

ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

Л.А. Богунов

*Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева,
г. Петропавловск, Республика Казахстан*

Введение. Постиндустриальный период развития общества требует поиска новых опорных моментов в организации управленческой деятельности. Изменяется роль индивида в социуме, в группе, изменяются его возможности, причем, как в сторону упрощения, так и в сторону усложнения в работе с информацией. Сохранение и увеличение управленческой эффективности в современных условиях требует ориентации управленческого персонала на модернизированные, усовершенствованные управленческие принципы. В статье делается анализ управленческой мысли в историческом разрезе. Уделено внимание принципам управления школы научного управления и классической школы управления. Предлагается авторское понимание принципов эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления. **Методы:** метод движения от абстрактного к конкретному, анализа и синтеза, сравнения, абстрагирования, обобщения и конкретизации. **Анализ и интерпретация результатов исследования.** Анализ тематической литературы по истории управленческой мысли; абстрагирование и конкретизация имеющихся представлений с акцентом на принципы Г. Эмерсона и А. Файоля и их сравнение с содержательными составляющими феномена экономического мышления кадров управления, понимаемого как управляемого процесса и результата экономического отражения действительности; а также обобщение и конкретизация собственных принципов эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления. **Определение собственных принципов** эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления. Представлены принципы сущности управленческого экономического мышления; управления не по должности, а по факту; хозяйствующей роли субъекта управления (менеджера); стремления к всесторонней специализации; развития управленческого экономического мышления в практической деятельности в условиях экономических систем; мышление экономическое значит рациональное; не должно быть произвола в системах представлений менеджера и управлении.

Ключевые слова: принципы, эффективное управление, экономическое мышление, кадры управления.

Введение. Постиндустриальный период развития общества требует поиска новых опорных моментов в организации управленческой деятельности. Изменяется роль индивида в социуме, в группе, изменяются его возможности, причем, как в сторону упрощения, так и в сторону усложнения в работе с информацией. Это предъявляет новые требования к профессиональной деятельности кадров управления. Сохранение и увеличение управленческой эффективности в современных условиях требует ориентации управленческого персонала на модернизированные, усовершенствованные управленческие принципы. Данные принципы должны отражать дух времени, способствовать адекватной интерпретации социально-экономической действительности, сообразной ситуации ответной управленческой реакции, оптимальным управленческим решениям.

Поэтому **целью** настоящей работы является исследование и определение управленческих принципов, отражающих дух времени и способствующих успешной менеджерской деятельности в современных условиях.

На наш взгляд, достижение данной цели может быть обеспечено, если исходить из **принципов** единства исторического и логического и устойчивого динамического неравновесия как ис-

точника развития системы. Чтобы отследить историческое движение логической модели исследуемой нами системы, мы проанализируем уже имеющиеся понимания управленческих принципов и на этой основе построим возможное новое качественное содержание принципов. При этом, согласно второму принципу мы будем исходить из понимания внутреннего противоречия между когда-то сложившимися управленческими принципами и новыми запросами общественного сознания ввиду неоднозначности и неопределенности актуальной социально-экономической ситуации.

В качестве **методов** нашего исследования может быть обозначен метод движения от абстрактного к конкретному, то есть от изучения частных, накопленных исторически, от неполного одностороннего понимания сущности предмета к пониманию все более полному, всестороннему и целостному, соответствующему актуальной исторической ситуации. Также, поскольку мы говорим об экономическом мышлении, то несомненно важность представляют методы анализа и синтеза, сравнения, абстрагирования, обобщения и конкретизации.

