

Профессиональные обзоры

МЕНЕДЖЕРИАЛИЗМ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИДЕОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

Абрамов Роман Николаевич

канд. социол. н., доцент кафедры анализа социальных институтов ГУ–ВШЭ

Email: roman_na@mail.ru

Менеджериализм стал теоретической концепцией, воплощенной в практических и идеологических подходах к управлению частными и государственными организациями. Дэвид Бойе считает, что менеджериализм может быть определен как способ рассмотрения организационной теории и поведения организаций исключительно с точки зрения менеджеров, являющихся ключевыми функциональными агентами бюрократизированного общества [Boje 1991, 1995, 2002]. Функция менеджеров в таком случае – оказывать поддержку росту прибыльности организации и отвечать ожиданиям и требованиям акционеров, потребителей и некоторых групп работников [Alvesson, Willmott 1996]. Тотальный менеджмент качества (TQM), реинжиниринг, распределение полномочий [empowerment], трансформационное лидерство являются яркими примерами так называемой «просвещенной» менеджериалистской идеологии. Менеджериалистская идеология стала особенно популярной на границе XIX и XX вв., когда семейный капитализм, при котором фирма находилась под оперативным контролем собственников-предпринимателей, все в большей мере замещался механизмами корпоративного управления. Эту тенденцию исследовали еще А. Берле и Г. Минз в своей работе тридцатых «Современная корпорация и частная собственность» [Berle, Means 1932]. С тех пор тезис американских теоретиков о переходе реальной власти в частном бизнесе в руки наемных менеджеров подвергся тщательному изучению [Manne 1962, 1965]. Проблема агентских отношений применительно к корпорации была рассмотрена в работе М. Дженсена и У. Меклинга «Теория фирмы: поведение управляющих, издержки агентских отношений и схема прав собственности» [Jensen, Meckling 1976]. Исследователи показали, что собственник-управляющий, разделяющий право собственности на фирму с участвующими в управлении акционерами, в меньшей степени стремится к максимизации ценности функционирования фирмы, нежели в случае принятия управленческих решений только единственным владельцем фирмы, либо в гипотетической ситуации, когда собственники-аутсайдеры не несут никаких издержек осуществления надзора. Фактически М. Дженсен и У. Меклинг поставили вопрос о том, каким образом фирмы, владельцы которых не участвуют в управлении, могут конкурировать с фирмами, где собственник и управляющий выступает в одном лице и отсутствует собственник-аутсайдер [Эгертсон 2001].

Менеджериализм опирается на четыре составляющих: во-первых, концепт эффективности как первичной ценности, которой руководствуются в своих действиях и решениях менеджеры; во-вторых, вера в универалистский характер инструментов и методов управления; в-третьих, менеджеры осознают себя как обособленную социальную группу, обладающую собственными интересами; в-четвертых, менеджеры рассматриваются как моральные агенты, заботящиеся об общественных интересах. Одновременно, парадоксальным образом, менеджериализм принимает допущение об автономном, индивидуалистичном, рациональном акторе, действующем в собственных интересах, и способным «взять на себя ответственность» и быть «самотивированным». Правда, как мы

увидим дальше, идеология менеджериализма не признает индивидуального выбора, сделанного вне определенных институциональных рамок.

Менеджериализм дал идеологическое обоснование контролю относительно небольшой и четко определенной группы людей над массой работников. В своей деятельности менеджеры опираются на моральное превосходство, заключающееся в тезисе, что управленческие решения продиктованы организационными целями и могут идти вразрез с индивидуальными интересами. Организуя коллективное сотрудничество, менеджеры имеют право требовать от сотрудников жертвовать частью своей свободы во имя организационного результата и в обмен на материальное поощрение¹.

