

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ: СПЕЦИФИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ¹

В социальной науке сложилось два направления к построению управленческих технологий: социальная инженерия и гуманитарное конструирование (или планирование). В качестве же «объединяющей» методологии мы предлагаем социально-гуманитарный подход, ориентированный на изучение и целенаправленное развитие систем управления в единстве его социальной и культурной, субъектной и объектной, институциональной и символической сторон, то есть всего социокультурного контекста организационных изменений путем формирования у субъектов соответствующих представлений (идеологии, миссии) о желаемом или оптимальном (с точки зрения самих субъектов) состоянии данных объектов и систем с учетом жизненной стратегии (стратегий).

технологии управления, социально-гуманитарная парадигма, социокультурный контекст, социальная инженерия, гуманитарное конструирование.

В социальной науке сложилось два основных подхода к целенаправленному изменению систем управления, в том числе систем образования – *социоинженерного* (преимущественно «технократического») и *гуманитарного* («понимающего») направлений. С ними связаны и определенные идеалы научности и особенности преподавания в российских вузах².

Так, социоинженерный подход ближе всего стоит к «натуралистической» ветви социально-научного познания, когда объект рассматривается сквозь призму практической деятельности субъекта управления. Что же касается гуманитарного подхода, то его главное требование – исследовать управленческую реальность в контексте смыслов, идеалов и ценностей, которыми руководствуются субъекты управления в процессе взаимодействия.

Конечно, указанные направления или подходы не исчерпывают собой всего разнообразия парадигм управления. В последние годы принято говорить о «проблемной» модели. Именно «способность решать проблемы выдвигается

¹ Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта РГПУ имени А.И. Герцена «Создание инновационной системы подготовки специалистов в области гуманитарных технологий в социальной сфере».

² Первые попытки преподавания социальной инженерии как учебной дисциплины предпринимались в российских вузах еще в начале прошлого века в рамках курсов по научной организации труда. Однако систематическое ее изучение стало возможным только в наше время. Так, в 1992–1993 годах в Московском государственном социальном университете была создана и существует поныне первая кафедра социальной инженерии, в рамках которой осуществлялась специализация студентов-социологов по ряду курсов и дисциплин, в том числе по теории и методам социальной инженерии, теории организаций, социальной диагностике, социальному проектированию, социальной инноватике (инновационным технологиям), игровым методам в социальной инженерии и пр. В настоящее время кафедры социальных технологий появились во многих вузах. Однако систематической подготовки специалистов по данному направлению, насколько нам известно, в них не проводится.

в качестве ведущей ценности нового, формирующегося идеала научности»³. Однако проблемный идеал науки об управлении никоим образом не противоречит рационалистическим и субъективистским («понимающим») ориентациям в социальной науке и может быть вполне применим к сфере практической деятельности организаций.

Методологические основы социоинженерного подхода к управлению заложены, с одной стороны, отечественной школой научной организации труда в 20-е годы прошлого века, с другой – концепцией поэтапной, «частичной» инженерии, предложенной уже во второй половине века К. Поппером.

Сформулированный еще А. Гастевым социоинженерный подход *позволил обосновать исключительно оригинальную, не имеющую аналогов в мировой литературе по менеджменту идею социальной инженерии*. Трудовая организация общества есть сложнейшее и неразрывное сочетание человеческих сообществ и комплексов машин. Эти комплексы машино-людей, по мнению Гастева, дают синтез биологии и инженерии. «А целостное рассчитанное включение определенных человеческих масс в систему механизмов и будет не что иное, как социальная инженерия»⁴. В этой идее социально-инженерной машины человек выступает уже не просто как индивидуум, субъект деятельности, а как единица комплекса, хотя и составная, но решающая, главная часть целого организма – трудовой организации.

Таким образом, общетеоретическая концепция Гастева имеет принципиальное содержание. Ее автор, поставив во главу угла человеческий фактор и опираясь на «узкую базу» изучения индивидуальных трудовых движений и их элементов через поиски «трудовых установок», то есть методов активизации способностей работников, их трудовой тренировки, пришел к идее трудовой организации общества, заключенной в формуле социально-инженерной машины, в которой решающая роль по-прежнему сохраняется за человеческим фактором.

Противники такого подхода ставили ему в вину игнорирование теоретических вопросов организации и управления. Нам представляется, что методология «узкой базы» и социально-инженерный (далее – социоинженерный) подход позволили Гастеву и другим работникам Центрального института труда достаточно успешно синтезировать два генеральных направления эволюции тейлоризма, по одному из которых изучались трудовые приемы, операции, движения, то есть *микроанализ* (Ф. Гилбрет и др.), а другое охватывало весь производственный процесс и методы его регулирования, осуществляя своеобразный *макроанализ* (Г. Гант и др.).

