

СТАНОВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ СОЦИАЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

На протяжении многих веков институт управления довольно прочно держится на отношении «подчинение – сотрудничество». Исследуя варианты организации управления от примитивного до синергетического, авторы подводят нас к мысли о том, каким образом паттерны управления влияют на оптимальное воспроизводство системы, политическую организацию общества, состояние населения и т.д. В настоящий момент общество всеобщего потребления превратилось за счет рекламы и других управленческих технологий в толпу, которой легко управлять. Все это приводит к произволу менеджмента и подавлению личности как таковой. Выходом из сложившейся ситуации становится система самоуправления, при которой управление предполагает высокую степень осмысленности процесса деятельности и подкрепляется стимулированием развития, обучения и взаимного доверия.

Паттерн управления как конфигурация взаимоотношений между элементами системы представляет собой целостную форму отношения членов сообщества к воспроизводству данной социальной системы (включая и их самих), которое превращается в мотивацию деятельности и способ ее осуществления. В самом общем плане паттерн управления может основываться либо на подчинении, либо на сотрудничестве. Причем, любое осуществление управления предполагает как подчинение, так и сотрудничество. Без этих компонентов согласование усилий людей для целей воспроизводства любой системы просто невозможно. Количественно эти факторы в разных системах организации представлены различным образом. В любой системе управленческих отношений можно выявить ось «подчинение – сотрудничество», установив тем самым соотношение данных факторов. Если же говорить о качестве паттерна или его сущности, то одна из данных характеристик станет определяющей, а вторая – обусловленной. Так, авторитарные системы основываются на подчинении. Сотрудничество в жесткой авторитарной системе будет «встроено» в подчинение. Либеральная, демократическая или синергетическая формы организации основаны на сотрудничестве. Подчинение превращается в рутинную форму в тех ситуациях, когда появляется потребность в субординации.

Мы помним, что любая система обладает свойствами нелинейности, самокоррекции и самоорганизации. Живые системы обладают характеристикой автопоэза – каждый элемент, воспроизводя себя, создает другие элементы и систему в целом. Система управления по определению телеологична и обладает самосознанием, в силу чего степень ее нелинейности велика. Высокая степень нелинейности приводит к очень развитым свойствам модифицируемости как редуccionистского, деградационного характера, так и возможности позитивной трансформации. Все эти обстоятельства затрудняют интерпретацию системы, поскольку многие элементы воспроизводства осуществляются за счет системных свойств, зачастую скрытых от нас, а также ресурсов бессознательного. В то же время, учитывая приведенные обстоятельства, осуществим свой вариант интерпретации.

Наиболее развитым на сегодняшний день паттерном управления можно считать организацию, основанную на отношениях синергии. Суть этого паттерна заключается в том, что люди в данном пространстве достаточно развиты культурно и общаются добровольно на основе творческого сотрудничества. При появлении проблем в управленческом пространстве вырабатываются в реальном времени такие инновационные решения, которые обеспечивают разрешение корпоративных противоречий при соблюдении интересов всех участников сотрудничества и одновременном укреплении, развитии сети их взаимодей-

ствия. Для осмысления любой управленческой ситуации в целом и любого паттерна, в частности, необходимо, по идее, знание о содержании воспроизводства культурной технологии транслировать для корреляционного понимания конкретной формы человека как субъекта воспроизводства этой технологии. Знание этого уровня сети позволит достаточно точно определить параметры системы управления, которая будет соответствовать пространствам технологии и технологической субъектности, т.е. параметров человеческого фактора. В принципе параметры человеческого фактора будут задавать формат взаимодействия членов корпорации в сети управления. К сожалению, человечество еще не в состоянии рационально-теоретически освоить данное содержание. Поэтому мы понимание синергетического управления объединим с рационально-теоретическими идеологиями управления и эмпирическими реалиями этой системы.

