

Социально-гуманитарные технологии управления: к возможности применения в образовательных практиках

Формирование устойчивого интереса на рубеже XX–XXI вв. к социально-гуманитарным технологиям обусловлено изменениями, которые происходят в технической, организационной и социокультурной сферах современного общества и обуславливают в свою очередь новые требования к модели специалиста, освоившего такие технологии. Современный выпускник высшей школы, получивший техническое или гуманитарное образование, должен в равной степени обладать подготовкой в сфере социально-гуманитарных технологий управления. Обратимся к характеристике основных подходов к изучению этих технологий, сложившихся в научной и образовательной практиках в российских вузах.

1. От технократического к гуманитарному подходу в управлении: смена парадигм образования

Еще недавно социальные технологии (социоинженерный блок дисциплин) входили в большинство учебных курсов по социологии и менеджменту¹. При этом в социальной науке и образовательной деятельности сложились два основных подхода к изучению целенаправленного изменения систем управления – *социоинженерный* (преимущественно «технократический») и *гуманитарный* («понимающий»). С ними связаны и определенные идеалы научности, и особенности преподавания в отечественных вузах.

Так, социоинженерный подход ближе всего стоит к «натуралистической» ветви социально-научного познания: объект (управление) рассматривается сквозь призму практической деятельности субъекта. 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. Аналогичная ситуация сложилась и в преподавании социально-гуманитарных дисциплин в вузе.

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 в качестве ведущей ценности нового, формирующегося идеала научности»². 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. Рассмотрим эти подходы по порядку.

1.1. Социоинженерный подход к управлению

Как известно, методологические основы социоинженерного подхода к управлению заложены, с одной стороны, отечественной школой научной организации труда, сложившейся в 1920-е гг. прошлого века, с другой – концепцией поэтапной, «частичной» инженерии, предложенной уже во второй половине XX в. К.Поппером.

Сформулированный еще А.Гастевым социоинженерный подход позволил обосновать исключительно оригинальную, не имевшую аналогов в мировой литературе по менеджменту *идею социальной инженерии*. Трудовая организация общества есть сложнейшее и неразрывное сочетание организации людских комплексов и комплексов машин. Эти комплексы «машинно-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»³. В этой идее социально-инженерной машины человек выступает уже не просто как индивидуум, субъект деятельности, а как еди-

ница комплекса, хотя и составная часть целого организма (трудовой организации), но часть решающая, главная. Поставив во главу угла человеческий фактор и опираясь на «узкую базу» изучения индивидуальных трудовых движений и их элементов через поиски «трудовых установок», т. е. методов активизации способностей работников, их трудовой тренировки, Гастев 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 его авторам 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 ЦИТ достаточно успешно синтезировать два генеральных направления эволюции тейлоризма, одно из которых занималось изучением трудовых приемов, операций, движений, т. е. *микроанализом* (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»), напоминающее, еще раз повторим, работу безупречно отлаженного механизма⁴. Поэтому социальная инженерия в отличие от гуманитарных исследований сосредоточивает 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 социальном уровне не нашли отражения в реальной политике властей 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. А это требует в свою очередь перестройки всей системы социально-научной подготовки будущих специалистов.

Опыт проведения социально-экономических преобразований в нашей стране и за рубежом демонстрирует нежелание или неумение отдельных реформаторов руководствоваться в своей деятель-

ности принципами научного управления социальными изменениями. Вместе с тем сказывается недостаточная профессиональная компетентность инициаторов реформ в области социальных технологий. До сих пор принято считать, что социоинженерная деятельность предназначена для обслуживания конкретных организаций путем оптимизации социальных параметров их деятельности (повышения производительности труда, улучшения социально-психологического климата и т. д.), а не для осуществления целенаправленных изменений институтов и структур всего общества.

Однако в социоинженерном обосновании нуждается не только управление трудом отдельной группы лиц или организациями и предприятиями, но и социально-экономическая политика региональных структур и государства в целом⁵. Для эффективного управления институциональными изменениями в обществе требуется знание исходных принципов социоинженерной деятельности, знакомство с которыми необходимо проводить уже в стенах университета. Перечислим их.

– *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 не успевают за 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.

– *Принцип опережающего развития культуры* (культурной подсистемы) по отношению к социальной организации, который устанавливает приоритетное развитие тех или иных подсистем со-

циальных 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 т. ч. 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.