Социоинженерный подход предполагает четкое, синхронное, взаимосогласованное функционирование техники и человека («живой машины»), напоминая, еще раз повторим, работу безупречно отлаженного механизма⁵. Поэтому социальная инженерия в силу своей предметной специфики сосредото-

³ Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура. М., 2001. С. 103.

⁴ Гастев А.К. Трудовые установки // Организация труда. 1924. № 1. С. 216.

⁵ Корицкий Э.Б., Нинчиева Г.В., Шетов В.Х. Научный менеджмент: российская история. СПб., 1999. С. 55.

вадет внимание на типических, повторяющихся и рутинных процедурах и операциях, которые в большей степени, чем другие процессы, поддаются технологизации.

Идеи К. Поппера и А. Гоулднера о применении социоинженерных методов для проектирования институтов и систем на социетальном уровне не нашли отражения в реальной политике многих современных стран. Между тем весь ход реформ в России и связанных с ними социальных последствий подтверждает жизненную необходимость развития макросоциальной инженерии с учетом ее гуманитарной составляющей.

Опыт проведения социально-экономических преобразований в нашей стране и за рубежом демонстрирует нежелание (или неумение) отдельных реформаторов руководствоваться в своей деятельности принципами научного управления социальными изменениями. Вместе с тем сказывается и недостаточная профессиональная компетентность инициаторов реформ в области социальных технологий. До сих пор принято считать, что социоинженерная деятельность предназначена для обслуживания конкретных организаций, оптимизации социальных параметров их деятельности (повышения производительности труда, улучшения социально-психологического климата и т.д.), а не для осуществления целенаправленных изменений всего общества.

Однако в социоинженерном обосновании нуждается не только управление трудом отдельного человека, и даже управление организациями и предприятиями, но и социально-экономическая политика региональных структур управления и государства в целом⁶. Для эффективного управления институциональными изменениями в обществе требуется знание исходных принципов социоинженерной деятельности.

1. *Принцип единства социальных, культурных и личностных изменений системы*, не тождественных друг другу.

При построении социальных институтов и организаций, например систем частного бизнеса или менеджмента, необходимо учитывать весь комплекс социально-экономических изменений. Их следует подчинить также логике социоинженерной деятельности, ее этапам (стадиям) и функциям.

Анализ аномийных процессов и противоречий, связанных с ходом реформ в нашей стране, показывает, что основной упор в действиях субъектов государственного управления делается на проведение социальных изменений и нововведений (например, совершенствование законодательства). Культурные же изменения отстают по сравнению с развитием событий в социальной сфере – созданием новых организационных форм, систем управления и т.д. Еще в большей мере отстают от социальных инноваций личностные изменения, что влечет за собой усиление напряженности и конфликтности в обществе. Отсюда следует, что принцип единства социальных, культурных и личностных изменений необходимо дополнить еще одним принципом.

⁶ Резник Ю.М. Социальная инженерия: предметная область и границы применения // Социологические исследования. 1994. № 2 ; Он же. Формирование институтов гражданского общества: социоинженерный подход // Там же. 1994. № 10.

2. *Принцип опережающего развития культуры* (культурной подсистемы) по отношению к социальной организации устанавливает приоритетное развитие тех или иных подсистем социальных институтов и организаций. Он гласит: *новые социальные системы и институты могут создаваться лишь при условии созревания культурных предпосылок и путем отбора наиболее жизнеспособных культурных образцов.*

При этом исключается прямое копирование и перенесение на национальную почву образцов иной культуры без их предварительной адаптации и ассимиляции в рамках уже существующих институтов. Новые социальные формы есть результат не только целенаправленной деятельности людей, но и длительной культурной эволюции.

Путь к рынку и другим достижениям мировой цивилизации лежит, как известно, через «выращивание» экономической, в том числе предпринимательской культуры. Это касается и гражданской культуры населения страны. Поэтому созданию рыночной экономики и либеральной демократии в нашей стране должны предшествовать определенные культурные изменения, вытекающие из объективных потребностей общественной системы в целом и интересов конкретных субъектов.

3. *Принцип пропорционального и сбалансированного развития личностной и социально-организационной подсистем общества* устанавливает адекватное соотношение между различными типами институциональных изменений.

Согласно данному принципу одним из условий успешной социоинженерной деятельности является учет менталитета или, говоря словами Э. Фромма, социального характера людей, вовлекаемых в преобразовательные процессы и, как известно, изменяющихся гораздо медленнее, чем сами социальные институты и их материальное окружение. Игнорирование этого принципа в практике социальных преобразований служит, как правило, одной из главных причин «торможения» и «сопротивления» переменам и нововведениям.

Поэтому схема последовательности институциональных изменений должна быть такой: «культура – личность – социальная организация».