Для того чтобы люди могли находиться в определенном отношении к воспроизводству социальной системы, они ориентируются в субъект-объектном пространстве. Традиционно субъективный вектор ориентирован на понимание, активность и управление, а объективный, в свою очередь, на подчинение, восприятие управленческих импульсов и реализацию технологий в соответствии с волевыми установками агента управления. Самой примитивной формой паттерна управления будет, конечно, деление людей на носителей воли, создателей корпоративного единства и простых приемников управленческой воли. Представители объекта управления в процессе своей деятельности воспринимают внешние импульсы мотивации и в процессе труда или иной формы взаимодействия с ресурсами воспроизводят социальную сеть. Поскольку такая схема управления не предполагает сознательность объекта управления в отношении самого себя и воспроизводства системы в целом, в чистом виде подобный паттерн возможен только в виртуальной среде. В то же время на протяжении человеческой истории эта схема управления с различными модификациями использовалась повсеместно и существует до сих пор. Только синергизм позволяет надеяться на то, что будет создана сверхконкурентная система управления, тотально основанная на паттерне сотрудничества, а не подчинения.

Паттерн непосредственного подчинения, при котором воля управляющих или субъектов управления становится абсолютной, а управляемые такой воли лишаются вообще, формально становится самой простой и очевидной с появлением труда и его дифференциации на различные формы. Параллельно с экономическим воспроизводством возникает и политическое управление, которое устроено по подобному образцу. Подобный паттерн, очевидно, создавался постепенно в процессе осуществления коллективной деятельности людей, особенно, в военной сфере, но в эту отдаленную от нас историю мы заглядывать не будем. Подобное сетевое устройство позволяет резонансно концентрировать элементарные ресурсы отдельных людей, за счет чего общая энергия коллектива возрастает значительным образом. На одном полюсе подобного противоречия паттерна организации концентрируются знание и воля, мотивация и активность; на другом – подчинение или действие в соответствии с внешней мотивацией и способность воспроизводства профессиональных, частичных технологий. Если бы человека можно было бы запрограммировать строго определенным образом, в соответствии с параметрами паттернов управления и технологии, то данная схема воспроизводства социальной сети работала бы безупречно. Но, поскольку любой человек является целостным существом и обладает сознанием, подобное его частичное использование не может быть в принципе плодотворным, а, точнее, оптимальным. Оптимальностью в данном случае будет качество деятельности каждого человека в соответствии с ресурсами социальной сети. Эффективность данного паттерна может колебаться в достаточно широких пределах, но она всегда ниже его ресурсных оптимальных возможностей.

В чем причина? Почему практически невозможно организовать оптимальное воспроизводство системы на основе паттерна подчинения? Посмотрим на процесс историче-

ски. Одним из воплощения паттерна подчинения являлось (и является) рабство. В нашем контексте оно означает право организаторов воспроизводства распоряжаться деятельностью исполнителей на основе владения ими, т.е. управляемые лишаются своей социальной воли, самомотивации и самоактуализации на основе лишения их прав на определенные социальные действия. В результате человек, лишенный возможности действовать в качестве социокультурного субъекта, превращенный в инструмент, организация которого отделена от него и перемещена в сферу деятельности других субъектов, отказывается от ряда собственных, а точнее, возможных, социокультурных качеств. В первую очередь, раб отказывается от ответственности за себя, резко падает его мотивация к деятельности и нейтрализуются лояльность и легитимность по отношению к социальной сети. Ни разу за всю историю человечества не было предложено иных действенных средств мотивировать рабов на эффективный труд, кроме страха, жестокости, пробуждения надежды самим стать надсмотрщиком или самоидентификации со своим хозяином. Однако практически не было случаев, чтобы раб идентифицировал себя с продуктом своего труда или процессом производства этого продукта. При этом он старался всегда снять с себя ответственность за сохранность имущества хозяина (К. Клок, Дж. Голдсмит).