– *Принцип установления адекватных отношений между различными типами институциональных изменений*, что означает пропорциональное и сбалансированное развитие личностной и социально-организационной подсистем общества, которое предполагает в качестве одного из условий успешной социоинженерной деятельности учет менталитета или, говоря словами Э.Фромма, *социального характера людей*, вовлекаемых в преобразовательные процессы. Как известно, эти процессы изменяются гораздо медленнее, чем сами социальные институты и их материальное окружение. Игнорирование этого принципа в практике социальных преобразований служит, как правило, одной из главных причин их торможения и сопротивления переменам и нововведениям. Поэтому схема последовательности институциональных изменений должна быть таковой: «культура – личность – социальная организация».

– *Принцип постепенности («поэтапности») и локального характера («частичности») изменений*. Этот принцип, сформулированный впервые К.Поппером, противостоит утопическому подходу в социальной инженерии и отрицает возможность широкомасштабных и радикальных изменений социальных систем как на макро-, так и на микроуровне. Подобные действия могут привести в случае их реализации к деструктивным последствиям, преодолеть которые будет крайне трудно.

– *Принцип субсидиарности*, согласно которому решение проблем управления, в том числе 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 – главное – принятие решений на местном уровне (муниципальных территориях) 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, т. е. специально созданными людьми объектами и средствами управленческого воздействия. В этом состоит один из главных ее недостатков. Ведь в любой управленческой ситуации помимо «искусственных» (целенаправленных, организованных и направляемых) систем существуют еще и «естественные» (спонтанные, самопроизвольно возникающие), которые чаще всего оказываются не охваченными 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 управленческой активности, что умалчивает роль других участников социокультурных изменений, находящихся «внизу» управленческой пирамиды.

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 личностных смыслов. Эти решения рассматриваются скорее как самоочевидные, не требующие доказательств и аргументированного обоснования, что препятствует их эффективной реализации на исполнительском уровне.

Итак, социоинженерный подход к управлению связан с научно обоснованным и 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 смысложизненные ориентации всех участников управленческой деятельности. Управление образованием и образовательными программами предполагает проектный подход, при котором слушатель рассматривается не как объект педагогического воздействия, но как полноценный субъект процесса обучения, участник проектной деятельности.

1.2. Гуманитарный подход к управлению

Гуманитарный идеал научности в управлении и менеджменте имеет давние традиции. Не меньшее распространение он получил и в науке и образовании. Так, еще В. Дильтей и неокантианцы, противопоставляя «науки о природе» и «науки о духе», связывали с последними метод «понимания». С этим сопряжены также и концепции историзма и «понимающей» социологии. Они противопоставляют 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 Дильтей, 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»⁶. Однако субъективный

подход, т. е. рассмотрение ситуации сквозь призму оценки и взглядов самого 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 жизненных проявлений, а не как «агента» или исполнителя предписанных ему ролей.

Гуманитарные модели управления имеют несколько разновидностей. Они представлены в первую очередь в разных концепциях, выделяющих субъективный аспект организационных отношений: концепция школы «человеческих отношений» (Э.Мэйо), «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 следующее: включение человека и условий его жизни в систему планирования, активизация человеческого потенциала посредством участия в делах общества, изменение процесса потребления, образование новых форм духовно-психологической ориентации как эквивалент религиозных систем прошлого⁷. К принципам гуманистического менеджмента относятся также учет мнения каждого работника предприятия, солидарность всех людей по поводу значимых ценностей и др.

С другой стороны, существует 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. Пример – 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 и обмена аргументированными позициями), так и *праксиса* (практического взаимодействия) в сфере управления. При

этом следует различать текстуальную и контекстуальную стороны управленческой деятельности субъекта. Они 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.

Гуманитарный подход к управлению в целом ориентирован на формирование нового образа управленца – «человека понимающего», способного получать новое знание и расшифровывать культурные коды, заложенные в тексте и контексте управленческой деятельности. 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 управления⁸. 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» их познания) и *интерпретации* (истолкования «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 или имеется в виду обычно субъектом управленческой деятельности.

Таким образом, гуманитарная парадигма управления существенно изменяет наши представления об образе, в т. ч. *образе человека* («человек понимающий»), *мира* (представления о человечности мира и общества как новое миропонимание), *деятельности* (символическая и смысложизненная переменные деятельности).