4. *Принцип постепенности* (позтапности) и локального характера изменений, сформулированный впервые К. Поппером, противостоит утопическому подходу в социальной инженерии. Он отрицает возможность широкомасштабных и радикальных изменений социальных систем как на макро-, так и на микроуровне, поскольку подобные действия могут привести в случае их реализации к деструктивным последствиям, преодолеть которые будет крайне трудно.

5. Согласно следующему принципу – *субсидиарности* – решение проблем управления, в том числе проблем, связанных с построением новых институтов и организаций, принимается на максимально низком уровне. В этом, а не только в установлении «вертикали власти» находится ключ к успеху рыночных и демократических реформ, которые, по-нашему убеждению, еще не завершились в российском обществе.

Таковы основные принципы и требования социоинженерного подхода к изучению процессов формирования институтов и организаций. С этой точки

зрения изменяется содержание существующей у нас модели институциональных и организационных систем общества (экономической, политической, правовой и т.д.). По-нашему мнению, она должна быть скорректирована в направлении большей социальной ориентированности экономики, повышения легитимности решений, принимаемых на различных уровнях государственного управления, расширения государственной социальной помощи населению, сохранения лучших традиций российской культуры и, что самое главное, принятия решений на местном уровне с учетом жизненных потребностей и интересов самих участников этих изменений.

Однако социоинженерный подход к управлению, несмотря на его ярко выраженный рационалистический и прагматический аспекты, все же страдает определенной долей технократизма и абстрактного схематизма.

Во-первых, социальная инженерия имеет дело в основном с искусственными, то есть специально созданными людьми объектами и средствами управленческого воздействия. В этом состоит один из главных ее недостатков, ибо в любой управленческой ситуации, помимо «искусственных» (целенаправленных, организованных и направляемых) систем, существуют еще и «естественные» (спонтанные, самопроизвольно возникающие), которые чаще всего оказываются неохваченными управленческим воздействием.

Во-вторых, согласно принципам социальной инженерии существует только один центр принятия решений – субъект управления. Поэтому независимо от его местонахождения (сверху или снизу) он становится практически единственным источником активности в сфере управления.

В-третьих, решения и проекты, которые разрабатываются социальными инженерами и принимаются на управленческом уровне, не подлежат далее интерпретации с точки зрения рядовых исполнителей, не «пропускаются» сквозь фильтр их ценностных ориентаций и смыслов. Эти решения рассматриваются скорее как самоочевидные, не требующие доказательства и аргументированного обоснования, что препятствует их осуществлению на исполнительском уровне.

Итак, социоинженерный подход к управлению связан с научно обоснованным, практически ориентированным изменением социальной организации, основанным на рациональном построении (конструировании) моделей человеческого поведения и коррекции набора нормативных требований. Он не затрагивает ментальные характеристики и не позволяет вовлечь в практику социальных преобразований ориентации экзистенциального характера, то есть смысло-жизненные ориентации участников управленческой деятельности.

Гуманитарный идеал научности в управлении и менеджменте имеет давние традиции. Так, еще В. Дильтей и другие представители феноменологической философии, противопоставляя «науки о природе» и «науки о духе», связывали с последними метод «понимания». С этим сопряжены также и концепции историзма и понимающей социологии, которые противостоят позитивизму и натуралистическому подходу в социальной науке.

Сторонники гуманитарного идеала научности полагают, что «методы изучения социокультурной реальности должны быть принципиально иными по

сравнению с методами, используемыми в рамках натуралистического подхода. Как полагал, например, В. Дильтей, и системы культуры (хозяйство, право, религия, искусство, наука), и социальные системы (семья, община, церковь, государство) «возникли из живого целого человеческой души и не могут быть поняты иначе, как из того же источника»⁷.

Однако субъективный подход, то есть рассмотрение ситуации через призму субъективной оценки самого деятеля или субъекта познания, и предпочтение методов понимания не ограничивают познавательные возможности гуманитарной парадигмы в управлении. Представители гуманитарного идеала хотели бы видеть человека во всей полноте его способностей и жизненных проявлений.

Гуманитарные модели управления имеют несколько разновидностей. Они представлены в первую очередь в разных концепциях, выделяющих субъективный аспект организационных отношений в качестве определяющего: концепции школы «человеческих отношений» (Э. Мейо), «организационный гуманизм» (А. Маслоу), дихотомический менеджмент: теории X и Y (Д. Макгрегор), поведенческая теория социальных ролей (Р. Сайерт, Дж. Марч) и др.

Социокультурные принципы управления изложены в концепции *гуманистического планирования* Э. Фромма, которая предусматривает включение человека и условий его жизни в систему планирования, активизацию человеческого потенциала посредством участия в делах общества, изменение процесса потребления, образование новых форм духовно-психологической ориентации как эквивалент религиозных систем прошлого⁸. К принципам гуманистического менеджмента относятся также учет мнения каждого работника предприятия, солидарность всех людей по поводу значимых ценностей и др.