Таким образом, **задачами** настоящего исследования являются: анализ тематической литературы [1, 5, 6, 7, 13, 16] по истории управленческой и

экономической мысли; абстрагирование и конкретизация имеющихся представлений с акцентом на принципы Г. Эмерсона [17] и А. Файоля [12] и их сравнение с содержательными составляющими феномена экономического мышления кадров управления [3], понимаемого как управляемого процесса и результата экономического отражения действительности; а также обобщение и конкретизация собственных принципов эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления. Заметим, что подробный анализ феномена экономического мышления (напомним, что первое употребление понятия экономического мышления было сделано К.Марксом [9, с. 181] в его критике идей Д. Милля и Дж. Р. МакКуллоха), представлен нами в соответствующей работе [2].

Анализ и интерпретация результатов исследования. Анализ тематической литературы по вопросам менеджмента показывает, что эволюция требований к кадрам управления имеет долгую историю и претерпевала значительные изменения. Так, деятельность жрецов в древнейших обществах уже можно интерпретировать как управленческую. Причем, говоря современным языком, жрецы владели знаниями о природе человека, его психологии и психофизиологии, пусть на своем уровне, но понимали работу сознания и подсознания и использовали это для своих управленческих целей.

Можно даже сказать, что управленческие принципы, в основе которых то обстоятельство, что управляющий должен знать и понимать больше, чем управляемый, сопровождают всю историю человечества. И вопрос лишь состоит в том, чему можно и нужно учить потенциального управленца, если говорить о подготовке управленческих кадров, а каких знаний ему доверять не следует, передавая эти знания, быть может, лишь исключительно избранным.

Однако, если говорить о принципах с точки зрения теории менеджмента в ее современных трактовках и применительно, прежде всего, к экономической деятельности, то следует делать акцент на принципах, отражающих спрос управленческой мысли на идеи, методы, решения оптимизации имеющихся ресурсов. Заметим, что именно в такой плоскости мы уже начинаем говорить об истинно экономическом мышлении, несмотря на то, что такая терминология (экономическое мышление) не использовалась самими исследователями.

Так, школа научного управления (Ф. Тейлор [11], Г. Ганнт [19], Г. Эмерсон [17], Г. Форд [14]) понимала управленческую деятельность как отдельную специализацию, предполагающую свои компетенции. Поскольку научное направление в теории менеджмента уже выступало за то, чтобы деятельности руководителя и исполнителя были разделены, то, следовательно, и требования к профессиональным компетенциям должны отличать-

ся. Менеджер должен уметь мотивировать, а исполнитель должен уметь хорошо делать свою работу. И чем производительнее будет работа последнего, тем выше будет за нее оплата. Но при этом управленец должен владеть навыками наблюдения, анализа, измерения производительности труда работника.

То есть в контексте нашего исследования можно сказать, что экономическое мышление менеджера с точки зрения школы научного управления должно оперировать в категориях оптимизации деятельности подчиненного работника, его эффективной мотивации, при которой, учитывая правильную организацию труда, он сделает максимум, на который способен. И, следовательно, оперировать в категориях обучения работника оптимальным способом выполнения своей профессиональной деятельности.

Кроме того, менеджер должен уметь мыслить организационную структуру с точки зрения оптимальной величины предприятия, так как усматривалась связь между эффективностью и количеством уровней в организационной иерархии. И, соответственно, эффективный управленец – это тот, который находит золотую середину между размерами предприятия и эффективностью, а также понимает принципы, по которым организован труд.

Достойной иллюстрацией понимания управления с точки зрения школы научного управления можно считать принципы, сформулированные Г. Эмерсоном.

Так, принцип точно поставленных целей можно сказать является ключевой характеристикой работы мышления любого человека. Для менеджера данный принцип – это организующее начало. Примечательно, что Г. Эмерсон уже тогда говорил о согласовании целей и идеалов сотрудников одной организации, одного подразделения, когда любой сотрудник понимает целесообразность своей деятельности в контексте деятельности других сотрудников. С нашей точки зрения, наибольшего успехов в реализации этого принципа можно добиться именно в условиях развития экономического мышления менеджмента организации.