Авторы данного исследования вполне обоснованно утверждают, что потребность в создании дополнительной мотивации деятельности рабов и удержания их в отчужденном от прав состоянии привели к появлению института менеджмента. Его можно интерпретировать как профессиональную деятельность части субъектов корпорации, направленную на обеспечение эффективной деятельности исполнителей. Причем форма деятельности менеджеров определяется потребностью, вытекающей из необходимости воспроизводства определено «устроенной» социальной сети. Менеджмент как профессия сформировался, имея прямую связь с развитием работоторговли. Появление менеджмента как формы организационной деятельности всегда было связано в своей основе с отношением раба и надсмотрщика в процессе принудительного труда. Функции древних «менеджеров» – надсмотрщиков заключались в том, чтобы следить за рабами, «выжимая из них все, что можно, и не позволяя удрать». Основные принципы менеджмента были сформированы уже в древних цивилизациях, где они были «приемами организации работы в учреждениях с принудительным трудом». Менеджеры должны были переломить недостаток мотивации рабов, брали на себя ответственность за сохранность имущества рабовладельцев, препятствовали массе рабов сомневаться в статусе и власти рабовладельцев. В итоге подобное управление обеспечивало воспроизводство сети. Но цена данных усилий была достаточно плачевна – ненависть как основное чувство рабов к менеджерам и менеджеров к рабам (К. Клок, Дж. Голдсмит).

Средневековье в Европе характеризовалось некоторым расширением пространства свободы и самостоятельности крестьян. В то же время институт управления получает свое развитие в отношении редиистрибутивной деятельности. Так, до первой буржуазной революции во Франции в пользу владельцев земли и церкви забирался 81% среднего дохода крепостных крестьян. Разделение труда в пространстве управления приводит к появлению управляющих именьями, помощников шерифов, судебных приставов, старост, за которыми стояла вся политическая система общества. Разветвленный институт менеджеров обеспечивал мотивацию деятельности крестьян, распределение валового продукта, сохранность существующей организации труда и жизни и т.д. В то же время мощь управленческих институтов была сравнительно незначительна, расходы на организацию управления были скромными. Развитие промышленности привело к тотальному применению научных знаний к социальному воспроизводству, особенно в экономике. Менеджмент и управление в целом столкнулись с очень серьезным противоречием: агенты конкурентно-рыночного воспроизводства не могут не действовать по законам минимизации затрат на воспроизводство социального пространства, одновременно они должны выступать в каче-

стве инновационных субъектов, обеспечивая инновационность воспроизводства с целью победы в конкурентной борьбе.

Первая сторона противоречия побуждает людей действовать в соответствии со стереотипами конкурентного воспроизводства, суть которых заключается в максимизации отдачи от агентов социальной сети при минимизации их индивидуальной ориентации в пространстве управления и деятельности. Сторона, связанная с необходимостью повышения конкурентоспособности воспроизводства, обеспечивается за счет сознательной, индивидуализированной формы деятельности. Разрешение данного противоречия явилось основной проблемой управления, которая тесно связана со многими факторами социального воспроизводства, такими, как политическая организация общества, специфика научно-производственных технологий, условия конкурентного воспроизводства экономики, состояние населения и т.д. В этих условиях паттерн управления принимает сложную форму дозированного соответствия подчинения и сотрудничества, необходимости и свободы, консерватизма и инновационности, а также других дихотомических параметров человеческой жизни.

Одним из основоположников научного управления и менеджмента стал Фредерик Тейлор. Его основная идея заключалась в том, чтобы при помощи научных методов оптимизировать процесс соединения людей с культурно-производственными технологиями промышленно-индустриального типа. В отношении паттерна управления Тейлор предложил схему сети воспроизводства, в которой сознательное отношение людей к процессу деятельности осуществляется за счет мотивации, созданной во внешних институтах по сциентистскому образцу. Человек при таком алгоритме деятельности на время превращается в элемент единой производственной системы, в которой реализуются стандартные технологии, обеспечивающие максимальную результативность. Обезличенность человека должна была компенсироваться высокой оплатой труда и более насыщенным процессом удовлетворения человеческих потребностей за пределами процесса общественной деятельности.