Существует также ряд гуманитарных концепций менеджмента, которые можно назвать символическими или символично-интерпретативными. Главный их метод – интерпретация принимаемых решений и оценок, «отнесение к ценностям» как символически обобщенным средствам управленческой деятельности. Примером может служить теория «символического менеджмента» (К. Сил, Д. Мартин).

Гуманитарный подход к управлению, в частности, предусматривает иную логику исследования, дискурса и практических действий. Гуманитарное исследование означает выявление смыслового содержания и символических форм общения, используемых людьми как в процессах *дискурса* (символического взаимодействия), так и *праксиса* (практического взаимодействия) в сфере управления.

При этом следует различать текстуальную и контекстуальную стороны управленческой деятельности субъекта, которые соответствуют двум уровням анализа. Еще Г.-Х. Гадамер выделял уровень *концептуального анализа* (понимание смысла текста с позиций авторского замысла и его системы ценностей) и уровень *контекстуального анализа* (выявление скрытого смысла или повода, выходящего за пределы того, что хотел сказать автор).

⁷ Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура. С. 53.

⁸ Фромм Э. Революция надежды. СПб., 1999. С. 151.

Гуманитарный подход к управлению в целом ориентирован на формирование нового образа управленца – «человека понимающего», способного получать новое знание и расшифровывать культурные коды, не только заложенные в тексте управленческой деятельности, но и пронизывающие весь ее социокультурный контекст.

Исходя из данного понимания, можно предложить следующие предпосылки гуманитарного подхода к разработке технологий управления.

Во-первых, «понимающий человек» является полноправным участником и субъектом управленческого процесса, соавтором текста деятельности. «Текст» управления – это содержание и формы управленческой деятельности, а также различные технологии. Контекст же управленческой деятельности – это мысленная реконструкция всей совокупности условий и факторов, которые непосредственно влияют на текстовую составляющую процессов управления⁹. Текст есть фактичность или данность деятельности, а контекст – это то, что обычно подразумевается или имеется в виду, когда описываются какие-либо условия и ситуации.

В процессе постижения смысла текста необходимо отличать два семантических круга: с точки зрения субъекта управленческой деятельности, происходит *восприятие, переживание* и *понимание* текста; с точки зрения исследователя управления, следует отличать друг от друга процедуры *описания* (анализ смысловых единиц текста – концептов), *рефлексии* (отображение смысловых единиц или концептов субъектов управления на «табло» познания) и *интерпретации* (истолкование «чужих» смыслов и смысловых связей, а также их последующее обобщение).

Во-вторых, анализ контекста управления характеризует не просто всю совокупность условий и факторов, влияющих на выбор, формирование и реализацию его стратегий, но и их смысловое содержание, которое подразумевается обычно субъектом управленческой деятельности.

Таким образом, гуманитарная парадигма управления существенно изменяет наши представления об образе, в том числе *образе человека* («человека понимающего»), *образе мира* (представления о человечности мира и общества как новое миропонимание), *образе деятельности* (символической и смысложизненной переменных деятельности).

Однако одного гуманитарного подхода к изучению управления и управленческих технологий недостаточно. Необходимо соединить его познавательные и практические возможности с социоинженерным подходом, что предполагает разработку комплексной, *социально-гуманитарной парадигмы*.

Как известно, социоинженерный подход направлен на постижение и конструирование моделей, организационных форм, аналитических матриц, других средств, позволяющих с той или иной степенью адекватности изменять социальные институты и структуры. С точки зрения же гуманитарного подхода мы

⁹ Термин «контекст» означает буквально «соединение», «согласование», «сцепление», «связь». Данное понятие употребляется нами в значении «мысленный горизонт определенной совокупности условий формирования и реализации стратегий деятельности людей».

изменяем не саму социальную реальность, как таковую, а представления о ней, структурирующие во многом эту реальность.

Каково же резюме нашего предварительного рассмотрения познавательных требований социоинженерного и гуманитарного подходов к управлению в современном обществе.

1. Управление следует рассматривать с позиций как гуманитарного, так и социоинженерного подходов. У каждого подхода имеется свой познавательный (гносеологический) статус, определяющий его место в ряду других подходов – эпистем и парадигм, а также онтологический статус, характеризующий картину реальности, которую он призван изучать и изменять.

2. Социоинженерный подход к изучению и преобразованию управления устанавливает собственный ракурс: личность руководствуется в своей деятельности не только смыслами индивидуального или социального существования, но и нормативными предписаниями, моделями поведения, характерными для ее социальной группы или общества в целом. Этот подход опирается в большей мере на позитивистскую методологию социально-научного знания.

