы.

***Ключевые слова:** управленческая деятельность, философия управления, эволюция управления, ценность, социальная организация ценности управления, подходы к управлению, работник, руководитель.*

Феномен управления возник с появлением первых человеческих общностей. Различные аспекты социального управления возникли в связи с необходимостью решения не только социальных, но и социотехнических задач. Так, в процессе кораблевождения характер совместной работы побуждал мореплавателей руководить и подчиняться, запасаться необходимыми для длительного плавания ресурсами. Возникшие при этом отношения единоначалия, централизма и субординации становились ценными для моряков и определяли образцы социального взаимодействия. Тогда же возникли и представления о качествах, ценных для руководителя, и необходимых для осуществления властных полномочий ресурсов. По мнению Конфуция, к числу таких качеств следует отнести человеколюбие, почтительность, честность, искренность, вежливость, сочетаемые со строгим соблюдением ритуалов, а к числу ресурсов – материальные блага, финансовые и людские ресурсы.

Кризисные процессы в древнегреческом обществе, к которым следует отнести прежде всего разрушение полисной демократии, обострили проблемы социального управления. На их разрешение была нацелена концепция «идеального государства» Платона, основу которого составляла жесткая сословная структура. Мысль об организации общества и его составляющих в соответствии с идеальными образцами, раз-

витая в философии Платона, идеи Аристотеля о классификации благ, о ценных качествах личности руководителя («просвещенного государя», «философа») стали основой, благодаря которой в последующем происходило становление классического научного менеджмента [2; 3]. Философское понятие ценностного стало рассматриваться как базовое при анализе управленческой деятельности. Однако проблема результативности и эффективности труда, на решение которой был ориентирован классический научный менеджмент, мыслителями Древнего мира не ставилась.

Мыслители Средневековья (Августин, Фома Аквинский и др.) рассматривали ценности управления в контексте проявления божественной сущности. Они отмечали прежде всего божественную природу власти в производственных отношениях, сведя роль человека к выполнению божественных замыслов. Бог вручил руководителю (правителю) необходимые для управления людьми ресурсы и наделил его властью – этот постулат лежал в основе средневековых представлений о происхождении управленческой деятельности.

В противовес этой позиции, эпоха Возрождения поставила проблему человека как активного субъекта совершенствования мира. Он стал признаваться в качестве носителя власти в социальной организации [7]. Однако мыслители той эпохи не рассматривали антропологические проблемы в контексте управления трудовой деятельностью.

Таким образом, в доклассический период развития управленческой мысли ведущими ценностями управления признавались ресурсы, необходимые для обеспечения жизнедеятельности социальных общностей, и власть руководителя.

Новое время с его бурным ростом промышленного производства сделало актуальной потребность в признании управления как самостоятельного типа социально-практической деятельности. На его изучение стал ориентироваться менеджмент, который начал свое оформление в качестве научной дисциплины. Этому в немалой степени способствовало возникновение на рубеже конца XIX – начала XX в. ряда концепций управления, совокупность которых принято считать классическим менеджментом. К ним в первую очередь относятся школы научного менеджмента Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера, школы «человеческих отношений» и «организационного гуманизма».

Предпосылками формирования классического научного управления стали:

- трансформация социальных структур, в результате которой господствующими становятся структуры целерационального действия, пронизанные «капиталистическим духом»;
- промышленный переворот, заменивший ремесленный труд на массовое индустриальное производство с особым типом организации труда;

- высокий авторитет науки, привлекавшей не только несомненной интеллектуальной значимостью, но и все более проявлявшейся практической эффективностью;

- классический идеал научности, в безусловном следовании которому видели свою задачу большинство философов и ученых того времени фактически во всех областях науки.