Тейлор считал, что научная организация управления делает излишними как сознательное отношение к воспроизводству системы, так и организационное самоуправление. Все «человеческие» проявления при организации управления этот великий менеджер считал возможным заменить дисциплиной и абсолютной властью профессиональных управленцев, которые руководят коллективом на основе оптимального устройства конкретной социальной сети. Тейлор объявил войну «систематической работе с прохладцей», стремясь превратить систему управления в средство «уплотнения» деятельности во всех ее моментах до научно обоснованного уровня. Все подлежало расчленению на отдельные элементы с указанием точных форм деятельности и времени, необходимого для выполнения каждой конкретной операции. В принципе Тейлор стремился реализовать идею Декарта о человеке-машине в системе индустриального воспроизводства [1]. Паттерн управления, развиваемого Тэйлором, можно считать классическим для жесткого разделения труда: все участники процесса подчиняются внешней абсолютной инстанции, представленной оптимальным решением организационных задач, решаемых в данном случае научным способом. Как менеджеры, так и исполнители лишены субъективности, все «человеческие» проблемы разрешаются на основе господства оптимального воспроизводства системы. Задача менеджеров заключается в точном описании деятельности исполнителей и создании организации, реализующей эти технологии, они обязаны генерировать идеи, планировать и определять стратегию действий. Задача исполнителей заключается в неукоснительном практическом осуществлении предписаний.

Мы не ставим перед собой задачи критики паттернов и управленческих систем. В то же время следует отметить, что подход к человеку как к машине, которая может управляться тем или иным образом, очень распространен в нашей жизни. Можно утверждать,

что в России подобный уровень управления, в общем и целом не достигнут, поскольку в нашем воспроизводстве содержится очень мало элементов, которые бы были организованы на основе оптимального алгоритма. Наше управление в большей мере соответствует паттерну, описанному Пушкиным в сказке о золотой рыбке. Но осознание процесса управления, осуществляемое нашей элитой, упирается в желание, чтобы управляемые, притом, что они являются ресурсом существования элиты, еще бы управлялись на основе предписаний, которые даются менеджерами.

В принципе научные способы организации персонала достаточно эффективны, если они позволяют управляемым «обменивать» свою зависимость от управляющих на определенный высокий уровень жизни при лояльном отношении к такой форме отчуждения исполнителя от своей человеческой сущности, которая неизбежна при господстве данного паттерна управления. Но любая подобная форма организации управления имеет, как минимум, две группы факторов, ограничивающих ее эффективность, несмотря на господство научного знания в данной системе. Во-первых, научное управление нейтрализует пространство знания, носителями которого выступают исполнители предписаний, т.е. управляемые. Это знание носит, как правило, непосредственный характер и напрямую связано с содержанием деятельности. Паттерны управления, которые позволяют использовать это знание (например, кружки качества в Японии), находят в нем большой объем инновационной информации. Во-вторых, диктат управляющей воли противоречит основному человеческому устремлению – самостоятельно распоряжаться собственной жизнью. Кроме того, что очень актуально для нашего управления, если профессионал получает распоряжение, содержание которого он не считает лучшим, он, как правило, теряет интерес к своей деятельности, поскольку понимает ее неэффективность.

В результате паттерн научного, но обезличенного подчинения профессиональному управлению приводит к противоположному результату. Чем больше совершенствуется управляемый как исполнитель, тем больше он деградирует как человек. В конечном итоге эффективность подобной деятельности может быть значительной только в определенных пределах, которые создаются за счет ряда условий. Например, неразвитость исполнителей; стремление их к цели, связанной с эффективностью деятельности; наличие внешней мощной мотивации и другие подобные факторы могут привести к временной эффективной форме воспроизводства сети. Но мы помним, что сеть включает в себя управляемых в качестве ресурсообразующего компонента. Поэтому попытка создавать сеть социального воспроизводства, пытаясь использовать людей в качестве средства осуществления процесса, как минимум, малоперспективна. В целом данный паттерн управления можно считать очень уязвимым по целому ряду причин, связанных с природой человека. Кроме указанных аспектов ограниченности паттерна управления на основе подчинения, значительным сдерживающим фактором на макросоциальном уровне является диктат менеджеров в отношении управления корпорацией. Практика управления показывает, что контроль над деятельностью менеджеров при господстве подчинения всегда был ограничен.