Менеджериализм обозначил различия между взглядами менеджеров и предпринимателей-собственников на теорию и практику ведения бизнеса. Дж. Мартин [Martin 1990] связывает менеджериализм с маскулинной и патерналистской этикой. Однако А. Залезник противопоставляет менеджериальный и лидерский стили поведения в организации [Zaleznik, Christensen, Roethlisberger 1958]. По мнению А. Залезника, менеджеры не склонны принимать рискованные решения и брать на себя ответственность. Они предпочитают сосредоточиваться на соблюдении формальных правил и процедур управления, отказываясь от творческого подхода.

Также взлет менеджериализма в течение последних десятилетий связывается с проникновением неолиберальных принципов в систему государственного управления и, в частности, с реформами здравоохранения и социального обеспечения, предпринятыми М. Тетчер в 1980-х гг.² Идеология менеджериализма утверждает, что принципы менеджмента имеют универсальный характер и в равной мере могут быть применены для управления как общественной клиникой, государственным университетом, так и частной корпорацией в интересах акционеров. Менеджериализм проникает в систему управления общественным сектором в процессе импорта методов управления частной корпорацией, где критериями качества работы служат показатели прибыльности и эффективности. В этом случае возникает две проблемы: во-первых, решения, принимаемые с позиций менеджериализма, могут оказаться этически сомнительными и, во-вторых, менеджериалистские методы управления во многих аспектах нарушают демократические принципы принятия решений, которым обычно следуют в общественном секторе.

Согласно австралийскому исследователю М. Консайдину, менеджериализм в государственном управлении отличается четырьмя характеристиками: 1) акцент на измеримых результатах и выпуске продукции; 2) управленческий инструментализм, означающий, что государственная политика разрабатывается главами министерств и ведомств, а затем операционализируется подчиненными департаментами; 3) интеграция, т.е. высокая степень координации, согласованности и связанности между различными правительственными департаментами; 4) гарантия общих целевых установок в деятельности правительственных служб [Considine 1988]. Результатом внедрения менеджериалистских принципов управления должно стать повышение эффективности и продуктивности государственной службы. По мнению израильского социолога М. Маора, внедрение менеджериалистских принципов в государственную службу привело к распространению

¹ «Секрет полишинеля» человеческого обмена состоит в том, чтобы дать другому человеку поведение, более ценное для него, нежели дорогостоящее для вас, и получить от него в ответ поведение, более ценное для вас, нежели дорогостоящее для него [см. Barnard 1938: 253–255].

² Об управленческих аспектах этих реформ в частности см.: [Миклтуэйт, Вулридж 2004: 349–384].

идеологии экономизирования как базового подхода к государственному управлению [Maor 1999].

Британский теоретик К. Поллитт в своей книге «Менеджериализм и государственная служба: англо-американский опыт» предложил детальную характеристику менеджериализма [Pollitt 1990]. К. Поллитт утверждает, что менеджериализм представляет собой набор ценностей, верований и идей, касающихся устройства государства. Исследователь формулирует пять базовых установок менеджериализма.

1. «Основной путь к социальному прогрессу лежит через достижение продуктивности, измеряемой в экономических показателях».
2. «Этот рост продуктивности достигается в результате применения сложных технологий. Сюда относятся как организационные и информационные технологии, так и аппаратные средства (hardware) для производства материальных товаров. Организационно, рост продуктивности обеспечивается с появлением крупномасштабной частной или государственной корпорации, которая быстро становится доминирующей институциональной формой».
3. «Применение всех названных технологий возможно только с усилением дисциплинарного давления на рабочую силу, в соответствии с требованием идеала производительности».
4. «Менеджмент – это самостоятельная, отличная от других организационная функция, которая играет решающую роль в планировании, реализации и измерении усовершенствований производительности. Деловой успех все в большей и большей степени зависит от профессионализма и личных качеств менеджеров. Для реализации решающей роли менеджеров им должна быть предоставлена достаточная свобода действий в сфере управления».