3. Гуманитарный взгляд на управление и управленческую деятельность позволяет выявить явные (текстуальные) и латентные (контекстуальные) смыслы субъектов – индивидов, групп, систем. Он формирует наше представление об экзистенциальных (смысложизненных) и социокультурных началах управленческой деятельности, выраженных посредством языка и других форм коммуникации, и опирается также на методологию герменевтики, «понимающей» социологии и интерпретативной социальной антропологии.

4. В практическом плане гуманитарный и социоинженерный подходы ориентированы на разные стратегии и цели управленческой деятельности: гуманитарная составляющая управления состоит в формировании личности специалиста в экзистенциальном и общекультурном смыслах, а социальная – в изменении его социально-нормативной ситуации, и в первую очередь профессионального статуса и гражданской позиции.

Оба направления – социоинженерное и гуманитарное – объединяются в рамках социально-гуманитарного подхода к управлению, который мы и пытаемся обосновать в данной статье.

Управление – это не только проблема социально-гуманитарного знания с его особым видением и пониманием, но и предмет рационально-технологической деятельности. По существу можно констатировать, что в последние десятилетия наметился глубокий технологический переворот в сфере управленческой деятельности и управленческих отношений. Все это затрагивает напрямую научно-методические основы образовательной деятельности в российских вузах и требует уточнения как существующих учебных программ, так и разработки новых учебных курсов.

В своем анализе содержания и направленности современных управленческих технологий мы будем опираться на работы отечественных исследователей, предложивших и обосновавших в последние десятилетия *социоинженерный*

подход¹⁰, проектный подход¹¹ и социокультурный анализ¹² к разработке технологий управления.

Уточним вначале понятие «технология».

В научной литературе встречается такое определение: технология – это деятельность (или, точнее, способ деятельности) по организации другой, базовой деятельности. С этой точки зрения, к технологиям относятся любые виды организационной деятельности: управление, бизнес, политика и пр. Но это не совсем точно. Поэтому лучше вернуться к первоначальному смыслу термина «технология». Технология – искусство, мастерство искусственного воздействия на природное сырье, материалы, механизмы и машины, человеческие отношения, организации и прочее с целью их дальнейшего преобразования в соответствии с потребностями людей.

Перейдем теперь к анализу управленческих технологий, которые выступают разновидностью социально-гуманитарных технологий как синтетических по своей сути и связаны с двумя разными подходами к управлению: *гуманитарным* (интерактивным), образующим гуманитарную составляющую управленческой практики, и *социоинженерным* (рационалистическим), определяющим содержание социально-нормативной составляющей управленческой деятельности.

Поясним вкратце различие и сходство между двумя концептуально разными ветвями управленческих технологий – социальными (социоинженерными) и гуманитарными.

Под социальными технологиями понимаются обычно методы решения социальных проблем, направленные на формирование условий жизни и развития определенной общности людей с учетом их потребностей и интересов¹³.

Нам представляется такая формулировка недостаточно полной. Мы считаем, что, когда речь идет о технологиях, то нужно говорить не просто о решении социальных проблем, а о решении стандартных и типовых проблемных ситуаций. Кроме того, технология – это не только метод, но и совокупность схем, процедур и техник, связанных единым алгоритмом реализации определенного плана, проекта или модели¹⁴.

Поэтому будет упрощением считать, что социальные технологии – это управление не вещами, а людьми. Полагаем, что эти технологии выполняют скорее функцию регуляции совместной деятельности, косвенно воздействуя на поведение людей. Связывать их по смыслу лишь с одной сферой управления нецелесообразно, так как в этом случае теряются из виду другие формы челове-

¹⁰ Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993 ; Социальная инженерия / под ред. Ю.М. Резника, В.В. Щербины. М., 1994 ; и др.

¹¹ Дридзе Т.М., Орлова Э.А. Основы социокультурного проектирования. М., 1995 ; Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование. Ростов н/Дону, 2001 ; Луков В.А. Социальное проектирование. М., 2003.

¹² Костюченко Л.Г., Резник Ю.М. Введение в теорию личности: социокультурный подход. М., 2003.

¹³ Лупанов В.Н. Социальные технологии в образовании: теория и практика // Социальные технологии и общество / отв. ред. К.М. Оганян. СПб., 2003. С. 71.

¹⁴ Социальная инженерия. С. 140–141.

ческой деятельности, которые они призваны обеспечивать соответствующими средствами и механизмами.

Среди других признаков технологии исследователи называют расчлененность деятельности на процедуры и операции, скоординированность, последовательность и поэтапность действий, однозначность и автоматизм выполнения процедур и операций, инвариантность и др.¹⁵

Таким образом, социальные технологии в сфере управления представляют собой *специально созданные и эмпирически обоснованные средства (методы, правила, процедуры и пр.) воздействия на поведение субъектов управленческого процесса с целью оптимизации их «рутинной», поддающейся типизации деятельности и побуждения их к творческой активности. Они предполагают сбалансированность собственных интересов субъектов управления и стратегических приоритетов развития организации и всего общества.*

Если социальные технологии наиболее эффективно используются в сфере регуляции и координации деятельности управленческих субъектов и структур, то гуманитарные технологии имеют иную направленность. Они непосредственно связаны с формированием человеческого потенциала систем управления и преобразованием социокультурного контекста развития работников организации.