Предпринимались попытки ограничить произвол менеджеров при помощи государственных мер. Даже в самых развитых и демократических странах, таких как США, принятие множества законов, гарантирующих осуществление прав управляемых, фактически привели к усилению позиции менеджеров, на которых был возложен контроль за выполнением закона. «Парадоксальным образом попытка государства предотвратить произвол менеджмента и предоставить возможность информирования о нем способствовала резкому росту сковывающей развитие организации управленческой бюрократии, задачи которой сводились к мониторингу нарушений». Таким образом, можно сделать вывод, что паттерн управления, основанный на подчинении, проводит границу между людьми, разделяя их по признакам статуса в корпорации и субъектной ресурсности в отношении системы

управления и воспроизводства сети в целом. Самое примитивное разделение на основе статуса осуществляется между менеджерами и исполнителями. Первые создают предписания, вторые их реализуют в точности, определяемой технологией. Практически исполнители не отличаются при осуществлении такого управления от вещей, и в человеческом отношении не выходят за границы домашнего скота или рабов.

Подобный статус влечет за собой и субъектное разделение, которое фактически является паттерном деятельности. На полюсе управления концентрируется деятельность, связанная с инновационностью, планированием, формированием стратегии, контролем над состоянием сети и т.д. Исполнение основано, в свою очередь, на следовании различным предписаниям, к которым управляемый может относиться только как к внешней повелевающей инстанции. Даже возможная критика в пространстве исполнительской субъектности не может быть актуализирована и экстерииоризирована. В реальной ситуации критическое отношение исполнителя к алгоритму деятельности, его определяющего, приводит к размыванию мотивации и падению трудолюбия и трудоспособности.

Как мы видели, Тейлор утверждал, что научным образом обоснованная оптимальность системы воспроизводства позволяет добиться максимальной эффективности в сфере конкуренции. Системное моделирование опровергло истинность этого постулата. Фон Нейман разработал математическую модель игровых конкурентных отношений. Паттерн игры как формы взаимодействия предпринимателей, которые стремятся к абсолютной выгоде, оказался не только не безоблачным, как это принято представлять идеологам свободного рынка, но и в высшей степени конфликтогенным (Н. Винер). Конечно, как утверждает Винер, образ игрока как вполне разумной и совершенно беззащитной личности представляет абстракцию и искажение действительности. Практически очень редко большое число вполне разумных и беспринципных людей играет вместе. Там, где действуют мошенники, всегда должны быть дураки. А если имеется достаточное количество дураков, они представляют собой более выгодный объект эксплуатации для мошенников. Психология дурака стала вопросом, вполне достойным серьезного внимания мошенников. Вместо того, чтобы добиваться своей конечной выгоды, подобно игрокам фон Неймана, дурак действует так, что его образ действий в общем и целом становится предсказуем. Одна политика обмана – или, точнее, заявлений, безразличных к истине, – заставит его покупать определенную марку папирос, другая побудит его, как надеется партия, голосовать за определенного кандидата – любого кандидата – или принять участие в политической охоте за ведьмами. Иллюстрированная газета будет продаваться благодаря некоторой точно установленной смеси религии, порнографии и псевдонауки. Комбинация заискивания, подкупа и устрашения заставит молодого ученого работать над управляемыми снарядами или атомной бомбой. Для определения рецептов этих смесей имеется механизм радиоопросов, предварительных голосований, выборочных обследований общественного мнения и других психологических исследований, объектом которых является простой человек; и всегда находятся статистики, социологи и экономисты, готовые продать свои услуги для этих предприятий.

Винер утверждал, эти торговцы ложью, наживающиеся на людском легковерии, еще не дошли до такого совершенства, чтобы все происходило по их желанию, потому что люди не бывают только дураками или мошенниками. Средний человек достаточно разумен по отношению к вещам, представляющимся его непосредственному вниманию, и достаточно альтруистичен там, где дело касается общественного блага или индивидуальных страданий, которые он видит собственными глазами. Развитие информационных технологий за полвека, прошедших со времени написания этих прозрений создателем кибернетики, привели к тому, что общество всеобщего потребления превратилось за счет рекламы и других управленческих технологий в массу, которая достаточно предсказуемо действует по проекту менеджеров. Подобная система управления имеет отрицательный характер не-

равновесности, которая приводится к среднему значению, в современной системной интерпретации, аттрактору через разнообразные конфликты – кризисы, войны, а в настоящее время разгул террора.