Главная ценность «капиталистического духа» – стремление к эффективному достижению целей путем рационализации деятельности (ценность эффективности), стала ведущей ценностью управленческой деятельности. Она приводит к упрочению и распространению в качестве господствующих целерациональных структур социального действия, которое основано на рассмотрении ожидаемой ситуации в качестве условия достижения рационально поставленной, продуманной цели. Целерационально, подчеркивает М. Вебер, действует тот индивид, чье поведение ориентировано на цель, средства и побочные результаты его действий, кто рационально рассматривает отношение средств к цели и побочным результатам и, наконец, отношение различных возможных целей друг к другу, т. е. действует не аффективно (не эмоционально) и не традиционно [4, с. 86–87]. Выбор между конкурирующими, сталкивающимися целями и следствиями может быть, в свою очередь, ориентирован ценностно-рационально, т. е. основан на вере в безусловную ценность определенного поведения как такового, независимо от того, к чему оно приведет. Тогда поведение человека целерационально только по средствам. С целерациональной точки зрения ценностная рациональность всегда иррациональна и тем иррациональнее, чем больше она абсолютизирует ценность, на которую ориентируется поведение, ибо она чем в меньшей степени принимает во внимание последствия совершаемых действий, тем безусловнее для нее самодовлеющая ценность поведения как такового.

Таким образом, основная идея классического менеджмента заключается в достижении эффективности путем рационализации действий. Под эффективностью при этом понимается максимальное приближение к заранее поставленной цели путем минимальных затрат. Главное средство обеспечения эффективности классический научный менеджмент видит в науке, завоевавшей к моменту его появления значительный авторитет во многих областях человеческой жизни.

Рационализация действий приводит руководителя и к осознанию ценности времени как ресурса, который по сути своей становится главным измерителем социальных качеств людей и вещей. Любые усилия работников и их способности сводятся к средним или необходимым затратам времени. Тем самым образуется некое однородное социальное пространство, выраженное в формах времени.

С точки зрения Ф. Тейлора, среди различных методов и орудий, употребляемых для каждого отдельного элемента любой отрасли произ-

водства, всегда существует один метод и один вид орудий, который лучше и быстрее всех остальных [10, с. 18]. И этот единственный наилучший метод и наилучшая разновидность орудий могут быть открыты и развиты только путем научного анализа всех различных методов и орудий, употребляемых в производстве, в соединении с точным, детальным изучением рабочих движений и рабочего времени. Тем самым классический научный менеджмент признает как базовые ценности научного знания и ответственности руководителей организации за применение этого знания в целях достижения наивысшей эффективности труда [5].

Развивая идеи научного менеджмента, А. Файоль сформулировал положение о том, что управленческая деятельность универсальна для любой социальной организации. Исходя из этого, он дал определение менеджмента, которое включает пять элементов:

- предвидение и планирование (оценка будущего и составление плана деятельности);
- организация (построение структуры деятельности);
- распоряжение (поддержка активности персонала);
- координация (обеспечение взаимосвязи всех сотрудников);
- контроль (наблюдение за тем, чтобы работа осуществлялась в соответствии с правилами и планами) [11, с. 14].

Признавая ценность понимания будущего руководителем, без прогноза которого невозможно обеспечить выживаемость и развитие организации, А. Файоль, считал процесс предвидения центральным в управленческой деятельности. Для успешного функционирования организация обязательно нуждается в плане, который должен обеспечить оптимальное использование имеющихся у нее ресурсов. При этом полнота понимания будущего становится все более зависимой от понимания возможностей: нереализованных; существующих сегодня и порождающих перспективы; несуществующих или отсутствующих, но детерминирующих потребность в планировании. Вместе с тем если ближайшее будущее, которое всегда есть в наличных возможностях, концептуально относится к настоящему времени, то будущее как таковое небытийственно в принципе в отличие от событийности прошлого и бытийственности настоящего.

Утверждение эффективности как ценности управления предполагает построение организации, которая даст возможность реализовывать ее основные цели оптимальным образом. Центральным моментом здесь является наличие структуры, в которой планы эффективно разрабатываются и выполняются, обеспечивается единство распоряжений, ясное определение ответственности, точные решения.

