

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

Д.Г. ГОРИН,

кандидат социологических наук

(Брянский филиал ОРАГС)

В современном обществе возрастает значение социально-политической и социокультурной легитимации власти и рационализации всей сферы социального управления.

В этой связи повышается роль подготовки современного управленца, оптимизации содержания его профессионального образования.

Однако на содержание образования негативно влияет ряд факторов. Среди них, прежде всего, следует назвать следующие:

- активное заимствование в теории социального управления многочисленных американизированных концепций и технологий менеджмента, которые нередко оторваны от реалий современной России, ментальных и культурных основ российской цивилизации;

- методологическая мозаичность теории социального управления и отсутствие общепризнанной определенности в категориальном аппарате;

- отсутствие центральной идеи, объединяющей различные подходы к проблеме управления;

- появившиеся в последнее время тенденции ограничения или даже сокращения гуманитарной составляющей содержания образования управленческих кадров;

- кризис концепций социального управления, разрабатывавшихся в рамках советского общественнознания, в иных социально-политических, экономических и культурных условиях.

Определяя содержание образования, необходимо помнить, что социальное управление, как целерациональный процесс согласования противоречивых субъективно осознаваемых интересов социальных субъектов, представляет собой прежде всего управление человеком и человеческими ресурсами в контексте базовых цивилизационных и культурных особенностей. Если инокультурные социальные технологии управления переносятся в чуждую культурно-ценностную систему, то они перестают работать, вызывая совершенно иные результаты, чем предполагалось.

В этой связи различные попытки обратиться к проблемам управления в естественнонаучной манере оказывались эффективными, но односторонними, поскольку имели дело лишь с его объективной стороной и исключали рассмотрение ценностного суждения.

В самом объекте социального управления необходимо выделять объективное условие и субъективное определение этого условия. При этом первое подконтрольно

беспристрастным квалифицированным наблюдателям и может выражаться нормативно или в виде социальной системы, социального института. Второе является результатом субъективного осознания конкретными индивидами того, что некоторое условие представляет угрозу значимым для них ценностям, представлениям, стереотипам, привычкам.

Это обстоятельство подводит нас к выводу о том, что в содержание образования, которое получает современный управленец, должны входить учебные курсы, позволяющие раскрыть сущность управления в двух его аспектах: во-первых, управления как характеристики динамики обезличенных и формализованных социальных систем (здесь возможно обращение к естественнонаучному идеалу знания, системному подходу, кибернетическим и синергетическим моделям, структурно-функциональному анализу) и, во-вторых, управления как социального процесса совокупности отношений между людьми, которые хотя и встроены в иерархию статусов, но, тем не менее, приносят важный фактор случайности, индивидуальной неповторимости и субъективного понимания, определяемого личностно-психологическими, социокультурно-ментальными и цивилизационными особенностями.

Этот второй аспект социального управления невозможно понять без изучения цивилизационных основ управления российским обществом, ориентации на гуманитарный идеал знания и привлечения достижений современной философии, неклассической и постнеклассической социологии, социальной (культурной) и политической антропологии, аналитической психологии и культурологии.

В этой связи центральная идея социального управления может быть осознана на основе актуализации проблемы управления человеком, человеческими отношениями, социальными организациями, системами и институтами, находящимися в конкретной социальной, экономической, психологической, цивилизационно-культурной ситуации.

Содержание образования будущих руководителей должно включать в себя не только технологические аспекты менеджмента, но и вопросы идентификации и самоидентификации индивидов и общностей, развертывания деятельности, соответствующей их потребностям, интересам и ценностям, их адаптации к новым социокультурным условиям. Именно гуманитарная составляющая научного знания способствует решению ключевых проблем современной науки об управлении, таких как: преодоление разрыва между микро- и макроуровнями, социальной статикой и социальной динамикой, перенос акцента с исследования структур и форм социальной

организации на социальную деятельность, достижение синтеза социоцентризма и антропоцентризма.

Акцент на социокультурных аспектах в подготовке управленческих кадров будет способствовать поиску новых типов легитимации власти и рациональности управления, которые в большей степени будут соответствовать как цивилизационной идентичности и культурным традициям, так и вызову времени.

Важную роль в профессиональной подготовке управленческих кадров играет общая социология и, в частности, социология управления с характерной для социологического знания многопарадигмальностью. Социология управления в большей степени, чем менеджмент, сориентирована на учет социокультурного и цивилизационного аспекта. Именно в тесной связи с социологией зародилась и активно развивается социальная (культурная) антропология управления. Именно социология содержит в себе необходимый теоретический потенциал гуманизации концепций управления, преодоления того состояния теории управления, которое может быть охарактеризовано как совокупность некритически воспринятых инокультурных технологий менеджмента.