В последние годы понятие «гуманитарная технология» получило широкое распространение. Надо признать, что мы все еще только подходим к их научному объяснению, хотя они уже давно стали предметом политических и управленческих спекуляций.

Как известно, сегодня термины «политические технологии» и «PR-технологии» дискредитировали себя в глазах широкой общественности, в связи с чем некоторые специалисты-консультанты вынуждены были обратиться к понятию гуманитарных технологий, которые еще не получили широкого распространения в управленческой практике.

Так, под гуманитарными технологиями ряд специалистов в сфере управленческого консультирования вслед за П.Г. Щедровицким и Е. Островским понимают технологии работы с ценностями и нормами людей. А более откровенные и циничные из политических технологов и управленческих консультантов пошли дальше, прямо заявляя о том, что гуманитарные технологии задают способы воздействия на сознание людей с целью реализации политических целей и интересов субъектов управления. Что это, как не манипуляция сознанием и поведением людей?

В эпистемологическом плане цели политических технологов и консультантов ясны. Им нужен новый, «неиспорченный» термин, чтобы прикрыть свои прагматические интересы и неистребимое желание властвовать над умами людей. Они убеждены в том, что знают, что нужно людям и как следует конструировать их нормы и ценности.

¹⁵ Калугина Т.А. Новые информационные технологии в сфере образования: методологические проблемы разработки и внедрения. Саратов, 2000. С. 72–78.

Существует и другое определение, которое в большей степени соответствует их гуманитарному назначению¹⁶: это технологии, ориентированные на развитие человеческой личности и на создание для этого соответствующих условий.

Но как бы мы ни понимали суть гуманитарных технологий, нельзя уйти от вопросов: каковы критерии таких технологий? что следует считать условиями развития личности и удовлетворения ее разнообразных потребностей?

Нам представляется, что для ответа на эти вопросы следует обратиться, с одной стороны, к осмыслению стратегических приоритетов развития всего общества, а с другой – к смыслам жизни и деятельности самих людей как участников реального управленческого процесса. Знать их коллективные и личностные ориентации – значит иметь четкие основания для построения гуманитарных технологий¹⁷, удовлетворяющих потребности конкретных субъектов управления вполне конкретными (общепризнанными, легитимными) способами.

Однако главная особенность гуманитарных технологий заключается не только в обращенности к смысловому содержанию деятельности, в акценте на его понимании, но и в постижении и преобразовании ментальных структур субъектов управления, то есть их образа мыслей, душевного склада, верований, которые в своей совокупности составляют так называемый *ментальный комплекс*¹⁸.

Поэтому гуманитарные технологии в сфере управления следует рассматривать, прежде всего, как *специально созданные и эмпирически обоснованные схемы (логически связанные наборы методов, процедур и операций) практических и символических действий, направленные на распознавание и преобразование типичных для данного сообщества ментальных комплексов и символических структур управленческой деятельности.*

По сути, гуманитарные технологии ориентированы на преобразование *символической реальности управления* (текстуальной и контекстуальной). Их главное предназначение – производство, «упаковка» и расшифровка смыслов и других идеальных структур деятельности, выраженных при помощи определенных знаков и символов.

¹⁶ В эпистемологическом плане следует различать термины «гуманность», «гуманитарное» и «гуманистическое». В нашем понимании гуманность (от лат. *humanus* – человеческий) означает буквально обращенность к человеку, проявление заботы о нем или деятельное участие в его жизни. Гуманный, следовательно, отзывчивый, человечный, милостивый, добрый, помогающий. Гуманный поступок характеризуется человеколюбием и относится к так называемому помогающему поведению. Термин «гуманитарный» (фр. *humanitaire*, от лат. *humanitas* – человеческая природа, образованность) уточняет и развивает содержание предыдущего термина, обращаясь к смыслам его существования в мире и выражая в понятиях и концептах науки или иной символической практики. Поэтому гуманитарные науки призваны изучать человека в сфере его духовной и умственной деятельности. Гуманистичный (лат. *humanitas* – человечность) – соответствующий гуманистическим убеждениям, гуманизму.

¹⁷ Гуманитарные знания и технологии связаны с репрезентацией как «представлением одного в другом и посредством другого». Репрезентация задает знак и сама предстает как знаковый феномен. Поэтому гуманитарное познание призвано выразить смысловое содержание человеческой деятельности посредством знаков (знаковой системы).