Однако одного гуманитарного подхода к изучению управления и управленческих технологий недостаточно. Необходимо соединить его эвристический смысл с познавательными и практическими возможностями социоинженерного подхода, что предполагает разработку комплексного, *социально-гуманитарного подхода* к исследованию и изменению социокультурных систем. Как известно, социоинженерный подход направлен на постижение и конструирование моделей, организационных форм, аналитических матриц, других средств, с той или иной степенью адекватности позволяющих изменять социальные системы: институты, организации и структуры. С точки зрения же гуманитарного подхода мы изменяем не сами социальные системы как таковые, а представления о них, структурирующие во многом реальность их существования.

Итак, резюме предварительного рассмотрения познавательных требований социоинженерного и гуманитарного подходов к управлению в современном обществе, которые необходимо учитывать в процессе подготовки специалистов социально-гуманитарного профиля.

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

2. Социоинженерный подход к изучению и преобразованию систем управления устанавливает собственный ракурс: личность руководствуется в своей деятельности прежде всего нормативными предписаниями и моделями поведения, характерными для ее социальной группы или общества в целом. Этот подход опирается в большей мере на позитивистскую методологию социально-научного знания, что предполагает включение в учебные планы и программы современных вузов соответствующих курсов и дисциплин.

3. Гуманитарный же взгляд на управление и управленческую деятельность позволяет выявить явные (текстуальные) и латентные (контекстуальные) смыслы субъектов – индивидов, групп, систем. Он формирует наши представления об экзистенциальных (смысложизненных) и социокультурных началах управленческой деятельности, выраженных посредством языка и других форм коммуникации. Он опирается также на методологию герменевтики, «понимающей» социологии и интерпретативной (символической) антропологии. Поэтому данные дисциплины должны войти в программы подготовки специалистов.

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. Поэтому для выпускника важны обе стороны социально-управленческой подготовки.

Эти направления объединяются в рамках социально-гуманитарного подхода к управлению, который далее будет обоснован.

2. Технологический переворот в сфере управления: от социальных технологий к социально-гуманитарным технологиям

2.1. Управленческие технологии как предмет анализа и преподавания

Управление – это не только проблема социально-гуманитарного знания с его особым видением и пониманием, а также предмет рационально-технологической деятельности, но и область образовательной деятельности. По существу можно констатировать, что в последние десятилетия наметился глубокий технологический переворот в сфере управления. Все это затрагивает напрямую научно-методические основы образовательной деятельности в российских вузах и требует уточнения (коррекции) 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* (В.В.Щербина, В.С.Дудченко, Ю.М.Резник и др.)⁹, *проектный подход* (Т.М.Дридзе, Э.А.Орлова, В.И.Курбатов и О.В.Курбатова, В.А.Луков и др.)¹⁰ и *социокультурный анализ* (Н.И.Лапин, Э.А.Орлова, Ю.М.Резник и др.)¹¹ разработки 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 по своей сути), образующим гуманитарную составляющую управленческой практики, и *социоинженерным* (рационалистическим по сути), определяющим содержание социально-нормативной составляющей управленческой деятельности.

2.2. Социальные технологии управления

Под социальными технологиями понимаются обычно методы решения социальных проблем, направленные на формирование условий жизни и развития определенной общности людей с учетом их потребностей и интересов¹². Нам представляется такое определение недостаточно полным. Мы считаем, что когда речь идет о технологиях, то нужно говорить о решении не просто социальных проблем, о 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 модели¹³. 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 с одной лишь сферой управления нецелесообразно, так как в этом случае теряются из виду другие формы человеческой деятельности, которые они призваны обеспечивать соответствующими средствами и механизмами.

Среди других признаков понятия «технология» исследователи называют расчлененность деятельности на процедуры и операции, скоординированность, последовательность и поэтапность действий, однозначность и автоматизм выполнения процедур и операций, инвариантность и пр.¹⁴.