Современное общество, утверждал Винер, обладает низким уровнем гомеостаза – способности системы нейтрализовывать отрицательные внутренние и внешние воздействия в процессе самовоспроизводства. В истории высокой степени гомеостаза обладали небольшие, тесно спаянные сообщества. Это могут быть культурные сообщества в цивилизованной стране или селения первобытных дикарей. Какими бы странностями и даже отталкивающими не казались нам обычаи многих варварских племен, эти обычаи, как правило, имеют вполне определенную гомеостатическую ценность, объяснение которой является одной из задач антропологов. «Лишь в большом сообществе, где Господа Действительного Положения Вещей предохраняют себя от голода своим богатством, от общественного мнения – тайной и анонимностью, от частной критики – законами против клеветы и тем, что средства связи находятся в их распоряжении, – лишь в таком сообществе беззастенчивость может достигнуть высшего уровня. Из всех этих антигомеостатических общественных факторов управление средствами связи является наиболее действенным и важным».

Таким образом, пользуясь терминологией Винера, господство менеджеров как основных субъектов управления при неограниченном доступе их к управлению средствами связи превратилось в антигомеостатический фактор системного воспроизводства современного общества. Паттерн подчинения невероятно расширяет действительную власть менеджеров и представителей элиты как Господ Действительного Положения Вещей. Эта власть уже давно не способствует оптимизации воспроизводства социальной системы. Очевидно, что поиски повышения эффективности общественного воспроизводства или увеличения степени гомеостаза системы связаны с очень большим количеством разнообразных факторов. В то же время, как показывает наше исследование, паттерн управления общественным воспроизводством приобретает принципиальное значение как фактор, определяющий возможность увеличения степени гомеостаза социальной сети.

Исторически система управления преобразуется, переходя от паттерна подчинения к паттерну самоуправления. В основе самоуправления заключена совершенно иная интерпретация социального пространства, нежели в парадигме подчинения. В теории западного менеджмента эта новая интерпретация сводится к трем, с виду простым, законам. Во-первых, мы, т.е. участники социального воспроизводства в форме сети, это и есть наша среда или сеть. Во-вторых, все, что люди осмыслили, осознали, изобрели, они могут изменить, даже сами себя. В-третьих, когда происходит смена старого на новое, изменяющее наши мысли, парадигмы и стереотипы, мы неизбежно меняемся сами. Когда происходит развитие людей, которое уже перерастает рамки подчинения, паттерн принимает форму самоуправления. Организация, которая допускала и даже была основана на системе и методах управления, которые снимают с подчиненных ответственность, отстраняют их от принятия решений и не считаются с их интуицией, изменяется. Она сменяется отношениями, которые основаны на достаточной степени самореализации, ответственности и компетентности не только управляющих, но и исполнителей. Как ни удивительно это звучит для россиян, которые воспитаны на стереотипах марксизма, но в теории менеджмента только в прошлом столетии стали признавать, что рядовые исполнители имеют возможность принимать участие в управлении, что у них есть врожденная склонность к самоуправлению. В то же время те предложения по изменению системы управления, которые предлагались на Западе, созвучны с управленческими идеологемами недавнего прошлого России. Так, были сформулированы основные принципы системы самоуправления, созданные на основе профсоюзных инициатив и разработок ряда американских ученых:

– формирование гибких средств анализа, отражающих истинное поведение работника;

- часть премиальных необходимо выплачивать авансом, нельзя устанавливать слишком высокую планку нормативных показателей;
- нужно найти способ стимулировать менеджмент к принятию такого стиля управления, который предполагал бы установление атмосферы сотрудничества, поддерживал бы стремление персонала к большему участию в производственном процессе;
- основным содержанием планирования нужно сделать не только экономию на заработной плате, но и сокращение других издержек;
- в целях стимулирования понимания и доверия персонала необходима практика открытого обсуждения и специальной подготовки;
- необходимо найти способы добиться полного одобрения плана местными профсоюзными лидерами;
- необходимо подготовить выполняющих контролирующие функции людей к тому, что их знания, опыт, компетентность будут проверяться на прочность рядовыми сотрудниками.