¹⁸ Понятие «ментальный комплекс» выражает в данном случае систему представлений субъекта о картине мира, в котором он живет и работает. В его содержание входят как коллективные представления человека (групповая ментальность), так и индивидуальные (ментальность личности).

Гуманитарные технологии, призванные реконструировать символические структуры (смысловое содержание) управленческой деятельности, необходимо рассматривать в органическом единстве с другим видом технологий – социальными технологиями, направленными в свою очередь на преобразование реальных социальных систем и институтов, включая их инфраструктуру и организационные формы. Однако как первый, так и второй тип имеют свои достоинства и недостатки (или ограничения).

К преимуществам социальных технологий необходимо отнести эффективность их применения для диагностики и проектирования социальных систем и осуществления институциональных изменений. В качестве же недостатка, а точнее ограничений этого класса (вида) технологий, следует назвать их ориентацию на объект, а не на субъект управленческой деятельности, преимущественно институциональный тип изменений, а также недооценку человеческого потенциала и социокультурных особенностей организационных систем. Поэтому такие технологии не очень подходят к сфере социальной работы с различными слоями населения (социальная работа с пожилыми людьми, семьей) и организации работы с молодежью и пр.

Достоинством гуманитарных технологий, безусловно, является их ярко выраженный акцент на постижение и совершенствование символических структур управленческой и иной профессиональной деятельности, недостаток же вытекает из недооценки институциональных аспектов осуществляемых социокультурных изменений, в чрезмерном акцентировании внимания к личностным проблемам субъектов управления.

Специфика же управленческих технологий определяется их принадлежностью одновременно к социальным и гуманитарным технологиям, а также их возможностью создания новых средств диагностики и конструирования систем управления как систем «смешанного типа» (социотехнические системы).

При разработке управленческих технологий используются, как правило, лично ориентированный и культурно-ориентированный подходы¹⁹.

Личностно ориентированный подход к построению гуманитарных управленческих технологий направлен на обеспечение возможности каждому человеку как субъекту управления индивидуально воспринимать, интерпретировать и творчески преобразовывать собственный мир.

Культурно-ориентированный подход к созданию и реализации управленческих технологий характеризуется акцентом на освоение и совершенствование субъектом управления (личностью или группой) культурных традиций, ценностей и норм данной социальной системы.

Каковы же существенные признаки понимаемых таким образом социально-гуманитарных технологий управления?

¹⁹ См., напр.: Бисько И.А. Категориально-субстанциональный подход к разработке технологий в педагогике // Социальные технологии: теория и практика : тез. докл. Межвуз. науч.-практ. конф. / отв. ред. К.М. Оганян. СПб., 2003 ; Он же. К вопросу о разработке личностных технологий в современном образовательном процессе // Социальные технологии и общество : сб. науч. тр. / отв. ред. К.М. Оганян. СПб., 2003.

Во-первых, эти технологии, будучи социокультурными по своей сути, так или иначе связаны с преобразованием *инвариантных* и *идеальных* по своей природе структур сознания, мышления и поведения субъектов управления и представляют собой направленные действия и операции, осуществляемые с целью постижения и преобразования культурных образцов и личностных представлений людей об управленческой деятельности.

Во-вторых, в основе построения этих технологий лежит *алгоритм* выполнения определенных процедур деятельности – специально созданная и эмпирически обоснованная система средств, приемов и способов, направленных на решение стандартных, типовых задач в рамках деятельности по организации и преобразованию социальных систем²⁰. Такая технология практически всегда связана с тиражированием новых или существующих образцов управленческой деятельности.

В-третьих, социально-гуманитарные технологии направлены на создание *схем* поэтапных управленческих действий – техник, процедур, операций, то есть таких схем практических и символических действий, которые помогают личности, организации или более широкой системе успешно адаптироваться к окружающей среде.

В-четвертых, эффективные социально-гуманитарные технологии носят, как правило, *комплексный характер*. Они охватывают все стороны управленческого процесса: подготовку и принятие управленческих решений, организацию их выполнения и контроль, а также обеспечение условий труда и быта работников организации.

Принципиальное же отличие управленческих, социально-гуманитарных технологий от социальных, с одной стороны, и гуманитарных – с другой, заключается в формировании синтетических по своей сути изменений инвариантных структур и моделей управленческой деятельности. Их специфика определяется в зависимости от степени участия субъектов в процессе управления и связана с постижением, воспроизводством и преобразованием инвариантных структур и процессов поведения людей в ситуациях их взаимодействия как друг с другом, так и с окружающей средой.

Сегодня не существует какой-либо общепринятой типологии социально-гуманитарных технологий. Однако можно их классифицировать по способам действия, по видам удовлетворяемых потребностей, по сферам распространения и т.д. По данному основанию они подразделяются на несколько групп:

- 1) технологии анализа и диагностики проблемных ситуаций в управлении (социокультурная диагностика)²¹;
- 2) технологии прогнозирования социокультурных процессов и явлений (социокультурная прогностика)²²;
- 2) технологии социокультурного конструирования (разработка и обоснование проектов)²³;

²⁰ Социальная инженерия. С. 140–141.

