

БОРИС НАГОРНЫЙ,

доктор социологических наук, заведующий кафедрой социологии, декан факультета журналистики и социологии Восточноукраинского государственного университета (Луганск)

В поисках современной управленческой парадигмы

Abstract

Management system of transitional society needs to be analysed by specialists in order to define the character of relations between subjects and objects of management. The author is trying to clarify the main criteria for assessment of different managerial groups activity and to find safe the ground for working out new management paradigm and effective social technologies.

“Не плакать, не смеяться, не ненавидеть, а понимать”.

Спиноза

Известная мысль о том, что нет ничего более практического, чем хорошая теория, в полной мере касается многих областей социологии, в том числе и социологии управления. Формирование новой парадигмы управления — это комплексная теоретическая проблема, имеющая неоспоримое практическое значение.

Глубокий кризис многих социальных институтов нашего общества, сложные противоречивые процессы, происходящие в нем, требуют ответов на множество вопросов, или, в терминах Тойнби, история требует ответа на “вызов” времени. И от качества этого ответа зависит качество нашего социального будущего, наше место в геополитическом пространстве.

Трансформирующееся общество требует от специалистов, исследующих разные аспекты управления, всестороннего анализа составляющих управленческих отношений, которые возникают в результате взаимодействия и взаимовлияния субъектов и объектов управления. Каков ныне характер отношений между ними, какие факторы оказывают наибольшее влияние? Что представляет собой структура субъектов управления на различных его уровнях? Что в целом представляют собой объекты управления в разного типа социальных организациях?

Какие мотивы определяют ныне их деятельность, что изменилось в их ценностных установках, жизненных стратегиях в связи с новыми политическими и экономическими обстоятельствами? Какие критерии мы должны применить для оценки деятельности различных управленческих групп? Какие основания необходимо закладывать в фундамент формирующейся сейчас новой управленческой парадигмы и что мы можем и должны почерпнуть из зарубежного опыта, а что вынуждены искать сами? И, наконец, каким должен быть собственно политический, промышленный, образовательный менеджмент? Ведь даже поверхностный анализ многочисленных трудов и учебников по менеджменту свидетельствует о разнообразии подходов: “пульсирующий менеджмент”, “инновационный менеджмент”, “преобразующий менеджмент”, “самоменеджмент”, “антикризисный менеджмент” и т.п. [1–6].

По меткому замечанию Шумпетера, полностью касающемуся и нас, “мы еще не научились творчески разрушать прошлое”.

В последнее время ведущие украинские социологи и их коллеги из стран СНГ опубликовали ряд содержательных работ, в которых сделан основательный анализ многих аспектов современного общества.

Назовем лишь некоторые из этих трудов. Это монография Е. Головахи “Трансформирующееся общество”, коллективные монографии “Украинское общество на пороге третьего тысячелетия” (под ред. Н.Шульги), “Методология, теория и практика социологического анализа современного общества” (отв. ред. Е.Якуба), “Изменения социально-классовой структуры общества в условиях его трансформации” (отв. ред. Е.Якуба), “Трансформация модели экономики Украины (идеология, противоречия, перспективы)” (под ред. В.Гейца), “Социальная траектория реформируемой России: исследования Новосибирской экономико-социологической школы” (отв. ред. Т.Заславская, Э.Калугина), “Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год” (под общ. ред. Т.Заславской) [7–12].

Следует подчеркнуть, что социология сегодня ждет своего Пригожина, который, как известно, получил Нобелевскую премию по химии за исследование в сфере неравновесной термодинамики. Современное общество по аналогии можно сравнить с неравновесными открытыми системами, где под воздействием еще не изученных факторов могут возникать новые упорядоченные социальные структуры, то есть из социального хаоса может рождаться социальный порядок.

С точки зрения социологии инновационных процессов все, что происходит сейчас в обществе, можно рассматривать как систему нововведений с противоречивой полярностью. Для их осмысления нужна социальная синергетика, в которой главенствующее место должно принадлежать изучению взаимодействия и противостояния социальных факторов и, в част-

ности, категорий адаптации и адаптивности, имеющих первоочередное значение для понимания современных проблем социологии управления.