Таким образом, менеджериалистская система верований поддерживает миф о «важности» и «позитивности» менеджмента. Это широко распространенное утверждение заключается в том, что «лучший менеджмент будет заниматься институциональными реформами, способными стать ключом национального возрождения, помогающими определить и исключить потери, обеспечить концентрацию ресурсов по выигрышным направлениям и предоставить ясную картину того, как были израсходованы финансовые средства». В идеальном мире менеджериализма «цели ясны», «персонал высоко мотивирован», «есть внимательное отношение к материально-денежным расходам» и исключена волокита. И, как следует ожидать, данный идеал реализуется посредством внедрения лучшей деловой практики, заимствованной из частного сектора. К. Поллитт считает, что современный менеджериализм своими корнями уходит в идеи Ф. Тейлора, а поэтому называет данную идеологию «неотейлоризмом». Наряду с британскими реформами общественного сектора, проводимыми М. Тэтчер, концепция неотейлоризма была широко использована Р. Рейганом в США в те же 1980-е годы. Менеджериалистские принципы, реализованные в экономической политике, означают применение экономических принципов принятия решений к деятельности деловых организаций или другим объектам управления. Ключевые концепции менеджериалистской экономики исходят из положений современной микроэкономической теории, исследующей поведение отдельных потребителей, фирм и отраслей промышленности. При этом особую значимость приобретают статистические методы определения текущих и будущих потребностей производства. Эти методы способствуют интеграции научных критериев исследования и управления для максимизации прибыли, минимизации издержек и выбора наиболее выгодного пакета выпускаемой продукции. Теории принятия решений и теория игр, признающие ситуацию неопределенности и ограниченного знания о внешнем и внутреннем окружении, вносят свой вклад в измерение инвестиционных возможностей. Чуть позже неотейлоризм, описанный К. Поллиттом, обрел новые черты в процессе эпистемической мутации с теориями

общественного выбора, транзакционной экономики и агентских отношений. Получившийся гибрид американский исследователь Л. Терри [Terry 1998] описывает как неоменеджериализм.

Отдельным направлением неоменеджериализма стал подход нового общественного управления [new public management – NPM], который использовался в целом ряде стран, бывших колониями и доминионами Британской империи, в качестве легитимирующего основания перепроектирования образовательной бюрократии, образовательной системы и даже процессов управления социальной политикой [public policy]³. Доктрина NPM относится к тем процессам, когда правительство в своей деятельности использует управленческие технологии частного сектора или передает частному сектору какие-то из своих функций. Философия NPM заключается в том, что за правительством остается prerogative выработки политики [policy], тогда как аффилированные частные структуры осуществляют практическую реализацию этой политики: правительство «рулит», а наемные агентства должны «грести» – предоставлять услуги [Хейвуд 2005: 450]. Под NPM понимается разработка и принятие нормативных стандартов изменения результативности в количественных показателях, в соответствии с принятыми целями, акцентом на экономическую мотивацию персонала и создание отношений взаимной подотчетности. Эти меры способствуют структурной обособленности государственных департаментов, ответственных за финансирование, от поставщиков услуг, консультантов и исполнителей. Вместе с этим вводится система учета поставок и реализации, амортизационных отчислений и четкое различие между государственной собственностью и приобретенными внешними активами. Также, согласно NPM, общественные и государственные организации должны быть преисполнены «предпринимательским духом», когда менеджеры тех или иных структур несут прямую ответственность за общие результаты работы. Сторонники NPM-концепции акцентируют внимание на двух факторах, служащих ее преимуществами, – эффективности и экономике. Критики же подчеркивают, что такая менеджериалистская модель противоречит самому характеру общественного сектора, так как требует создания новых инспекционных органов и вообще стирает границу между частным и общественным [там же]. На практике NPM стала основополагающей идеологией реформирования государственной службы в Великобритании, США, Швеции, Новой Зеландии и др. На клинтоновскую администрацию оказала влияние книга Д. Осборна и Т. Геблера «Вновь изобрести государство» [Osborne, Gaebler 1992], в которой излагались менеджериалистские идеи NPM. В ходе реформ государственной службы к концу 1990-х годов более половины всех функций перешли к исполнительским агентствам, наиболее распространенной организационной формой которых стали так называемые «кванго» – квазиавтономные неправительственные структуры, выполняющие правительственные функции, но составленные не из избранных политиков или профессиональных государственных служащих, а из людей, привлеченных со стороны. Преимущественно кванго представляют собой различные исполнительные органы и совещательные комитеты. Считается, что такие организации позволили привлечь опытных специалистов в качестве внештатных советников и облегчили бремя «официальных» ведомств. Одновременно, они делают общественную