²¹ Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления ; Социальная инженерия ; Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методологические и методические проблемы / отв. ред. Т.М. Дридзе. М., 1994.

²² Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления ; Социальная инженерия ; Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методологические и методические проблемы.

3) технологии внедрения социокультурных новшеств и реализации проектов управления (социальная и культурная инноватика)²⁴;

4) технологии организации эффективных социальных коммуникаций в сфере управления (переговоры, разрешение социальных конфликтов, социальное партнерство и пр.).

Таким образом, социально-гуманитарные технологии управления выражают качественно новый подход к созданию и преобразованию систем управления с учетом всего социокультурного контекста организационных изменений (исторического опыта страны или региона, лучших культурных традиций общества и организации, особенностей организационной культуры и пр.), а также представлений субъектов управления.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Социологический анализ систем управления необходимо дополнить культурологическим подходом, с одной стороны, и рационалистическими концепциями изменений систем и моделей управления – с другой.

2. В социальной науке сложилось два направления к построению управленческих технологий: *социальная инженерия* и *гуманитарное конструирование* (или *планирование*). В качестве же «объединяющей» методологии мы предлагаем социально-гуманитарный подход, ориентированный на изучение и целенаправленное развитие систем управления в единстве его социальной и культурной, субъектной и объектной, институциональной и символической сторон, то есть всего *социокультурного контекста* организационных изменений путем формирования у субъектов соответствующих представлений (идеологии, миссии) о желаемом или оптимальном состоянии (с точки зрения самих субъектов) данных объектов и систем, а также с учетом их жизненных стратегий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бисько, И.А. Категориально-субстанциональный подход к разработке технологий в педагогике [Текст] // Социальные технологии: теория и практика : тез. докл. Межвуз. науч.-практ. конф. / отв. ред. К.М. Оганян. – СПб., 2003.

2. Бисько, И.А. К вопросу о разработке личностных технологий в современном образовательном процессе [Текст] // Социальные технологии и общество : сб. науч. тр. / отв. ред. К.М. Оганян. – СПб., 2003.

3. Гастев, А.К. Трудовые установки [Текст] // Организация труда. – 1924. – № 1.

4. Дридзе, Т.М. Основы социокультурного проектирования / Т.М. Дридзе, Э.А. Орлова. – М., 1995.

5. Дудченко, В.С. Инновационные игры. Практика, методология и теория [Текст]. – Таллин, 1989.

6. Дудченко, В.С. Основы инновационной методологии [Текст]. – М., 1996.

²³ См. также приведенные выше работы по социальному и социокультурному проектированию.

²⁴ Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). М., 1989 ; Дудченко В.С. Инновационные игры. Практика, методология и теория. Таллин, 1989 ; Он же. Основы инновационной методологии. М., 1996 ; и др.

7. Калугина, Т.А. Новые информационные технологии в сфере образования: методологические проблемы разработки и внедрения [Текст]. – Саратов, 2000.
8. Кезин, А.В. Менеджмент: методологическая культура [Текст]. – М., 2001.
9. Корицкий, Э.Б. Научный менеджмент: российская история [Текст] / Э.Б. Корицкий, Г.В. Нинциева, В.Х. Шетов. – СПб., 1999.
10. Костюченко, Л.Г. Введение в теорию личности: социокультурный подход [Текст] / Л.Г. Костюченко, Ю.М. Резник. – М., 2003.
11. Курбатов, В.И. Социальное проектирование [Текст] / В.И. Курбатов, О.В. Курбатова. – Ростов н/Дону, 2001.
12. Луков, В.А. Социальное проектирование [Текст]. – М., 2003.
13. Лупанов, В.Н. Социальные технологии в образовании: теория и практика [Текст] // Социальные технологии и общество / отв. ред. К.М. Оганян. – СПб., 2003.
14. Пригожин, А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) [Текст]. – М., 1989.
15. Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методологические и методические проблемы [Текст] / отв. ред. Т.М. Дридзе. – М., 1994.
16. Резник, Ю.М. Социальная инженерия: предметная область и границы применения [Текст] // Социологические исследования. – 1994. – № 2.
17. Резник, Ю.М. Формирование институтов гражданского общества: социоинженерный подход [Текст] // Социологические исследования. – 1994. – № 10.
18. Социальная инженерия [Текст] / под ред. Ю.М. Резника, В.В. Щербины. – М., 1994.
19. Фромм, Э. Революция надежды [Текст]. – СПб., 1999.
20. Щербина, В.В. Средства социологической диагностики в системе управления [Текст]. – М., 1993.