Организационная структура обеспечивает достижение целей организации путем отработки распоряжений, поддерживающих направляемую руководителем активность персонала. Такая управляемая ак-

тивность работников представляет собой одну из ценностей управленца. Она обеспечивается благодаря наличию у руководителя возможности не только отдавать распоряжения, но и демонстрировать личный пример, знания дела и подчиненных, непрерывно контактировать с персоналом. Управляемая активность представляет собой и способ преодоления узких, рационально понимаемых личных интересов работников, которые рассматривались как ведущие мотивы их трудовой деятельности.

Вместе с тем взаимная зависимость руководителей и рабочих и необходимость их совместной работы в направлении общей цели увеличения процветания всех были достаточно очевидны для теоретиков классического научного управления. Однако чаще всего они оценивали практику современного для их времени управления как неэффективную. Причинами неэффективности они считали:

- ошибочное убеждение рабочих, что любое увеличение производительности труда неизбежно приведет к безработице;
- несовершенные системы управления, которые заставляют рабочих ограничивать производительность с целью защиты своих интересов («систематическое увиливание от работы»);
- неэффективные, требующие больших затрат усилий кустарные методы работы, основанные на «здравом смысле» [14, р. 87].

Выделение этих причин является констатацией факта непризнания руководителями и работниками ценности взаимного доверия, что показывает декларативный характер утверждений теоретиков школы классического научного управления о значимости принятия всеми работающими целей организации как важных для них ценностей. Это породило значительное внимание к осуществлению контрольных функций менеджера.

Таким образом, контроль признавался в научном менеджменте как логически конечный элемент системы управления, состоящий в «наблюдении за тем, чтобы все происходило в соответствии с установленными правилами и точными распоряжениями» [14, р. 73]. Для того, чтобы быть эффективным, контроль должен осуществляться быстро, а по его итогам должна быть предусмотрена система штрафных санкций. Самым эффективным способом обеспечения указанных требований считалось отделение функций, связанных с проверкой, от функций производственных отделов организации, работу которых необходимо контролировать, что усиливало взаимное недоверие между руководителями и работниками, непосредственно занятыми производственными функциями.

На основании анализа теорий классической научной школы управления к ценностям руководителя ее теоретики относили:

- ценности научного знания и ответственности руководителей организации за применение этого знания в целях достижения наивысшей эффективности труда;
- ценность понимания будущего руководителем;
- ценность обеспечения управляемой активности работников;
- ценность стабильности, которая является ведущей в бюрократической системе управления.

Ведущей же ценностью работников теоретики классической научной школы управления считали рационально понимаемый свой собственный интерес. По их мнению, осознание интересов происходит в процессе постоянного сравнения, сопоставления жизненного положения работающих между собой. Это сужает представление о работающем до уровня рационально-экономической личности, для которой экономические стимулы являются основными мотиваторами трудовой деятельности. Поскольку ведущие ценности руководителей и работников различны, то классическая научная школа менеджмента основное внимание уделила разработке принципов управления с опорой на администрирование и осуществление контрольной функции.

В наивысшей степени данные принципы реализуются при бюрократическом типе управления, ведущей ценностью которого выступает стабильность, которая в той или иной мере сочетается с указанными выше ценностями классического научного управления. Бюрократический тип управления характеризуется тем, что деятельность, требуемая для целей бюрократически управляемой структуры, распределяется фиксированным образом в виде официальных обязанностей. Право отдавать команды, необходимые для выполнения этих обязанностей, распределяется на стабильной основе, и строго регулируется правилами, включающими методы принуждения. При этом осуществляется методичное обеспечение регулярного выполнения данных обязанностей и реализации соответствующих прав; на работу принимаются только лица, имеющие соответствующую квалификацию.