Постановка целей и определение идеалов неизменным образом должно сочетаться со здравым смыслом, с приоритетами дисциплины и справедливости. Кроме того, в вопросах управленческой организации важное место должны занимать компетенции. Поскольку ни один человек не может знать всего, а, следовательно, он нуждается в компетенциях тех, кто ими обладает в необходимых менеджерам вопросах.

Однако отметим, что Г. Эмерсон не говорил о компетенциях приобретения компетенций. Да он и не мог об этом говорить. В индустриальный период развития такой вопрос вряд ли мог быть поднят. И так называемый компетентностный подход по праву получил свое развитие именно в постинду-

стриальную эпоху, когда акцент спроса на производительность сместился с цехов и станков к интеллектуальным возможностям человеческого потенциала предприятия.

Развиваемое экономическое мышление управленческого персонала организации несомненно должно быть следствием соответствующих компетенций кадров управления и получать свою реализацию в рамках управленческого экономического мышления.

Выделяемый Г. Эмерсоном принцип дисциплины, на наш взгляд, также имеет первостепенное отношение к мышлению, не дисциплинировав которое, невозможно говорить об управленческой дисциплине и дисциплинировать менеджером других. Однако остается открытым вопрос об организации дисциплины мышления и в особенности как это может быть реализовано в рамках экономического мышления. И вообще, какова роль экономического мышления в организации дисциплины на предприятии?

Справедливое отношение к персоналу с точки зрения управленческого экономического мышления может быть интерпретировано как отказ от стереотипов, установок по отношению к деятельности сотрудников. Причем, что важно, не только в отношении подчиненных сотрудников, но всех. Подобная мировоззренческая позиция будет полезна, прежде всего, общему делу. То есть справедливое – значит адекватное и целесообразное. Менеджер должен понимать, что инерционные характеристики его экономического мышления вредят в первую очередь его менеджерской деятельности, обуславливая его неверную оценку людей и обстоятельств, а, следовательно, и неверное принятие решений.

Данный принцип, реализуемый в контексте экономического мышления, как мы видим, имеет логичный выход на принцип полного и точного учета, обеспечить который можно только в состоянии максимально объективной оценки ситуации, но не оценки, детерминированной устаревшими представлениями; а также на принцип диспетчирования или управление через планирование и соблюдение порядка.

Принцип норм и расписаний, как, пожалуй, и принцип нормализации условий проявляют себя в идеи управленческого экономического мышления – оптимизации. Заметим опять-таки, что сам Г. Эмерсон не говорил и не мог говорить об экономическом и тем более управленческом экономическом мышлении ввиду отсутствия данных понятийных представлений. Но внимательное вчитывание в содержание декларируемых им положений и апробация данных принципов на практике позволяет нам умозаключить, что максимизировать эффективность предлагаемых идей поможет именно качество соответствующего экономического мышления кадров управления.

Примечательно, что принципы нормирования операций, стандартизации инструкций и вознаграждения за производительность как нельзя еще более родственно вписываются в канву теории управленческого экономического мышления. Поскольку отражая деятельность хозяйствующего субъекта, вместе с тем демонстрируют ее неразрывную связь с качеством его экономического мышления.

Административная или классическая школа управления также понимала управление как особый вид деятельности. При этом управление рассматривалось применительно к организации в целом. Анализируя принципы классической школы управления, мы можем увидеть, каким с точки зрения А. Файоля [12] должно быть экономическое мышление менеджера и, соответственно, как мыслит сам А. Файоль при решении производственных задач.

Так, разделение труда посредством специализации преследовало цель увеличения производительности труда работника за счет уменьшения числа целей, которых работнику приходится достигать в своей профессиональной деятельности. В итоге работник может сосредоточить свое внимание на ограниченном до необходимого круга задач и, соответственно, в пределах своих должностных обязанностей совершенствовать реализуемые умения и навыки, то есть при тех же усилиях потенциально быть в состоянии достижения больших результатов.

Перепоручение работнику определенного круга операций и их четкое определение предполагает ответственность за результат данных операций, что является важным дисциплинирующим фактором в реализации условий соглашения между работником и работодателем.