³ В России также предпринимаются последовательные попытки ввести некоторые элементы менеджериалистского NPM-подхода. Например, ведение практики обязательных открытых тендеров на государственные закупки обосновывалось двумя причинами. Во-первых, как считалось, это должно было бы способствовать повышению эффективности расходования государственных средств через создание квазирыночной ситуации конкурентного выбора. Во-вторых, предполагалось, что декларируемая транспарентность процедуры тендера позволит снизить вероятность коррупции среди государственных служащих. Вопрос о том, принесло ли повсеместное распространение подобной практики ожидаемые результаты, по сию пору остается открытым и является темой отдельного исследования.

администрацию более разобщенной, способствуя балканизации политики [Хейвуд 2005: 452]. В целом теоретические модели NPM до сих оказывают существенное влияние на философию и практику государственного управления большинства западных стран. В последние годы исследователи организаций заговорили об опасности, таящейся в проникновении менеджериалистских принципов в сферу государственного управления. Ф. Карр полагает, что импорт менеджериализма в систему государственного управления может подорвать ключевые идеалы гражданской службы, заключающиеся в следовании ценностям законности, справедливости, честности, объективности и беспристрастности в отношении практики своей деятельности [Carр 1999]. Этос бюрократического служения, так хорошо описанный еще М. Вебером, может оказаться под угрозой, если его рассматривать как примат интересов общества над партикуляристскими интересами государственного служащего.

Теперь остановимся на развернутом толковании менеджериализма, предпринятом У. Энтеманом в книге «Менеджериализм: возникновение новой идеологии» [Enteman 1993]. Автор заявляет, что он не является ни поборником, ни противником менеджериализма, а желает показать принципы, на которых существует установленный политический, экономический, социальный порядок развитых индустриальных обществ. С его точки зрения, принципы менеджериализма во многом совпадают с принципами организации современных обществ. У. Энтеман описывает менеджериализм как международную идеологию, формирующую экономический, социальный и политический порядок развитых промышленных обществ и в соответствии с которой общество эквивалентно сумме трансакций, осуществляемых менеджментом организаций. Социальные институты в таком случае являются объектом управленческой практики.

У. Энтеман полагает, что менеджериализм демонстрирует кардинальные изменения в обществе. Он использует термин «менеджериализм» для обозначения основных принципов социальной, экономической и политической системы, которая сформировалась в США, а также в других развитых западных странах. Энтеман полагает, что все идеологии развитых стран укладываются в систему координат органического или атомического взгляда на общества. Менеджериализм не попадает не в одну из них [там же: 156].

Менеджериализм не предлагает над-иерархического органического взгляда на общество. Менеджериальное общество признает, что различные социальные, экономические и политические единицы составляют общество, и они могут быть более или менее органическими. Менеджериализм декларирует, что реальные полномочия по принятию решений находятся у этих единиц, но никак не у отдельных граждан и не всей социальной системы. Индивиды выражают свои предпочтения через множество институциональных субъектов, к которым они могут принадлежать и которые представляют их интересы. Интеракции этих субъектов формируют ситуацию общественного выбора. Следуют попытки разрешить проблему определения того, как общество в целом движется от выражения индивидуальных предпочтений к социальному выбору. Менеджериализм уклоняется от этой проблемы, потому что индивидуальные предпочтения выражаются через организационные единицы, и большой социальный выбор осуществляется между этими единицами [там же: 157].