Альтернативу классическому научному менеджменту, ориентированному на натурализм и даже механицизм, представляют концепции, разработанные в рамках школы «человеческих отношений» и «организационного гуманизма». В противоположность классическому менеджменту в центре внимания представителей школ человеческих отношений и организационного гуманизма находится субъективный аспект организационного поведения работников. В рамках натурализма и классического идеализма субъект «суживался» до носителя только «разума» или узко практически ориентированного индивида («экономического человека» А. Смита). Представители школы «человеческих отношений» хотели бы понимать человека, работника во всем богатстве его способностей и потенциалов, человека «во всей его жизненной полноте» [13,

с. 123], человека со всеми его чувствами, желаниями и интересами. Тем самым, сторонники школы «человеческих отношений» настаивают на более широкой трактовке субъекта действия и познания.

Хоторнские исследования Э. Мэйо доказали, что для работающих одним из ведущих результатов труда является удовлетворение от процесса работы, которая воспринимается ими как ценность. Достижение работниками удовлетворения от процесса работы возможно благодаря признанию руководителями ценностей свободы, доверия и взаимодействия. Работники экспериментальной группы Э. Мэйо испытывали его, так как имели большую свободу действий в их рабочем окружении и контроле над планированием собственного рабочего времени, чем работники контрольной группы. В результате работники, участвовавшие в эксперименте, стали социальной группой со своими собственными стандартами деятельности и ожиданиями. За счет их обособления от остальных работающих и путем интенсификации взаимодействия и кооперации внутри группы в ней возникли неформальные нормы поведения. Группа стала единым, сплоченным коллективом. В результате у работников и у руководителей развилась потребность в соучастии и сложилась совершенно новая модель работы [16].

Однако исследования, проведенные в рамках школы «человеческих отношений» практически не учитывали влияние формальной структуры организации на её членов и рационально-экономические стимулы, не признавая тем самым ценность стремления к эффективному достижению целей посредством рационализации деятельности. В последующих исследованиях обнаружилось, что в противоположность точке зрения последователей Э. Мэйо, для части рабочих, занятых на производстве, экономические стимулы служили гораздо более эффективными мотиваторами, чем внеэкономические. Другие исследования позволили сделать аналогичные выводы по поводу денежных вознаграждений, значимость которых зависела от разницы по сравнению с заработной платой или окладом.

Школа «организационного гуманизма» в менеджменте, представители которой проводили свои исследования в 40 – 50-е гг. XX в., также акцентировала внимание на значимости для управления социально-психологических факторов, которые являются следствием признания ценностей свободы, доверия и взаимодействия. Однако в центре исследований этой школы оказывалось не отношение «рабочий–начальник», а отношение рабочих к работе как таковой, которое определялось как главный ценностный фактор в поддержке мотиваций и получении удовлетворения от работы [15].

Недостатки классической научной школы и школы «человеческих отношений» в менеджменте в определенной степени компенсировали современные подходы к управленческой деятельности: процессный, системный и ситуационный. Анализируя их ценностные основа-

ния, можно сделать вывод, что это стало возможным благодаря ценностному переосмыслению роли управленческой деятельности в обществе. Процессный подход к управлению (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури и др.) сложился как развитие основного положения классической научной школы менеджмента – идеи о существовании некоторых основных и универсальных функций управления. Однако с точки зрения процессного подхода вводится важнейшее дополнение: эти функции рассматриваются не как взаимонезависимые, а как органически взаимосвязанные и образующие в своей совокупности единый процесс, базирующийся на признании ценности целостности управления. Таким образом, оно представляется как система непрерывных и взаимосвязанных действий, группирующихся в управленческие функции. Процесс управления в целом рассматривается как хронологически упорядоченная и циклически организованная система управленческих функций [8, с. 23]. Следовательно, важным условием успешного управления является не только эффективность управленческих функций самих по себе, но и правильная их организация в рамках единого управленческого процесса.