Также А. Файодем выделялся принцип единоначалия, когда каждый работник получает распоряжения и держит отчет только перед одним непосредственным руководителем. При этом интересы работника должны быть подчинены интересам группы работников, интересам предприятия. В то же время действия работников одной группы должны быть направлены на достижение одной цели, а вознаграждение персонала должно быть справедливым и стимулирующим.

Считаем важным обратить внимание на понимание А. Файодем вопросов централизации и децентрализации руководящих полномочий. Здесь А. Файоль справедливо обращал внимание на нахождение некоторого оптимума, когда с одной стороны нежелательна централизация власти больше чем нужно, лишая инициативы на местах, но и попустительствующая децентрализация тоже недопустима.

Такой оптимум, нахождение которого во многом зависит от способностей руководителя, должен взаимообуславливающе способствовать спра-

ведливости и минимальной текучести кадров, проявлению личной инициативы и в то же время корпоративной сплоченности.

Анализ вышеизложенных принципов показывает их неизменную актуальность и производственную востребованность, но вместе с тем, красноречиво дает нам понять следующий немаловажный момент: чтобы увидеть все эти возможности, связи и комбинации, менеджер должен уметь оперировать данными принципами как инструментами, уметь видеть их в разных контекстах и сочетаниях, быть оптимизационно гибким в их применении в ситуациях непредсказуемости, а значит, должен обладать развитым управленческим экономическим мышлением.

Можно также использовать в качестве характеристик экономического мышления положения школы человеческих отношений и количественного подхода к теории управления. Естественным образом, экономическое мышление кадров управления может быть интерпретировано и через подходы – процессный, системный, ситуационный, а также, например, диалектический, рефлексивный, компетентностный, синергетический и другие – предпочитаемые и комбинируемые в зависимости от целей и задач исследователя.

Но мы позволили себе в рамках данной статьи углубиться в анализ принципов Г. Эмерсона и А. Файоля с тем, чтобы следуя, возможно, логике их умозаключений, отразить принципы эффективного управления – с точки зрения экономического мышления кадров управления или, другими словами, управленческого экономического мышления. Из анализа видно, что иной раз содержательная составляющая этих принципов может быть иллюстрацией к пониманию управленческого экономического мышления, но в другие моменты мы видим лишь некоторую уместность этих принципов. Потребность в новых идеях, новых принципах, на наш взгляд, обусловлена тенденциями современного постиндустриального информационного периода развития общества. В этой связи происходит закономерное изменение роли индивида в производственном процессе и, соответственно, нужно говорить о новом понимании принципов эффективного управления.

Определение собственных принципов эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления нами осуществлено на основе анализа работ по теории менеджмента [5, 6, 7, 13], по материалам теории систем управления [4, 10, 18, 20], проблемам развития экономического мышления [2, 8, 9, 15], а также собственной многолетней практической деятельности.

В качестве **первого принципа** считаем важным обозначить саму идею, «сущность управленческого экономического мышления», которое в противоположность феномену экономического мышления (неуправленческое) следует понимать

ни как процесс и результат отражения экономической действительности, но как процесс и результат экономического отражения действительности. Соответственно, субъект управления применительно к экономическому мышлению – это тот, который управляет процессами и результатами экономического отражения действительности.

Процесс и результат экономического отражения организуется субъектом управления (менеджером) для адекватной ответной реакции на стимулы постоянно меняющейся ситуации. Процесс и результат реализуются через комбинирование и рекомбинирование ментальных экономических систем, которые есть совокупность смыслов, связей и отношений между ними. Комбинирование и рекомбинирование осуществляется соответствующими компетенциями управленческого экономического мышления с опорой на объективно функционирующие процессы, явления.