Капитализм основан на допущении о том, что результаты экономической деятельности опираются на решения о покупках и продажах, принятые индивидуальными потребителями. Менеджериализм признает, что не в состоянии осуществлять эффективную власть в процессе индивидуального выбора. Он скорее исходит из того, что социальные решения (даже скорее экономические) возникают из трансакций между институциональными единицами, включающими в себя индивидов. Менеджериализм не может рассматриваться как форма демократии. Менеджериальное общество не отвечает на нужды и чаяния своих граждан. В менеджериальном обществе влияние осуществляется через организации. Общество становится свидетелем взаимовыгодных трансакций между менеджментом различных организаций. Если люди принадлежат к организациям, которые эффективно

отстаивают их интересы, они могут извлечь выгоду из этих трансакций. Если они не принадлежат к организациям, то и выгоды, возможно, не извлекут. Менеджериализм может выступать в двух формах: как процесс и как идеология.

По сути, менеджериализм говорит о том, что основной социальной единицей являются не индивиды, как это декларируется сторонниками радикального либерализма. Менеджериализм, как и социализм, рассматривает отдельного индивида как пустую абстракцию. Точно так же менеджериализм считает органическое существование государства без связи с реальностью пустой абстракцией. Для менеджериализма основной функциональной социальной единицей являются не индивиды, не государство, а организации. Социальные решения возникают из трансакций, в которых участвует менеджмент организаций. Движение от индивидуальной оценки социального выбора через организацию осуществляется с помощью трансакций менеджеров организаций [там же: 154]. Таким образом, менеджериализм с одной стороны дистанцируется от радикального либерализма, а с другой – от социализма.

В книге «Новый унионизм» Чарльз Хекслер использует термин «менеджериализм» для описания ситуации, возникающей в новых условиях складывающихся отношений между менеджментом и профсоюзами [Heckscher 1996]. Ч. Хекслер не бросает вызова основным идеологическим концепциям. Следуя традиции либеральной экономической теории, он рассматривает корпорации как организации, стремящиеся к максимизации собственной прибыли. Он сосредоточивается на том, что корпоративные менеджеры теперь воспринимаются как более искушенные в своих управленческих обязанностях и объединениях: если союзы менеджеров не меняют смысла их управления, они становятся анахроничной и неэффективной силой. Ч. Хекслер полагает, что лидеры профсоюзов должны быть более гибкими и адаптивными в их отношениях с бизнес-менеджерами, потому что жесткость союза лидеров, сочетающаяся с гибкостью деловых менеджеров, делает объединения нерелевантными [Enteman 1993: 155].

В менеджериализме общественный выбор – результат многочисленных трансакций между менеджментами различных организаций. Менеджериализм декларирует, что общество (нация) не более чем сумма решений и трансакций, которые осуществляются менеджментами организаций [там же: 159]. Менеджериализм описывает отношения менеджмента и организаций. У. Энтеман полагает, что менеджмент стремится уклониться от погружения в специфику организаций. Следовательно, менеджмент снижает свою долю ответственности за принятые решения. Такое устранение основывается на тезисе о профессиональном менеджере – «дженералисте», который обладает универсальным управленческим знанием, предоставляющим ему возможность, во-первых, избегать погружения в отраслевые и технологические детали организации и, во-вторых, безболезненно обеспечивать своим знаниям свободную конвертацию в различных организациях [там же: 162]. Так менеджеры переводят свою компетенцию, предоставленную им конкретной управленческой должностью в рамках конкретной организации, в универсальные credentials, дающие властные права в любой организации.