Ценности целостности управления и взаимозависимости лежат и в основе системного подхода к управленческой деятельности (Л. Берталани, Д.М. Гвишиани, Ф. Каст, Т. Парсонс, Дж. Розенцвейг и др.). Следует отметить, что на «стыке» теории управления и теории систем был сформулирован достаточно простой, но фундаментальный вывод, согласно которому любая социальная организация – это система в наиболее полном и строгом значении данного понятия. Под системой же следует понимать определенную целостность, состоящую из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого [12, с. 23]. Следовательно, главной задачей руководителя является необходимость видеть организацию в целом, в единстве составляющих ее частей, которые прямо и косвенно взаимодействуют и друг с другом, и с внешним миром. Он должен учитывать, что любое, даже частное управленческое воздействие на какой-либо компонент организации обязательно приводит к многочисленным, а часто непредсказуемым последствиям.

Целостность, взаимодействие и взаимозависимость определяют внутреннюю логику развития и функционирования социальной организации. Её учет является важнейшим условием эффективного управления. Но одновременно он порождает и основную трудность практики управления. Современные организации внутренне неоднородны, они включают в себя как материальные составляющие, так и людей, представляя собой так называемые социотехнические системы, результаты работы которой зависят от взаимодействия ее технической и социальной составляющих. Социальная система охватывает человеческие стороны труда; техническая система связана с машинной и информацион-



ной системами и используемыми организацией вещественными средствами труда. Так как каждая из них воздействует на другую, гармоничное их функционирование предполагает комплексное управление. Любая социотехническая система, согласно данному подходу, состоит из ряда подсистем, которые должны быть, с одной стороны, согласованы иерархически, основываясь на ценности субординации, и согласованы горизонтально, что определяет ценность координации как одну из ведущих для осуществления системного подхода к управлению. При этом ценности субординации и координации, являясь по сути противоположностями, обуславливают эффективное взаимодействие данных подсистем.

Системный подход показал ограниченный характер любого из частных подходов к управлению. Однако благодаря ему стало ясно, что разработка комплексной теории управления возможна посредством их интеграции, которая осуществляется в наиболее распространенном в настоящее время ситуационном подходе (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен и др.) к управленческой деятельности [1; 9].

Ситуационный подход не оспаривает разработанные ранее принципы управления. Он, однако, утверждает, что оптимальные приемы и способы, которые должен использовать руководитель для успешного достижения целей организации, не могут носить только общего характера и должны значительно варьироваться. Они определяются именно ситуацией управления. Поэтому содержание управления заключается в умении правильно выбрать оптимальные приемы и методы управленческой деятельности из всего их множества. Это предопределяет значение свободы выбора как ценности, на которой базируется ситуационный подход.

Ситуационный подход показал, что лучшего способа управления нет в принципе, утверждая тем самым ценности многообразия и вариативности в управленческой деятельности. Эффективность любого из способов управления относительна и определяется конкретной управленческой ситуацией. Ситуационный подход в целом следует охарактеризовать как концепцию «управленческой относительности» [9, с. 54], резко контрастирующую с абсолютизмом многих иных подходов к управлению и их претензиями на универсальность.

Таким образом, процессный, системный и ситуационный подходы к управленческой деятельности предусматривают развитие разработанных ранее классических теорий, важнейшими условиями чего выступает признание значимости совокупности высших ценностей управления (человека и общества), ценностей эффективности и результативности труда, процессуальных ценностей свободы, активности и доверия. Процессный подход к управлению синтезирует ценности-цели и ценности-средства управленческой деятельности, что дает возможность эффективно реализовывать разнообразные функции управления. Согласно системному подходу признание ценностей зависимости (субординации) и свободы (координации) обуславливает взаимодействие подсистем со-

циальной организации, которая обладает самостоятельной ценностью. Социально-философский анализ аксиологических оснований ситуационного подхода к управлению выявляет значение ценности свободы и активности как базовых для обеспечения опережающего управления, основанного на выборе субъектами управления наилучшего варианта управленческого решения.