Так, плодотворным подходом представляется введение категории “адаптациогенезиса в бифуркационных средах”, если рассматривать его как процесс выработки адаптаций во “взаимодействии прошлых, современных и будущих состояний”.

В этом контексте важным представляется вывод социологов школы Т.Заславской: “...в обществах с бифуркационной траекторией развития, то есть с таким типом развития, который иногда определяют как революционный, неустойчивый, имея в виду возможность моментального перехода системы в качественно новое состояние, социальные группы в процессе адаптации проходят три стадии:

- 1) стадию социального шока;
- 2) мобилизацию адаптивных резервов;
- 3) реакцию на вызов среды” [10, с. 210–225].

Например, сравнивая социальную структуру России и Украины, Е.Головаха приходит к выводу о том, что в России, значительно опередившей Украину в социально-экономическом реформировании, до сих пор сохраняется в основных чертах прежняя “стратификационная модель”, имеющая “пирамидально-веретенообразную форму, когда большинство ($2/3$) общества сосредоточено в базовом слое”. Что касается Украины, то здесь наблюдается сосуществование и конфликт старой и новой социальных структур, и “в лучшем случае, существует так называемый низкий средний класс, который вряд ли может выступать гарантом социальной стабильности и движущей силой рыночных реформ” [6, с. 116–120].

Главное же для нас то, что тенденции в формировании новой социальной структуры непосредственно влияют на формирование управленческой элиты и характер соотношения разных форм власти, которые определились в течение тысячелетий существования человечества:

- основанной на традиции;
- опирающейся на принуждение;
- основанной на вознаграждении;
- экспертной;
- эталонной.

Наряду с этим, в поисках новой парадигмы управления, учитывая особенности нового социального пространства, присущие трансформирующемуся обществу, нужно вместе с тем помнить, что в кризисные периоды стремительно возрастает значение информации. Как известно, одним из критериев эффективности управленческой деятельности является качество управленческих решений. По мнению известного специалиста по вопросам стратегического управления И.Ансоффа, решающее значение при принятии решений имеют:

1. Методы изучения и анализа внешней среды, которые можно рассматривать как своеобразный фильтр, сквозь который должна пройти информация, прежде чем ее получат исполнители, управленческая команда, руководители.
2. Модель успешности предыдущих действий как второй фильтр, сквозь который воспринимается и оценивается информация. Если

этот фильтр работает неэффективно, скажем, “отсеивает” новую информацию на том основании, “что такого не было в прошлом”, возникают такие, к сожалению, типичные ситуации, когда “прежний успех порождает неудачу”.

3. Третий фильтр — “фильтр реальной власти”, действующий по принципу “короля играет его окружение”.

Бытует мнение, что “власть определяется количеством денег, которое она контролирует”. Если расширить содержание этого утверждения и говорить о “ресурсах, идее, информации, кадрах”, то можно получить весьма эффективные социальные индикаторы для изучения реальной и нормативной, формальной и неформальной структур власти. Это очерчивает еще одно направление в социологии управления.

Непосредственное влияние на формирование новой управленческой парадигмы оказывают принципы формирования элит (управленческой, политической, экономической и т.п.). Эта проблема нашла отражение в работах Т.Заславской, Т.Алексеевой, Н.Шульги, С.Вовканича, Е.Якубы, Б.Кухты, Н.Теплоуховой, А.Кравченко, Е.Головахи и др. [6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15]. Рассмотрим некоторые ее аспекты.

Так, А.Кравченко определяет управленческую элиту как совокупность людей, обладающих ценными для выживания в данном обществе качествами, дефицитными по сравнению с остальным населением. Важным является также вывод автора о “вырождении управленческой элиты”, имеющем место тогда, когда из нее постепенно уходят лучшие представители, претендующие на руководящие должности, то есть из административной системы первыми выбывают лучшие [13, с.190–206].