Для менеджеров важен тезис о вечном существовании организации. Это имеет такое исключительное значение по нескольким соображениям. Во-первых, менеджменты различных организаций, вступая в трансакции, предполагают, что их партнеры по трансакции будут существовать бесконечно, а следовательно, обязательства будут выполнены. Во-вторых, У. Энтеман полагает, что менеджменту часто приходится брать на себя обязательства от имени корпорации перед персоналом. Если предполагается, что организация будет существовать вечно, будущие менеджеры могут исключить несение ответственности по обязательствам их предшественников [там же: 163].

Эволюция современного менеджмента как конкретной организационной формы и совокупности теорий научного характера сопровождалась конструированием и

распространением особой системы убеждений и ценностей, с помощью которых легитимируются менеджерские социальный статус и власть [Романов 2000: 75].

Среди прочего развитие управленческой идеологии отражает возрастание бюрократизации в организациях, созданных с экономическими целями. Реализация такой идеологии означает, что ценности коллективной работы и организационной интеграции, представленной в идеологии человеческих отношений [human relations], всегда вытесняются дарвиновской борьбой за выживание и преследованием собственных интересов (атрибуты тейлоризма) [там же: 77]. Здесь заслуживает внимание широкая апелляция менеджеров к научному знанию в процессе утверждения собственных идеологических взглядов. Менеджерская идеология утверждает себя, не только взывая к служению менеджеров «общему благу» и создания ими «порядка из хаоса», эта идеология опирается на использование научной аргументации: появление и развитие так называемой «науки менеджмента», «научного подхода к управлению», обращение к «теориям менеджмента» служит хорошим подспорьем в борьбе социальной группы менеджеров за расширение областей собственного влияния. Когда ужесточается контроль за трудовым процессом, говорится о «рационализации труда»; когда элиминируется роль акционеров в оказании влияния на управленческие решения, тогда заявляется о «неспособности собственника эффективно управлять собственностью в длительной перспективе». Все идеологические пассажи менеджеров подкрепляются ссылками на проведенные научные исследования или результаты статистики. Да и сама область компетенции менеджеров вполне вписывается в идеологическое рассмотрение: М. Вебер, Т. Парсонс не раз отмечали в своих работах движение современного общества в сторону рационализации и профессионализации. Изменения, происходившие с социальной группой менеджеров, вполне укладываются в рамки этого процесса. Одним из компонентов формирования профессиональной группы и способов легитимации профессиональной власти является идеология и опора на наукообразное знание. Менеджеры заявляют о том, что существует область деятельности – управление, требующая специальной теоретической подготовки и овладения определенными знаниями. Те, кто не прошел соответствующую подготовку, не обладают легитимностью для управления работниками организации. Профессиональный менеджер имеет набор «credentials», позволяющий ему принимать решения за других (например, принять решение об эксперименте на атомной станции, не учитывая возражения ведущего технического специалиста). Эти решения обосновываются интересами организации или общества. Ответственность за принятое решение менеджеры принимают на себя, но при необходимости могут переложить его на организацию, мотивируя тем, что действовали в ее интересах.

Таким образом, менеджерская идеология общесоциального уровня, разрабатываемая в качестве инструмента символической рационализации, вполне успешно интегрируется на микроуровень, реализуясь в управленческих практиках и декларациях менеджеров в конкретных организациях и становясь инструментом когнитивной рациональности.

Для менеджеров обладание собственной идеологией важно по нескольким причинам. Во-первых, идеология легитимирует власть управленцев на конкретном предприятии: утверждается, что только подготовленные специалисты в области управления имеют легальные основания для установления целей деятельности персонала и экспертной оценки технологии достижения этой цели. Идеология в данном контексте выступает в качестве дополнительного властного ресурса на микроуровне, если таковым считать отдельную хозяйственную единицу.