Из первого принципа естественным образом вытекает **второй принцип** – «управляют не по должности, а по факту». И здесь с точки зрения управленческого экономического мышления нет деления на руководителя и исполнителя, но есть деление на того, кто управляет и того, кем управляют. И данное деление обусловлено не должностными обязанностями и штатным расписанием, но компетенциями, развитостью управленческого экономического мышления. А состояние субъекта управления меняется от управляемого до управляющего и наоборот в зависимости от эффективности комбинирования и рекомбинирования им ментальных экономических систем.

Третьим принципом управленческого экономического мышления является положение о «хозяйствующей роли субъекта управления (менеджера)». Любой менеджер должен рассматривать системы в своем операционном окружении, предметы своей профессиональной деятельности как бизнес-систему, которая дает полезный результат, которая удовлетворяет его потребности. Равно как и любой хозяйствующий субъект должен рассматривать системы в своем операционном окружении, предметы своей профессиональной деятельности как систему управления, в которой он является управляющий подсистемой. А элементы управляемой подсистемы являются не статическими, но динамическими. Они находятся в постоянном движении и нуждаются в управлении.

Таким образом, управленческое экономическое мышление ставит знак равенства между менеджером и предпринимателем, между субъектом управления и хозяйствующим субъектом – поэтому правильнее говорить о хозяйствующем субъекте управления, а также, следуя из второго принципа – об управляющем субъекте хозяйствования и управляемом субъекте хозяйствования.

Из третьего принципа мы получаем выход на **принцип четвертый** – «стремление к всесторон-

ней специализации». Так, в рамках данного принципа мы говорим не о разделении труда, но, возможно, супротив этой идеи, что на наш взгляд особенно востребовано в условиях постиндустриального общества, говорим об универсализации компетенций менеджера. Субъект управления должен стремиться к тому, чтобы максимизировать как широту, так и глубину понимания как можно большего числа специализаций. В основе такой максимизации системное понимание процессов на предприятии и постоянное комбинирование/рекомбинирование управленческим экономическим мышлением ментальных экономических систем, то есть во главу угла менеджерских компетенций ставится не знание как память, но понимание как мышление.

Задача максимизации широты и глубины может быть трудно выполнимой для теоретика, который стремится запоминать, но вполне выполнимой для практика, который стремится понимать при условии, что его экономическое мышление управляется им самим, то есть является управленчески развитым.

Таким образом, мы получаем необходимость определения **пятого принципа**, как то: «развитие управленческого экономического мышления в практической деятельности в условиях экономических систем». Потому что именно в практике, взаимодействуя с действительностью таковой, какая она есть, хозяйствующий субъект управления, стремящийся к развитию своего экономического мышления, получает для анализа и синтеза тот уникальный материал, который объективно недоступен вне экономической среды.

Наш опыт работы с менеджерами организаций различных сфер хозяйственной деятельности показывает, что работа по развитию управленческого экономического мышления протекает гораздо эффективнее в условиях решения их прикладных профессиональных задач. И меньшая степень эффективности наблюдается при работе в условиях, что называется, лабораторно организованных курсов.

Шестой принцип управленческого экономического мышления, излагаемый нами в рамках данной статьи – это «мышление экономическое значит рациональное», рассматриваемое через призму таких экономических категорий как «ресурсы», «факторы производства», «максимизация», «оптимизация», «экономическая эффективность» и других.

В ментальную экономическую систему должно быть включено оптимально необходимое количество элементов и подсистем. Потому что меньшее количество удобнее удерживать в фокусе внимания и вместе с тем удобнее осуществлять комбинации и рекомбинации. А это значит, что минимум количества компонентов должен обусловить максимум их качества. В свою очередь каж-

дый из таких компонентов (элементы и подсистемы) также является ментальной экономической системой. Таким образом, субъект управления в своем познании систем жизненного пространства (профессиональной деятельности), рассматривая их как ресурсы, должен двигаться от абстрактного к конкретному, к познанию сущности процессов и явлений с точки зрения максимизации их использования для достижения своих целей.