Очень ценна, на наш взгляд, точка зрения исследователей, которые связывают вопрос эффективности деятельности высшей управленческой элиты с проблемой легитимности власти. В частности, Т.Алексеева, опираясь на определение легитимности С.Липсена — “способность системы создавать и поддерживать веру в то, что существующие политические институты более всего отвечают данному обществу” — считает, что для более полного анализа легитимности следует обратиться к семи типам легитимности, предложенным английским политическим философом Д.Хелдом:

- 1) согласие под угрозой насилия;
- 2) легитимность как традиция;
- 3) согласие вследствие апатии;
- 4) прагматическое подчинение (поддержка ради личной пользы);
- 5) инструментальное согласие;
- 6) нормативное согласие;
- 7) идеальное нормативное согласие.

Заметим, что Д.Хелд только два последних типа рассматривал как индикаторы действительной легитимности [16, с.144].

Со своей стороны, Н.Шульга, анализируя особенности изменения правящих элит в период системной трансформации общества, рассматривает систему понятий, включающую рекрутацию, репродукцию и циркуляцию элит. Кроме того, он рассматривает соотношение старой и новой элиты, основы их взаимодействия, анализирует социальное происхождение и политические позиции новой правящей элиты и приходит к важному выводу: “В стабильном обществе элита выполняет роль не только прямого управ-

ления государственными, общественными делами... создавая социальные ценности, элита сама выступает ценностью. В условиях же трансформирующегося общества, в частности в украинском обществе, элита утратила (или же не получила?) роль референтной группы”. К тому же, считает ученый, сегодня в Украине “элиты понимают прежде всего как правящую элиту, а не как интеллектуальную” [7, с.346, 350].

Формирование и изменение элит общества с приобщением их к власти представляют весьма важные аспекты социологического анализа, поскольку во многих постсоциалистических странах сказывается угрожающая тенденция, когда власть, по выражению М.Вебера, “начинает обслуживать сама себя”.

Становление новой управленческой элиты требует нетрадиционных, новых подходов к пониманию не только самой категории “управление” и его функций, а также места и роли отдельных управленческих групп, соотношения объектов и субъектов управления в новых условиях. По нашему мнению, этот круг вопросов требует подходов, применяемых в социологии инновационных процессов. По этой тематике существует немало разработок различных отечественных и зарубежных научных школ. В частности, имеет смысл глубже изучить многолетний опыт Московского методологического кружка, основанного Г.Щедровицким.

В трудах представителей этого направления можно встретить оригинальные выводы, способные стимулировать дальнейший научный поиск, дающие возможность посмотреть на проблему управления под неожиданным углом зрения. Например, один из представителей этой научной школы дает такое определение власти: “власть — это фильтр особого рода, разделяющий подсистемы воспроизведения, функционирования, с одной стороны, и восстановления инноваций — с другой. У нее, соответственно, две важные функции:

- 1) защита общества от инноваций;
- 2) защита инноваций (вместе с их носителем — Человеком мыслящим) от общества.

Одна подсистема может и должна влиять на другую только через этот фильтр — с помощью особой технологии” [17, с.80]. Заметим, что в последние годы в Украине стали появляться разработки по вопросам социальных технологий (Ю.Яковенко, В.Подшивалкиной и др.). Большое практическое значение для повышения эффективности управления на всех уровнях имеет разработка социальной технологии инновационных процессов, точнее, комплекса социальных технологий, поскольку инновационный процесс — это системное явление. В детальном анализе в этом плане нуждаются такие ключевые категории, как “инновационный потенциал”, “инновационное ядро организации”, “уровень инновационной активности”.

Отдельную проблему представляют социальные последствия внедрения инноваций. Здесь уместно напомнить, в частности, известную формулу Прелаки: сумма положительных последствий нововведения должна превышать сумму негативных последствий от его внедрения. С социальными последствиями тесно связаны возникновение и преодоление психологических барьеров при внедрении инноваций, требующее особых социальных технологий, направленных, прежде всего, на формирование инновационных качеств у учащихся и студентов в процессе обучения.

Необходимость непрерывного инновационного обучения, способного отвечать на вызовы времени — постоянно меняющиеся потребности общества, быстрое устаревание знаний и т.п. — отмечалась и в докладе ЮНЕСКО “Каким будет образование в XXI веке?”.

