

БОРИС НАГОРНЫЙ,

доктор социологических наук, заведующий кафедрой социологии, декан факультета журналистики и социологии Восточно-украинского национального университета (Луганск)

Социология управления: поиск ответов на вызов времени

Abstract

The article investigates the problems of new management paradigm creation under conditions of transforming society. Management sociology must give a well-reasoned answer to the challenge of time taking into consideration the appearance of new subjects and objects of management, factors of globalization and new managerial relations.

Кризисные явления в нашем обществе требуют от социологии и, в частности, от социологии управления поиска ответов на вопросы, во многом определяющие перспективу общественного развития.

Приходится констатировать, что социология управления пока только формирует новую парадигму, которая могла бы описать современные тенденции в управлении различными социальными процессами. Необходимость формирования новой парадигмы социологии управления вызвана следующими обстоятельствами: радикальными изменениями управленческих отношений, существенной трансформацией взаимодействия субъектов и объектов управления, коренным преобразованием управленческой вертикали, вызванным событиями последнего десятилетия, формированием многопартийности, возникновением различных форм собственности, возрастанием значения факторов глобализации, международного разделения труда и конкуренции, появлением новых информационных технологий, требующих переосмысления традиционных управленческих теорий.

Выделяя два вида управленческой деятельности — управление материально-техническими и экономическими процессами, на основе которых формируются собственно производственные процессы, и управление социальными процессами, где главным объектом управления является человек, социальные группы и общественное развитие в целом — белорусские исследователи дают такое определение социального управления: “Социальное управление — это управление отдельными сторонами общественной жизни, общественными институтами, обществом в целом, направленное на поддержание динамического состояния и нормального функционирования социальной системы” [1, с.8].

В коллективной работе “Основы социального управления” под редакцией В.Иванова [2] сделан обстоятельный анализ и выделена в качестве специфического объекта научного анализа категория “социальное управление”. “Наука социального управления представляется как единая отрасль научного знания, которая изучает целостное освоение окружающего мира под углом зрения системного воздействия на все сферы общественной жизни во имя достижения системы цели общества — повышения качества жизни его членов. Она исследует общие закономерности, принципы социального воздействия независимо от того, к какой сфере они относятся, а также закономерности и принципы создания самой системы социального управления” [2, с.13].

Социальное управление отличается от управления в технических и биологических системах тем, что воздействие субъекта управления на объект управления предполагает определение цели деятельности. Соответственно, предметом науки социального управления являются отношения управления, представляющие собой сложный комплекс устойчивых взаимосвязей и взаимодействия человека с коллективом в процессе управленческого воздействия [см.: 1, с.225, 316].

За последнее десятилетие значительно расширилось число субъектов управления, изменилась характеристика объектов управления, усложнились характер их взаимосвязей и взаимовлияния, а также наметилась тенденция расширения социологического тезауруса, описывающего современную проблематику социологии управления, интенсивно использующей терминологию смежных с ней социологии организации, менеджмента, синергетики.

Билл Гейтс вводит понятия “Web-стиль жизни”, “Web-стиль работы” применительно к поведению людей, пользующихся возможностями Интернета в офисе и дома.

А.Пригожин обосновал необходимость использования понятия организационной патологии как дисфункции организаций, то есть устойчивого нарушения нормального функционирования, когда в организации по каким-то важным и трудноискоренимым причинам обнаруживаются свои [3, с.138].

В ряде более поздних работ обосновывается тезис о том, что необходимо вести речь о целом комплексе признаков организационной патологии. В частности, С.Комаров и С.Кордон выделяют несколько таких признаков:

- 1) противоречие между структурой и функциями организации;
- 2) противоречие между частями и целым (группа и индивид имеют собственные цели, с которыми не всегда считается организация);

- 3) противоречие между стабильностью, к которой стремится организация, и постоянными изменениями, которые она должна проводить, чтобы адаптироваться к меняющейся среде;
- 4) многочисленные конфликты между частями и целым, связанные с разделением труда и дальнейшей специализацией, обуславливающей определенную автономию частей [6, с. 44].