Во-вторых, идеология способствует приобретению относительных преимуществ на «рынке» социальных групп: без участия управленцев современное индустриальное и постиндустриальное общество не может функционировать – оно движется к энтропии, и только «знающие, как и почему» управленцы устраняют излишнюю напряженность в функционировании общественного механизма. Радикальным выражением этого направления идеологии выступает технократизм, выдвинутый Т. Вебленом и поддержанный

Д. Гэлбрейтом. Истоки такого видения места менеджеров лежат в идеалах Просвещения, рисовавшего проект социума как отлаженного рационального механизма, подобного часовому, и менеджерам здесь отводится место часовщиков, следящих за нормальной работой этого механизма. Эта часть идеологии способствует повышению статуса социальной группы в жизни общества, а статус имеет вполне определенное экономическое наполнение в виде гонораров топ-менеджеров, высокой профессиональной автономии и престижа профессии. Идеология в этом случае является дополнительным символическим ресурсом, используемым социальной группой для получения преимуществ в рамках социетальной системы. Символический ресурс легко конвертируется в экономический, выгоды от использования которого имеют вполне материальный характер, выражающийся в дополнительных бонусах топ-менеджменту, лучшими условиями труда и более выгодных условиях трудовых контрактов по сравнению с рядовыми сотрудниками. Менеджерская идеология утверждает непреходящую значимость социальной группы менеджеров в современном обществе, используя различную аргументацию.

Говоря о менеджериализме, У. Энтеман включает не только менеджмент деловых организаций, но также менеджмент множества организаций общественного сектора. Менеджеры всех организаций участвуют в транзакциях друг с другом, и из этих транзакций возникают реальные социальные решения. В процессе заключения сделок менеджеры остаются незаинтересованными в социальных последствиях своих сделок. Они пытаются продвинуть свои собственные цели и задачи. Последние могут совпадать с интересами организации, но отнюдь не проистекают из национальных или социальных целей и задач. Транзакции и сделки управляют всем течением жизни современных обществ. Менеджерская перспектива декларирует, что в общественном управлении большое значение приобретают множества больших и мелких транзакций, которые предпринимаются индивидуально, в неведении о последствиях социального управления [Enteman 1993: 159].

Менеджерский идеализм можно интерпретировать как теорию сговора, согласно которой менеджеры участвуют в некотором комплексном и скрытом сговоре, направленном на исключение влияния государства. Менеджерский идеализм описывает ситуацию, в которой индивидуальный социальный выбор атомарен по отношению к другим. Менеджмент организаций стремится прийти к соглашению, максимизирующему собственную выгоду (в первую очередь) и направленному на достижение целей собственных организаций (во вторую очередь). Осуществляя такие соглашения, менеджмент одних организаций проводит необходимые транзакции с менеджментом других организаций [там же: 160].

Суммировать взгляд У. Энтемана на современную версию менеджериализма можно следующим образом.

1. Общество есть совокупность социальных единиц, большую часть из которых образуют деловые и государственные организации.
2. Организации являются основными хозяйственными акторами и, действуя рационально, вступают в транзакции с другими организациями.
3. Решения о транзакциях принимаются менеджментом организаций.
4. Следовательно, менеджмент организаций является ключевым источником принятых решений, касающихся хозяйственной сферы.

Проекты менеджерского общества остаются проектами, однако на уровне организации менеджмент интегрирует тезисы менеджерской идеологии в повседневное течение управленческих практик. На микроуровне менеджерскую идеологию можно определить как «совокупность идей, касающихся работы, авторитета работодателей, оснований для подчинения им. Идеология появляется в результате постоянного определения и переопределения социальной ситуации [Романов 2000: 76]. Экономический императив менеджерской идеологии на уровне организации гласит, что задачей менеджмента

является деятельность по достижению такой удовлетворительной степени управления производством, которая необходима для безопасного и эффективного получения прибыли. Важным для понимания сущности менеджмента представляется свойственное ему стремление добиться контроля над рабочей силой, одновременно используя структурные и идеологические методы воздействия [там же: 19].