Как видно из приведенных положений, принципиальным образом паттерн управления при реализации данных предложений не меняется. Претерпевает изменения обстановка, характерная для системы выработки и принятия решений. Кроме того, управление осуществляется в ситуации высокой степени осмысленности процесса деятельности при перекрестном контроле воспроизводства корпорации со стороны, как менеджеров, так и рядовых ее членов. По идее, данные изменения в управлении будут действенными в том случае, если они повлекут увеличение эффективности, заметное всем участникам процесса. Следует отметить, что для перехода организации к паттернам самоуправления требуется мощный набор предпосылок, условий, оснований и ресурсов. Укажем на основные параметры социальной сети, без которых организовать паттерн самоуправления будет практически невозможно. Несмотря на то, что эти процессы осознаны еще поверхностно, можно утверждать, что форма паттерна управления внутренним образом связана с паттернами культурно-экономических технологий. Это положение можно считать одним из постулатов экологического мировоззрения. В этой парадигме наша планета является элементом обширной космической сети, а способ культурного взаимодействия людей с природой представляет собой компонент более широкой универсальной сети. В этой парадигме, сформулированной Л. Маргулисом, которая получила название «Гайя-концепция», все элементы социальной сети, включая человека, соответствуют определенному уровню универсального космического воспроизводства [2].

Поскольку природа – компонент космической сети, а технологии культуры и экономики представляют собой паттерны ее самоорганизации, человек как целостное существо и самостоятельная социальная микросеть должен соответствовать по своей организации устройству природно-социальной макросети. Поэтому, в тех технологических сетях, где используется человек в качестве исполнителя предписаний, уместен паттерн подчинения. В системе более высокого уровня, в которой требуется участие человека как самоактуализирующегося существа, подчинение превращается в сдерживающий фактор. Появляется потребность в преобразовании паттерна подчинения в паттерн самоуправления. Причем господство паттерна самоуправления коррелируется с множеством параметров внешней, по отношению к управлению, социальной сети, которая должна быть устроена так, чтобы обеспечивать воспроизводство соответствующих стереотипов. Структура сети и набор компонентов с определенными параметрами, характерными для информационного общества, еще обществу неизвестны. Идет процесс их формирования. В то же время уже ясно, что в этой культуре необходимы глубокая демократия, свободная циркуляция исчерпывающей информации обо всех процессах общества, доверие людей друг к другу и к различным социальным организациям, укорененные стереотипы сотрудничества и т.д.

Те исследования в области самоуправления, которые были основаны на установке гармонизации и демократизации межличностных отношений, были дополнены новым подходом к управлению и менеджменту в целом. Мак-Грегор, профессор Слоановской школы менеджмента при МИТ, сформулировал альтернативную, по отношению к классической, интерпретацию менеджмента. Этот исследователь управления пришел к выводу, что традиционная система управления (в нашей парадигме основанная на паттерне подчинения), основана на понимании персонала как субъекта отношений, не заинтересованного в результате деятельности и избегающего ответственности. Убежденность в том, что исполнители не заинтересованы ни в чем, кроме как в размере заработной платы и безопасных условиях труда, делала оправданной авторитарную ориентацию управления, основанную на подчинении исполнителей, иерархии и давления на подчиненных. Мак-Грегор предложил новый подход к участникам воспроизводства социальной сети, в соответствии с которым они имеют потребность в гордости за свою деятельность и не склонны к неосмысленному труду. Подобный подход коррелировался с принципами демократии и межличностными отношениями сотрудничества. Этот подход означал, что для создания мотивации сотрудников к ним, в первую очередь, необходимо относиться уважительно. Самоуправление становится возможным при благоприятных условиях, к которым он отнес наличие соответствующих навыков персонала, полномочия и поддержка. Подобный паттерн управления основан не на мотивации, осуществляемой при помощи инструкций и приказов, а на информировании персонала о своих намерениях и направлении им соответствующих запросов. Запугивание, которое является необходимым компонентом авторитаризма, сменяется стимулированием развития и обучения; жесткий контроль деятельности сотрудников сменяется формированием взаимного доверия, в основе которого лежит лидерство с ценностными ориентирами.

Литература

1. *Тейлор Ф.* Научная организация труда // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., 1992.
2. *Margulis L.* «Gaia: The Living Earth», The Elmwood News Lener, Berkley California, Vol. 5, №2, 1989.

***Филиал Северо-Кавказского государственного
технического университета в г. Назрань***

4 декабря 2007 г.