Самостоятельное значение приобретает социологический анализ формирования элиты вообще и управленческой элиты в частности. Выделим среди работ, посвященных этой проблеме, исследование, выполненное под руководством К.Микульского “Российская элита. Опыт социологического исследования”, авторы которого выделяют также основные типы управленческого воздействия и основные функции управления, осуществляемые элитой: программирование социальной деятельности путем создания принципов, концептуальных основ социальной деятельности, кодификации нравственных норм, традиций, законодательных норм, касающихся как всего общества, так и отдельных групп населения [5].

В этом обстоятельном исследовании, в частности, элита рассматривается как источник аналитической информации. В связи с этим определенный интерес представляет следующая гипотеза: программирующая функция осуществляется элитой неэффективно, поскольку ее программирующая деятельность не определяется четко осознанными связями с деятельностью по принятию решений; представления элиты о настоящем и будущем страны (речь идет о России, однако сказанное можно экстраполировать и на Украину) нечетки, аморфны, плохо структурированы; поскольку элита глубоко не проникает в настоящее, она имеет весьма схематичное представление о будущем; принципиальные расхождения между различными группами элиты главным образом обнаруживаются по двум вопросам: об отношениях собственности и форме государственного правления [5, с.11, 24–26].

Сложность разработки новой парадигмы управления объясняется тем, что современное управление формируется под действием множества факторов и тенденций, часто противоречивых либо латентных и малоисследованных.

Многие исследователи в числе первостепенных факторов, которые в первую очередь влияют на развитие национальных экономик и, соответственно, на формирование управленческой политики, называют образование транснационального капитала и транснациональных компаний.

Образование транснационального капитала сегодня является главной структурной характеристикой мировой экономики. На долю 37 тыс. транснациональных компаний (ТНК) приходится одна треть всех производственных фондов частного сектора и около 40% общего объема промышленного производства. ТНК осуществляют примерно 50% внешнеторгового оборота стран и 60% экспорта. Особенно велика роль ТНК в торговле высокими технологиями и в экспорте капитала из развитых стран [6, с. 42].

Л.Бляхман и М.Кротов, анализируя эти тенденции отмечают, что выгоды от стихийной глобализации получают лишь страны, активно развивающие новый технологический уклад и новый менеджмент. В последние годы в их число наряду с крупными державами вошли Ирландия, Коста-Рика, Израиль и др. [6, с.12–14]. Рассуждая о проблемах глобализации,

авторы, вместе с тем, констатируют в качестве характерного признака нашего времени формирование нового информационного менеджмента, когда ключевое звено — фирма — превращается в центр развития “человеческого капитала”, использования конкретных социальных технологий по использованию знаний и умений работников.

В новых условиях существенно возрастает прогностическая функция социологии, ее значение в “просчитывании” социальных последствий происходящих изменений, исходя из нового класса задач, которые приходится решать украинскому обществу, новизну траекторий общественного развития. Укажем в качестве примера только две проблемы, демонстрирующие сложность области исследования, куда должна вторгаться социология управления: это проблемы социальных последствий приватизации (и поиска социальных компенсаторов для “смягчения” многих несправедливостей этого процесса) и формирования управленческой элиты.

Науки, изучающие различные аспекты общества, еще не дают “опережающих” знаний, содержащих достаточно весомую прогностическую составляющую. Поэтому сейчас особенно востребованной оказывается общесоциологическая теория, объясняющая современное общество, и та ее часть, которая относится к социологии управления. Так, в рамках социологии необходимо с учетом новых реалий переосмыслить такие ключевые категории социологии управления, как “социальная организация”; “субъекты и объекты управленческих отношений различных сфер деятельности”; “структура управленческих отношений”.

В начале 2001 года в Харькове проходила конференция “Современные проблемы гуманизации и гармонизации управления”, где приводились данные, которые подтверждали известные тенденции: большинство населения Украины живет за чертой бедности, показатель дизильности (разрыва в доходах самых богатых и самых бедных) все время увеличивается, с каждым годом падает численность населения из-за высокой смертности и низкой рождаемости. Эксперты ООН по показателю индекса человеческого развития отводят нашей стране все более низкое место.