Естественным следствием из всех выше обозначенных принципов становится практический выход, понимание пользы развития управленческого экономического мышления, что отражено в **седьмом принципе** – «не должно быть произвола в системах представлений менеджера и управления». Как, например, нельзя нанимать сотрудника только потому, что у него подходящее образование и прошлый опыт. Нельзя мотивировать сотрудника так и только потому, как это имело успех с мотивацией другого сотрудника. Нужно учитывать индивидуальность сотрудника. А индивидуальность – это не то, что написано в резюме или что пытается показать сотрудник правильной одеждой и умными словами. Индивидуальность – это то, что видит в индивидууме субъект управления, потенциально позиционирующий себя в качестве управляющего субъекта. Не должно быть инерционной односторонней интерпретации процесса, явления. Менеджер должен стремиться к максимизации и разнообразию абстрагируемых свойств, разнообразию связей и отношений между объектами своего управления. Именно такое разнообразие обеспечит гибкость, инновационность, рациональность принимаемых решений, основанных на всестороннем анализе ситуации.

Заключение. В изложении идей принципов эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления мы позволили себе оттолкнуться от предыстории управленческой мысли, более подробно остановиться на некоторых принципах управления известных теории менеджмента. Можно сказать, что следуя принципу единства исторического и логического, а также двигаясь от абстрактного к конкретному, мы создавали логическую основу для перехода к изложению нового понимания принципов эффективного управления, востребованных в современном постиндустриальном мире.

Семь выше изложенных принципов выведены из практической деятельности автора в качестве менеджера по управлению персоналом и руководителя ряда структур коммерческих организаций. Данные идеи продолжают использоваться в организационной и тренинговой работе. Они рождены практикой и востребованы именно в практике как некоторые отправные моменты, руководящие основы, ориентиры, которые способствуют эффективной организации взаимодействия субъектов в условиях экономических систем управления, а

также могут выступать в качестве основополагающих принципов подготовки менеджеров.

Естественно, что данные принципы не претендуют на полную свою количественную и качественную завершенность. Их дальнейшая разработка будет продолжаться. Но эти принципы есть то, что сегодня работает. Они могут быть использованы как менеджерами-практиками для анализа своей деятельности и деятельности своих коллег, так и исследователями теории управления, менеджмента для осуществления исследовательского движения в направлении улучшения качества управления. Что особенно востребовано в период информационной неоднозначности и перенасыщенности, ломки старых стереотипов и поиска новых механизмов повышения качества управленческих решений в условиях непредсказуемости ситуации, в ответ на новые вызовы времени.