Современное управление базируется на синтезе системного, процессного и ситуационного подходов. В настоящее время сформировалась новая парадигма управления, ключевыми аксиологическими чертами которой являются:

1. Отказ от ценностей управленческого рационализма классических школ менеджмента, состоящего в убеждении, что ключ к успеху управления лежит в правильном воздействии на внутренние факторы социальной организации. Вместо этого на первый план выдвигаются гибкость и адаптация к постоянным изменениям внешней среды, основанные на признании ценности свободы выбора. Изменения во внешней среде определяют стратегию и тактику управления, структуру организации и формы управления ею;

2. Выделение ряда универсальных переменных любой открытой системы, составляющие ее целостность, контроль за которыми является основой эффективного управления. К таким универсальным переменным относятся компоненты, связи и структура системы, взаимодействие между компонентами и изменения в системе, различные свойства системы и её окружающая среда. Успешное осуществление управления такими переменными возможно в случае признания руководителями свободы и доверия;

3. Базирующийся на ценности свободы выбора ситуационный подход к управлению, который составляет доминанту современной теории и практики управленческой деятельности. Главный его тезис – вся организация внутри предприятия есть не что иное, как ответ на различные по своей природе воздействия извне;

4. Признание особой социальной ответственности управленцев как перед обществом в целом, так и перед людьми, работающими в организациях, которое основано на ценностях человека и общества как высших ценностях управления.

Анализируя эволюцию взглядов на управленческую деятельность, Р. Куинн выделил две пары противоположных по своей сути ценностей, которые лежат, по его мнению, в основе различных подходов к менеджменту. Это ценности контроля – гибкости и ценности внешней – внутренней среды социальной организации. Как указывалось выше, проблема контроля в управлении привлекала пристальное внимание первых его теоретиков. Затем настал черед поисков способов повышения гибкости, что прямо противоположно контролю. При этом ряд исследователей концентрировали свое внимание на процессах, происходящих во внутренней

структуре организации, в то время как другие стремились анализировать отношения организации и ее внешней среды [6].

Анализ ценностей менеджмента позволил Р. Куинну выделить четыре модели менеджмента, различающиеся своими базовыми ценностями. Модель человеческих отношений (А. Маслоу, Э. Мэйо) ориентируется на гуманоцентристские ценности, такие как обязательства организации перед работником, открытость, доверие [15]. Модель открытых систем (Т. Бернс, Т. Питерс, Дж. Сталкер, Р. Уотермен) базовыми ценностями провозглашает инновации, адаптацию к изменениям, развитие ресурсов. Сторонники модели рациональных целей (Л. Гилбрет, Ф. Гилбрет, Ф. Тейлор) признают главенство ценностей эффективности, управляемой активности работников, ясности целей, а приверженцы модели внутренних процессов (М. Вебер, А. Файоль) – ценности научного знания, организованности и стабильности.

По Р. Куинну, каждой модели соответствует ее полная противоположность. Так, модели человеческих отношений, определяемой гибкостью и вниманием к внутренним проблемам организации, резко контрастирует модель рациональной цели, определяемая контролем и фокусом вовне. Основная ценность в первой – человек, а во второй – его способность вносить индивидуальный вклад в достижение цели организации. Модель внутренних процессов, ориентированная на консолидацию и непрерывность деятельности конкурирует с моделью открытых систем, акцентирующей внимание руководителей на расширении поля деятельности социальных организаций и изменениях в них. Такая конкуренция определяется различием между ценностью стабильности, на которой базируется модель внутренних процессов, и ценностью развития, выступающей ценностной основой модели открытых систем.

Однако Р. Куинн подчеркивает, что не менее существенны и параллели между моделями. И в модели человеческих отношений, и в модели открытых систем особое внимание уделяется гибкости, в то время как в моделях внутренних процессов и рациональных целей – контролю.