Управление рассматривается в социологии с разных позиций: и как многофункциональная, эволюционно развивающаяся, но равновесная, структурированная социальная система, которая действует в рамках более широкой системы (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Барнард, А. Гоулднер, А.И. Пригожин и др.), и как деятельность по разрешению перманентно возникающих конфликтов (К. Маркс, Р. Дарендорф, Л. Козер и др.), и как система подготовки и принятия рациональных управленческих решений (М. Вебер, Г. Саймон и др.), и как особо сконструированная социальная машина, направленная на коллективное целедостижение и основывающаяся на максимальной специализации деятельности и формализации отношений (А. Файоль), и как тип игры в рамках отношений власти (М. Крозье), и как процесс, в котором главным фактором являются человеческие отношения (Э. Мэйо) или взаимодействия, связанные с выдвижением участниками социальных процессов своих требований (М. Спектр и Дж. Китсус). Некоторые исследователи особо рассматривают управление в кризисных (Ч. Перроу) или в особых пограничных (К. Ясперс) ситуациях. В последние годы всё большую значимость приобретает изучение процессов управления в контексте самобытных социокультурных и цивилизационных особенностей (этот подход берет свое начало с работ таких британских антропологов, как Б. Малиновский, А. Рэдклифф-Браун, Э. Эванс-Притчард и др.). Все эти и другие концепции социального управления сосуществуют одновременно, взаимодополняя друг друга. В этом контексте не совсем понятно стремление свести учебный курс социологии управления к проблеме изучения управления лишь через призму социальных интересов и взаимодействия различных социальных групп или построить его из дублирования отдельных элементов

курса менеджмента.

Необходимо уточнить содержание социологии управления и её место в учебном процессе, которые определяются Государственным стандартом. Это возможно сделать на основе осознания того факта, что в структуре научного знания социология управления существует в трех основных ипостасях.

Прежде всего она должна рассматриваться как особое направление теоретических и эмпирических исследований, сложившееся в рамках общей социологии и определившее в качестве сферы своих научных интересов процессы управления, как сложного многопланового социального взаимодействия управляющей и управляемой подсистем в условиях определенной социальной среды. Социология управления изучает характеристики социальных отношений, возникающих в процессе управления функциональную и структурную стороны процесса управления, а также социальные характеристики участников управления, в том числе особенности социальной группы управленцев.

Во-вторых, социология управления - это специальная социологическая теория, возникшая на стыке социологии и управленческих наук. В этом смысле социология управления концентрирует свое внимание на социальной природе управления, социальных условиях его функционирования, структурных особенностях систем социальных отношений управления, природе человека, социальных группах и других социальных деятелях как объектах и субъектах управления, социальных и социокультурных средствах регуляции и контроля поведения социальных субъектов, социальных смыслах власти, феноменах господства и подчинения, социальных факторах управляемости систем и процессов, других проблемах управления коллективным целедостижением.

И, наконец, социология управления - это одна из составляющих современной теории социального управления. В этом качестве она сосуществует с другими управленческими дисциплинами, которые в комплексе позволяют осуществить общий, междисциплинарный подход к исследованию актуальных проблем социального управления.

Еще одна проблема определения содержания образования и конкретных учебных дисциплин, раскрывающих проблемы социального управления, связана с той путаницей,

которая сложилась в учебной и методической литературе относительно понятия "менеджмент". В современной литературе понятия "управление" и "менеджмент" нередко смешиваются и даже используются как слова-синонимы. Если содержание этих понятий идентично, то от одного из них необходимо отказаться, если нет, то эти понятия должны быть достаточно четко разведены. Как представляется, можно выделить ряд направлений, по которым возможно разграничить эти понятия. Прежде всего очевидно, что концепции менеджмента и социального управления имеют различное происхождение. Менеджмент появился на рубеже XIX и XX веков как американская версия теории управления фирмой, а затем распространил свои подходы и на социальное управление вообще (теоретической основой для этого послужило развитие системного подхода, которое уравнило фирму и общество постольку, поскольку и то, и другое - социальные системы). Между тем науки об управлении не сводятся к менеджменту, и вытеснять понятие "управление" понятием "менеджмент" нецелесообразно. Общая теория управления имеет более разнообразные корни, восходящие еще к платоновским и аристотелевским идеям об управлении.

Следует также помнить, что социальное управление многогранно, оно включает в себя использование различных методов и средств - экономических, административных, социально-психологических, социальных. Менеджмент связан, прежде всего, с управлением экономическими методами в рыночных условиях. В этом смысле менеджмент можно рассматривать и как важный общественный институт, органично встроенный в политические и экономические системы. Но, говоря о менеджменте, американцы почти всегда подразумевают фигуру менеджера, умеющего добиваться поставленных целей путем использования существующих технологий и действуя преимущественно в рыночной среде. В более широком смысле в американской литературе используется понятие "администрирование", содержание которого более близко содержанию понятия управления, отражающего, в том числе и обезличенную систему управления.

Можно выделить и другие различия, однако сложность анализа этой проблемы состоит в неопределенности понятийного аппарата в отечественной литературе. Тем не менее, вполне оправданно, на наш взгляд, использовать понятие менеджмента для обозначения функции социального управления, включающей реализацию рыночных технологий, связанных с постановкой целей, принятием решений и контролем за их выполнением.

В целом же особенность современной теории социального управления такова, что она не может быть выражена в каком-либо искусственно ограниченном наборе учебных дисциплин. Поэтому тенденция вытеснения общефилософской, социологической, антропологической и социокультурной составляющей теории управления

представляется весьма опасной. Качественная профессиональная подготовка управленческих кадров возможна лишь на основе разумного баланса управленческих дисциплин, отражающих всё многообразие современного состояния научного знания.