Но вот парадокс: численность работников управления разных рангов у нас выросла в 2,4 раза. Как показали расчеты харьковских ученых, “если сохранится уровень малоэффективного государственного управления и все будет развиваться по действующему сценарию, то общая деградация продолжится. К 2022 году население Украины сократится еще на 6 миллионов человек, а относительный уровень интегрального интеллекта нации снизится на 37% (относительно базового 1992 года)... При стабильном экономическом росте в ближайшие 20 лет нынешний ВВП на душу населения (около 700 долларов) останется, в лучшем случае, прежним. Достичь уровня, который у нас был в 1992 году, Украина может лишь при его удвоении, а нынешнего уровня экономически развитых стран — лет через 50, и то при условии стабильного среднегодового 10%-го роста ВВП” [7].

Специалистами испанского Института перспективных разработок и технологий (г. Севилья) в 1997–1999 годах был проведен анализ прогноз-но-аналитических материалов, подготовленных в ведущих европейских странах, а также в Японии. Основным капиталом в XXI веке, по мнению исследователей, станет не природно-ресурсный потенциал страны и даже не

финансы, а интеллектуальный (в том числе — научно-образовательный, информационный и коммуникационный) потенциал.

В то же самое время экспертами Университета Дж.Вашингтона был подготовлен долгосрочный прогноз развития национальной науки и технологий на период до 2030 года на основе опроса руководителей исследовательских учреждений. Была разработана национальная программа США по информатизации, названная программой электронного суперхайвея. Она предусматривает оперативный глобальный высокоскоростной сетевой доступ к любым национальным и основным мировым информационным ресурсам. Максимальный всплеск “прорывных” информационных технологий прогнозируется с 2003 по 2005 год [8, с.86–89].

Революционные изменения в области информатики существенно влияют на управление всех уровней. Социологам предстоит изучать и прогнозировать влияние этих изменений во всех звеньях управления: государственное — муниципальное управление — первичные коллективы (отдельные социальные группы).

Формирование любой управленческой парадигмы, наряду с переосмыслением ключевых теоретических понятий, неизбежно связано с разработкой новых социальных технологий как прикладного аспекта реализации новой управленческой теории.

В контексте социальных технологий плодотворным, с нашей точки зрения, является тезис о том, что укрепление украинского общества во многом связано с укреплением потенциала городов, городских общин.

В пользу этого тезиса можно привести ряд аргументов:

1. Именно в городах сосредоточена основная часть сохранившихся даже в условиях жесткого кризиса материальных, технических, трудовых, интеллектуальных и информационных ресурсов.
2. Города наиболее привлекательны для реальных и возможных инвестиций.
3. Они имеют наиболее развитую инфраструктуру и являются важнейшими узлами коммуникации.
4. Города имеют наиболее реальные перспективы достижения оптимального баланса социальной статичности и социальной мобильности.
5. В то же время в городах скрывается самая большая угроза социальному порядку, что объясняется, главным образом, наличием больших масс маргинального населения — бывших промышленных рабочих, военнослужащих, неустроенных выпускников школ и вузов и т. п.

Существенным фактором является наличие в городах необходимой элиты (научной, художественной и т. д.), которая во многом определяет поступательный цивилизационный процесс, так как города представляют собой пространство для реализации разнообразных социальных инноваций. А для этого необходимы два вида элит: творческая (инициатор нововведений) и управленческая (организатор их внедрения) [8, с.7, 13–15]. Следует отметить, что для дальнейшего анализа взаимодействия элит с другими социальными группами населения необходимо разграничение понятий “самоуправление” (как вид социальной и управленческой самодеятельности населения) и “муниципальное управление” (как реализация определенных властных полномочий). Кроме того, город как объект социального управления можно рассматривать также как социальное про-

странство для внедрения различных социальных технологий с различной степенью эффективности.

В этом контексте плодотворной является классификация П.Штомпки, который, рассматривая социальные технологии как процессы, различал в них следующие моменты.

1. Идеи как историческая сила.
2. Возникновение новых норм, отклонения и новации.
3. Выдающиеся личности как агенты изменений.
4. Социальные движения как фактор общественных изменений [9].

Разработка новой парадигмы управления может успешно осуществляться одновременно с разработкой концепций организации и самоорганизации на базе междисциплинарных исследований. Особенно перспективным в этом плане является использование синергетических подходов, которые позволяют рассматривать общество и его отдельные части с точки зрения процессов структурирования и хаотизации, а также кооперации различных социальных факторов и создания гибкого механизма управления.