Идеология менеджмента может выполнять различные функции. Во-первых, она будет стремиться утверждать и защищать социальную установку на то, что цели и политика менеджеров находятся в соответствии с широко представленными социальными ценностями. Во-вторых, менеджерское управление укрепляется с помощью пропаганды определенного имиджа управленцев – некоего социально признаваемого образа, идеала. Суть этого идеала состоит в том, что менеджеры обладают моральной ответственностью и техническими знаниями, необходимыми для разработки и внедрения социально-экономических инноваций в существующий общественный порядок [там же: 77]. В-третьих, в менеджменте идеология регулирует «отбор необходимых инструментов контроля среди различных форм разделения труда. Таким образом, фиксируются определенные формы социального производства и воспроизводства» [там же: 75]. Наконец, сами менеджеры стремятся рассматривать свои действия как осмысленные, находящиеся в русле интересов организации. Таким образом, происходит рационализация каждого решения, принятого отдельным менеджером, и эту рационализацию можно назвать когнитивной.

Литература

- Миклтуэйт Дж., Вулридж А.* Магия менеджмента. М.: АСТ-Транзит-книга, 2004. С. 349–384.
- Романов П.В.* Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2000.
- Хейвуд Э.* Политология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
- Эггертсон Т.* Экономическое поведение и институты. М.: Дело, 2001.
- Alvesson M., Willmott H.* Making Sense of Management: A Critical Introduction. L.: Sage, 1996.
- Barnard C.I.* The Functions of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.
- Berle A.A., Means G.C.* The Modern Corporation and Private Property. N.Y.: Macmillan, 1932.
- Boje D. M.* Managerialist Storytelling. 2002. <http://business.nmsu.edu/~dboje/690/book/index.htm>
- Boje D.M.* Stories of the storytelling organization: A postmodern analysis of Disney as Tamara-land // Academy of Management Journal. 1995. Vol. 38. No. 4. P. 997–1035.
- Boje D.M.* The storytelling organization: A study of story performance in an office-supply firm // Administrative Science Quarterly. 1991. Vol. 36. No. 1. P. 106–126.
- Carr F.* The Public Service Ethos: Decline and Renewal // Public Policy and Administration. 1999. Vol. 14. No. 4. P. 1–16.
- Considine M.* The corporate management framework as administrative science: a critique // Australian Journal of Public Administration. 1988. Vol. 47. No. 1. P. 4–18.
- Enteman W.F.* Managerialism: The Emergence of a New Ideology. Madison: University of Wisconsin Press, 1993.
- Heckscher C.C.* The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation. Ithaca, NY: ILR, 1996.
- Jensen M., Meckling W.* Theory of the firm: managerial behavior. Agency costs and ownership structure // Journal of Financial Economics. 1976. Vol. 3. No. 4. P. 305–360.
- Manne H.G.* Merger and Market for Corporate Control // Journal of Political Economy. 1965. Vol. 73 (April). P. 110–120.
- Manne H.G.* The «Higher Criticism» of Modern Corporation // Columbia Law Review. 1962. Vol. 62 (March). P. 399–432.
- Maor M.* The Paradox of Managerialism // Public Administration Review. 1999. Vol. 59. No. 1. P. 5–18.

- Martin J.* Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations // *Organization Science*. 1990. Vol. 4. No. 1. P. 339–359.
- Osborne D.E., Gaebler T.* Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. Reading, MA: Addison-Wesley, 1992.
- Pollitt C.* Managerialism and the Public Service: the Anglo-American experience. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1990.
- Terry L.D.* Administrative Leadership, Neo-Managerialism, and the Public Management Movement // *Public Administration Review*. 1998. Vol. 58. No. 3. P. 194–200.
- Zaleznik A., Christensen C.R., Roethlisberger F.J.* The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers. Boston: Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration, 1958.