Литература

1. Блауг, М. *Экономическая мысль в ретроспективе* / М. Блауг. – М.: Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, 1994. – 687 с.
2. Богунов, Л.А. *Современное экономическое мышление: новые технологии: монография* / Л.А. Богунов. – Петропавловск: Военный институт Внутренних войск Министерства внутренних дел Республики Казахстан, 2011. – 115 с.
3. Богунов, Л.А. *Управленческое экономическое мышление как характеристика компетенций субъекта управления (менеджера)* / Л.А. Богунов // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2015. – № 1. – С. 126–131.
4. Винер, Н. *Кибернетика, или управление и связь в животном и машине* / Н. Винер. – 2-е изд. – М.: Наука; Главная редакция изданий для зарубежных стран, 1983. – 344 с.
5. Друкер, Питер Ф. *Энциклопедия менеджмента: пер. с англ.* / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
6. *Классики менеджмента: энциклопедия* / под ред. М. Уорнера; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
7. Крейнер, С. *Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент* / С. Крейнер. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 368 с.
8. Майнцер, К. *Сложносистемное мышление: Материя, разум, человечество. Новый синтез* / К. Майнцер. – М.: Либроком, 2009. – 464 с.
9. Маркс, К. *Соч., т. 26, ч. III.* / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955.
10. Новиков, Д.А. *Методология управления* / Д.А. Новиков. – М.: Либроком, 2011. – 128 с.
11. Тейлор, Ф.У. *Принципы научного менеджмента* / Ф.У. Тейлор. – М.: ЮНИТИ, 1991. – 104 с.
12. Файоль, А. *Общее и промышленное управление* / А. Файоль. – М.: Контроллинг, 1992. – 111 с.
13. Файоль, А. *Управление – это наука и искусство* / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд: сост. Г.Л. Подвойский. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
14. Форд, Г. *Моя жизнь, мои достижения* / Г. Форд. – Минск: Попурри, 2007. – 352 с.
15. Хейне, П. *Экономический образ мышления: пер. с англ.* / П. Хейне, П. Боутке, Д. Причитко. – 10-е изд. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 544 с.
16. Шелдрейк, Дж. *Теории менеджмента: от тейлоризма до японизации* / Дж. Шелдрейк. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
17. Эмерсон, Г. *Двенадцать принципов производительности* / Г. Эмерсон. – М.: Экономика, 1992. – 224 с.
18. Boardman, J. *Systems Thinking Coping with 21st Century Problems* / J. Boardman, B. Sauser. – Boca Raton, London, New York: CRC Press Taylor & Francis Group, 2008. – 240 p.
19. Gantt, H.L. *Organizing for Work* / H.L. Gantt. – New York: Harcourt, Brace and home, 1919. – 120 с.
20. Sherwood, D. *Seeing the Forest for the Trees. A Manager's Guide to Applying Systems Thinking* / D. Sherwood. – London: Nicholas Brealey Publishing, 2002. – 265 p.

Богунов Леонид Александрович. Кандидат психологических наук (РФ, РК), экономист, доцент кафедры психологии, ст. преподаватель кафедры экономики и бухгалтерского учета, Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева (г. Петропавловск, Республика Казахстан), leonid.bogunov@mail.ru.

Поступила в редакцию 18 декабря 2014 г.

THE PRINCIPLES OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN TERMS OF ECONOMIC THINKING OF MANAGERIAL PERSONNEL

L.A. Bogunov

North Kazakhstan State University named after M. Kozybayev, Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan

Introduction. Postindustrial period of development of society requires the search of new reference points in the organization management. The role of the individual in society and in a group is changed, as well as its capabilities in terms of simplification, as well as complexity in dealing with information. Maintaining and increasing management efficiency in modern conditions require orientation of managerial staff on modernized, improved management principles. The article analyzes management thought in historical aspect. Special attention is paid to the principles of management of the scientific school of management and of the classical school of management. The author's understanding of the principles of the effective management in terms of economic thinking of managerial personnel is proposed. **Methods:** method of movement from the abstract to the concrete, analysis and synthesis, comparison, abstraction, generalization and specification. **Analysis and interpretation of research results.** Thematic analysis of the literature on the history of management thought; abstraction and concretization of existing concepts with emphasis on the principles of H. Emerson and H. Fayol and their comparison with the substantive components of the phenomenon of economic thinking of managers, understood as a managed process and result of the economic reflection of reality; as well as generalization and specification of the own principles of the effective management in terms of economic thinking of managers. **Definition of the principles** of effective management in terms of economic thinking of managers. The main point of management economic thinking are given; management is not by the position, but factual; business role of subject of management (manager), the commitment to a comprehensive specialization, the development of managerial economic thinking in practice under conditions of economic systems, economic thinking is the rational thinking, there mustn't be abuse of power in the system of ideas of a manager and in management.