Предложенная Р. Куинном теория позволяет представить основные модели менеджмента как составные части единого целого, состоящего из противоположностей. На первый взгляд каждая из моделей базируется на ценностях, исключая ценности других моделей. Однако социум ждет от социальных организаций способности к быстрой адаптации и гибкости, но в то же время стабильности и предсказуемости. Некоторые работники хотят, чтобы их организации активно контактировали с социумом, а другие ожидают жесткого управления информацией. Таким образом, внешне конкурирующие ценности моделей Р.Куинна скорее дополняют друг друга в том смысле, что каждая из них освещает различные стороны одного и того же феномена менеджмента.

Таким образом, современная ситуация в теории и практике мирового менеджмента характеризуется сосуществованием и взаимодействием

вием трех основных подходов: системного, процессного и ситуационного при доминировании последнего. Они направлены на синтез и развитие разработанных ранее взглядов основных школ управления, важнейшим условием чего выступают ценности целостности, взаимодействия, многообразия, вариативности, а также ценности человека и свободы его выбора, на которых базируются перечисленные выше современные подходы к управленческой деятельности.

### **Список литературы**

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1990. 519 с.
2. Античные философы (свидетельства, фрагменты, тексты) / Античные философы. Киев: Изд-во Киевского гос. ун-та, 1955. 314 с.
3. Аристотель. Сочинения: в 4 т. т. 4. М.: Мысль, 1976. 1984. 780 с.
4. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 805 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Гардарики, 1996. 416 с.
6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., Питер, 2001. 320 с.
7. Макиавелли Н. Государь // Соч. СПб.: Кристалл, 1998. С. 45–120.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1995. 704 с.
9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 1986. 424 с.
10. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
11. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг, 1992. 112 с.
12. Bertalanffy L. General system theory: foundations, development, applications. New York: Braziller, 1968. V.15. 289 p.
13. Dilthey W. Gesammelte Schriften Leipzig; Berlin: B.G. Teubner, 1921. Bd. 4: Die Jugendgeschichte Hegels und andere Abhandlungen zur Geschichte des deutschen Idealismus. 1925. V. X, 583 S.
14. Follett M. Group organization the solution of popular government. New York: Longmans, 1920. 373 p.
15. Maslow A. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1954. - 411 p.

16. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. New York: Longmans, 1945. 453 p.

## **AXIOLOGICAL BASIS OF MANAGEMENT EVOLUTION**

**A.B. Bakuradze\*, Ya.V. Bondareva\*\***

Moscow State University of Technologies and Management named after K.G.Razumovsky (First Cossack University), Moscow  
Moscow State Region University, Moscow

The article is aimed at the analysis of evolution of management as science determined by the value change process giving birth to different approaches to the study of this area. The systems of basic values of classical school of scientific management, school of «human relations» or «organization humanism», as well as value foundations of process, systems, and situational approaches to management are analyzed in the paper's format. Contemporary state of management theory and practice should stimulate the synthesis and development of the ideas born within its major trends in the perspective of values of human activity and freedom.

**Keywords:** *management activity, philosophy of management, evolution of management, value, social organization, values of management, approaches to management, worker, manager.*

*Об авторах:*

БАКУРАДЗЕ Андрей Бондович – кандидат педагогических наук, доцент, проректор ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.Разумовского» (Первый казачий университет), Москва. E-mail: bondovich@mail.ru

БОНДАРЕВА Яна Васильевна – доктор философских наук, профессор кафедры философии ГБОУ ВО «Московский государственный областной университет». E-mail: bondareva.iana@yandex.ru

*Authors information*

BAKURADZE Andrey Bondovich – Ph.D., Associate professor, Vice-rector Moscow State University of technologies and Management named after K.G.Razumovsky (First Cossack University), Moscow. E-mail: bondovich@mail.ru

BONDAREVA Yana Vasilevna – Ph.D., Professor of the Dept. of Philosophy, Moscow State Region University. E-mail: bondareva.iana@yandex.ru