Необходимо констатировать, что формирование новой управленческой парадигмы существенно отстает от реальных изменений в социальном пространстве. Наука об управлении, в которой социология управления должна занимать надлежащее место, находится накануне новой научной революции, подобной революции в сфере естествознания, когда природу перестали понимать как гигантскую механическую систему, функционирующую по законам классической механики. Сейчас формируется своего рода “социальная теория относительности”, призванная ответить на ряд вопросов, в частности: каковы основные характеристики социального пространства, в котором функционирует общество и основные социальные группы, его составляющие; какова структура объектов и субъектов управления; в чем состоит новый характер управленческих отношений между ними.

На наш взгляд, первоочередные задачи социологии управления заключаются в следующем:

- 1) занять надлежащее место в современной науке об управлении, основанной на новой управленческой парадигме;
- 2) дать обоснованную классификацию субъектов и объектов управления (в зависимости от сфер управления) и основных типов управленческих отношений;
- 3) создать надежную методологическую основу для разработки социальных технологий, касающихся основных аспектов управления [см., напр.: 10].

В поисках новой управленческой парадигмы в последнее время активно пересматривается классическая теория менеджмента. Интенсивно формируются самостоятельные направления: инновационный, информационный, антикризисный, эволюционный менеджмент и др.

Последний, в частности, подразумевает новый подход к управлению организациями, связанный с такой ключевой категорией, как “самоорганизация”, под которой мы понимаем явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур, порядков и согласованного поведения [11, с.3].

Вероятно, в ближайшее время понятия “синергетика” и “эмерджентность” станут одними из самых употребляемых. Если синергетический эффект предполагает, что свойства системы (организации) всегда превышают сумму свойств ее отдельных элементов, то эмерджентность описывает такие явления, когда при взаимодействии элементов в системе возникают свойства, не присущие ни одному из элементов в отдельности, когда целое не является суммой частей [11, с.7].

Эволюционный менеджмент соответствует огромной и все возрастающей сложности современных организаций, так как в его основе не автоматизм, а автономия, не идентичность, а различие, не элементы, а отношения между ними, не равновесие, а неустойчивость, не бытие, а постоянное становление. Сложная сеть человеческих отношений, в том числе неформальных, не вытекающих из контактов в корпоративной сети и не видимых никому из участников во всей полноте, является реальной основой власти в большей мере, чем схема отношений подчинения [11, с.10].

Социология управления, отвечая на вызовы времени, должна “дозреть” до своей социальной синергетики, до своей парадигмы нелинейной социальной динамики, включающей, в частности, теорию социальной самоорганизации и социальной эмерджентности. Именно тогда можно будет объяснить сложные взаимодействия новых субъектов управления, обусловленные радикальными изменениями, произошедшими за последнее десятилетие, развитием многопартийности и утверждением многообразия форм собственности, формированием новых управленческих элит и новой управленческой культуры, возросшей ролью транснационального капитала, ужесточением конкуренции на международном уровне, новыми информационными технологиями и т. п.

Литература

1. Методические основы социального управления / Под ред. Г.П.Давидюка и др. — Минск, 1977.
2. Основы социального управления / Под ред. В.Н.Иванова. — М., 2001.
3. *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. — М., 1995.
4. *Комаров С.В., Кордон С.И.* Организационная патология с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению // Социологические исследования. — 2000. — № 1. — С.44–50.
5. Российская элита: опыт социологического анализа. — М., 1995.
6. *Бляхман Л., Кротов М.* Глобализационное измерение реформы и задачи промышленной политики // Российский экономический журнал. — 2001. — № 3. — С.12–23.
7. *Гаташ В.* ...Плюс гуманизация всей страны! // Зеркало недели. — 2001. — 27 января.
8. Соціологія міста: наукові проблеми та соціальні технології. — Дніпропетровськ, 2001.
9. *Штомпка П.* Социология социальных изменений. — М., 1996.
10. *Нагорный Б.* В поисках современной управленческой парадигмы // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2000. — № 2. — С.99–105.
11. *Хищенко В.Е.* Эволюционный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — № 4. — С.3–12.