Keywords: principles, effective management, economic thinking, managerial personnel

References

1. Blaug M. *Ekonomicheskaya mysl' v retrospektive* [Economic Thought with Hindsight]. Moscow, 1994. 687 p.
2. Bogunov L.A. *Sovremennoe ekonomicheskoe myshlenie: novye tekhnologii* [Modern Economic Thinking: New Technologies]. Petropavlovsk, 2011. 115 p.
3. Bogunov L.A. [managerial Economic Thinking as a Feature of Competence of the Subject of Management (Manager)]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and Abroad]. 2015, no. 1, pp. 126–131.
4. Viner N. *Kibernetika, ili upravlenie i svyaz' v zhitovnom i mashine* [Cybernetics or Management and Connection between Animate and Machine]. 2nd ed. Moscow, Nauka Publ., 1983. 344 p.
5. Druker Piter F. *Entsiklopediya menedzhmenta* [Encyclopedia in Management]. Transl. from Engl. Moscow, Vil'yams Publ., 2004. 432 p.
6. Uorner M. (Ed.) *Klassiki menedzhmenta: entsiklopediya* [Classic of Management: Encyclopedia]. Transl. from Engl. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 1168 p.
7. Kreyner S. *Biblioteka izbrannykh trudov o biznese. Knigi, sotvorivshie menedzhment* [Collection of Selected Materials on Business. Books on Management]. Moscow, 2005. 368 p.
8. Mayntser K. *Slozhnosistemnoe myshlenie: Materiya, razum, chelovechestvo. Novyy sintez* [Complex System Thinking: Matter, Mind, Mankind. New Synthesis]. Moscow, Librokom Publ., 2009. 464 p.
9. Marks K., Engel's F. *Soch.* [Theses]. vol. 26, III. 2nd ed. Moscow, 1955.
10. Novikov D.A. *Metodologiya upravleniya* [Methodology of Management]. Moscow, Librokom Publ., 2011. 128 p.
11. Teylor F. U. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [Principles of Science Management]. Moscow, 1991. 104 p.
12. Fayol' A. *Obshchee i promyshlennoe upravlenie* [General and Industrial Management]. Moscow, Kontrolling Publ., 1992. 111 p.
13. Fayol' A., Emerson G., Teylor F., Ford G. *Upravlenie – eto nauka i iskusstvo* [Management is Science and Art]. Moscow, Respublika Publ., 1992. 351 p.
14. Ford G. *Moya zhizn', moi dostizheniya* [My Life, my Achievements]. Minsk, Popurri Publ., 2007. 352 p.
15. Kheyne P., Boutke P., Prichitko D. *Ekonomicheskii obraz myshleniya* [Economic Way of Thinking]. 10th ed. Transl. from Engl. Moscow, Vil'yams Publ., 2005. 544 p.
16. Sheldreyk Dzh. *Teorii menedzhmenta: ot teylorizma do yaponizatsii* [Theories of Management: from Taylorism to Japanization]. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 352 p.
17. Emerson G. *Dvenadsat' printsipov proizvoditel'nosti* [Twelve Principles of Production]. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 224 p.
18. Boardman J., Sauser B. *Systems Thinking Coping with 21st Century Problems*. Boca Raton, London, New York: CRC Press Taylor & Francis Group, 2008. 240 p.

19. Gantt H.L. *Organizing for Work*. New York: Harcourt, Brace and home, 1919. 120 p.

20. Sherwood D. *Seeing the Forest for the Trees. A Manager's Guide to Applying Systems Thinking*. London: Nicholas Brealey Publishing, 2002. 265 p.

Bogunov Leonid Aleksandrovich. Cand.Sc. (Psychology) (RF, RK), economist, Associate Professor of Psychology Department, senior lecturer of Economics and Accounting Department in North Kazakhstan State University named after M. Kozybayev, Petropavlovsk (Republic of Kazakhstan), leonid.bogunov@mail.ru.

Received 18 December 2014

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Богунув, Л.А. Принципы эффективного управления с точки зрения экономического мышления кадров управления / Л.А. Богунув // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2015. – Т. 9, № 1. – С. 88–95.

REFERENCE TO ARTICLE

Bogunov L.A. The Principles of Effective Management in Terms of Economic Thinking of Managerial Personnel. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2015, vol. 9, no. 1, pp. 88–95. (in Russ.)