Одной из составляющих анализа управления как общетеоретической проблемы выступает анализ управленческой вертикали исполнительной власти. Субъектами управленческих отношений являются органы государственного управления и общественные институты. Однако благодаря высокому уровню централизации и огосударствления исполнительной власти имеет смысл говорить прежде всего о государственной управленческой вертикали, которая объединяет:

- вертикаль функциональной подчиненности исполнительных органов, субъектами которой являются правительство (Президент, Кабинет Министров), министерства и ведомства и их местные подразделения прямого и двойного подчинения;
- вертикаль подчиненности органов отраслевого управления (правительство — отраслевые министерства и ведомства — государственные производственные объединения и т.п.);
- вертикаль территориально-функциональной подчиненности (правительство — областные, районные, в городах Киеве и Севастополе — государственные администрации, органы местного самоуправления).

“Относительно существования управленческой вертикали исполнительной власти, ее сущности, формы и роли в организации управления государством, соотношения ее субъектов и пр., среди научных работников и управленцев существуют диаметрально противоположные мнения”. Острейшие дискуссии и политическая борьба ведутся вокруг принципов построения вертикали территориально-функциональной подчиненности и модели организации власти на субнациональном, региональном и местном (базовом) уровнях [см.: 12, с.363–364].

Поиск адекватной современности управленческой парадигмы связан также с проблемой административной реформы в Украине, призванной обеспечить реализацию экономических и социальных трансформаций, усилить вес государства в обществе. По мнению авторов коллективной монографии “Государственное управление, государственная служба и местное самоуправление”, эта реформа предполагает разработку социально-ориентированных рыночных преобразований в Украине. В достижении этих целей решающая роль принадлежит новой генерации кадров управления — государственных служащих, специалистов в сфере управления, профессионализации кадрового состава управленцев.

Помимо формирования действенной управленческой вертикали, для эффективного осуществления административной реформы необходимо:

- сформировать постоянно действующую систему профессионального обучения госслужащих;
- усилить регулирующие, контрольную и прогностическую функции органов госвласти;
- наладить четкое взаимодействие всех ветвей власти [см.: 18–19].

Перечень вышеупомянутых проблем свидетельствует о том, что к их решению нужно привлекать специалистов из разных областей, но решаю-

шая роль здесь принадлежит социологическому анализу с целью разработки эффективных социальных технологий.

Литература

1. *Петрухин В.С.* Менеджмент XXI века: пропедевтика, теория, практика высшей производительности труда. – М., 1998.
2. *Русинов Ф.М. и др.* Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. – М., 1996.
3. *Гительман Л.Д.* Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению. – М., 1999.
4. Социальный менеджмент / Под ред. Д.В.Валового. – М., 1999.
5. *Уткин Э.А.* Антикризисное управление. – М., 1997.
6. *Головаха Е.И.* Трансформирующееся общество. – К., 1997.
7. Українське суспільство на порозі третього тисячоліття. – К., 1999.
8. Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства / Відп. ред. О.О.Якуба. – Харків, 1999.
9. Изменения социально-классовой структуры общества в условиях его трансформации / Отв. ред. Е.А.Якуба. – Харьков, 1998.
10. Социальная траектория реформируемой России: исследования Новосибирской экономико-социологической школы. – Новосибирск, 1999.
11. Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год / Под. общ. ред. Т.И.Заславской. – М., 1999.
12. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи) / За ред. В.М.Гейця. – К., 1999.
13. *Ансофф И.* Стратегическое управление. – М., 1989.
14. *Кравченко А.И.* Социология менеджмента. – М., 1999.
15. *Кухта Б., Теплоухова Н.* Політичні еліти і лідери. – Львів, 1996.
16. *Вовканич С.І.* Інформація, інтелект, нація. – Львів, 1999.
17. *Алексеева Т.А.* Легитимность власти в переходной период // Куда идет Россия? Общее и особенное в современном развитии. – М., 1997. – С.142–148.
18. *Рац М.В.* Политика развития: первые шаги в России. – М., 1995.
19. Державне управління, державна служба і місце самоврядування / За ред. О.Ю.Оболенського. – Хмельницький, 1999.
20. *Оболенський О.Ю.* Державна служба України: реалізація системних поглядів щодо організації та функціонування. – Хмельницький, 1999.