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», т. е. поддающейся типизации деятельности и побуждения к творческой активности. Они предполагают сбалансированность собственных интересов субъектов управления и стратегических приоритетов развития организации и всего общества.*

2.3. Гуманитарные технологии управления

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

Сегодня термины «политические технологии» и «PR-технологии» дискредитировали себя в глазах широкой общественности. Некоторые специалисты-консультанты вынуждены

обратиться к понятию гуманитарных технологий, которые еще не получили широкое распространение в управленческой практике. Под гуманитарными технологиями ряд специалистов в сфере управленческого консультирования вслед за П.Щедровицком 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 заявив о том, что гуманитарные технологии задают способы воздействия на сознание людей с целью реализации политических целей и интересов субъектов управления. Что же это такое, как не откровенная 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 на самом деле, а также в том, что следует конструировать их нормы и ценности, чтобы достичь поставленных целей.

Существует и другое определение, которое в большей степени соответствует их гуманитарному назначению¹⁵. Это технологии, ориентированные на развитие человеческой личности и на создание соответствующих условий для этого, прежде всего на качественное изменение среды ее существования. Но как бы мы ни понимали суть гуманитарных технологий, нельзя уйти от следующих вопросов. Каковы критерии таких технологий? Что следует считать условиями развития личности и удовлетворения ее разнообразных потребностей? И кто в конечном счете должен устанавливать и претворять их в жизнь?

Нам представляется, что для ответа на эти вопросы следует обратиться, с одной стороны, к осмыслению стратегических приоритетов развития современного общества, а с другой – к личностным смыслам самих людей как участников реального управленческого процесса. Знать их коллективные и личностные ориентации – это значит иметь четкие основания для построения гуманитарных технологий¹⁶, 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, т. е. их образа мыслей, душевного склада, верований, которые в своей совокупности составляют так называемый *ментальный комплекс*¹⁷. Поэтому гуманитарные технологии в сфере управления следует рассматривать прежде всего как *специально созданные и эмпирические 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 культурных кодов идеальных структур деятельности, выраженных при помощи определенных знаков и символов.

2.4. Необходимость синтеза гуманитарных и социальных технологий управления в образовательной практике

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

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 преимущественно на объект, а не на субъект управленческой деятельно-

сти, институциональный (нормативный) характер изменений, а также недооценку человеческого потенциала и социокультурных особенностей организационных систем. Поэтому такие технологии не очень подходят к сферам образовательной деятельности, социальной работы с различными слоями населения (с пожилыми людьми, семьей), 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. Их же недостаток вытекает из недооценки институциональных аспектов осуществляемых социокультурных изменений, из чрезмерного акцентирования внимания на личностных проблемах субъектов управления.

Интегративная природа управленческих технологий в целом как раз и определяется их принадлежностью одновременно двум классам технологий – социальным и гуманитарным, а также возможностью создания новых средств диагностики и конструирования систем «смешанного типа». Социотехнические системы, построенные по принципу «человеко-машин», постепенно уступают место социогуманитарным системам, в которых техника (техническая подсистема) становится подчиненным компонентом.

При разработке управленческих технологий социально-гуманитарного профиля используются, как правило, личностно-ориентированный и культурно-ориентированный подходы¹⁸. *Личностно-ориентированный подход* к построению социально-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.

Итак, существенные признаки социально-гуманитарных технологий управления.

Во-первых, очевидна их связь с преобразованием *инвариантных* и *идеальных* по своей природе структур сознания, мышления и поведения субъектов управления. Это направленные действия и

операции, осуществляемые с целью постижения и преобразования культурных образцов и личностных представлений людей об управленческой деятельности.

Во-вторых, в их основе лежит *алгоритм* выполнения определенных процедур деятельности. Это специально созданная и эмпирически обоснованная система средств, приемов и способов, направленных на решение стандартных, типовых задач в рамках деятельности по организации и преобразованию социальных систем¹⁹. Такая технология практически всегда связана с тиражированием новых или существующих образцов управленческой деятельности.

В-третьих, они направлены на создание *схем* поэтапных управленческих действий (техник, процедур, операций), помогающих личности, организации или более широкой системе успешно адаптироваться к окружающей среде.

В-четвертых, они имеют *комплексный характер*, охватывая 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 собственно социальных, с одной стороны, и гуманитарных, с другой, заключается в формировании синтетических по своей сути и социокультурных по содержанию изменений структур и моделей управленческой деятельности. Их же 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)²⁰; 2) технологии прогнозирования социокультурных процессов и явлений (социокультурная прогностика)²¹; 3) техноло-

гии социокультурного конструирования (разработка и обоснование проектов)²²; 4) технологии внедрения социокультурных новшеств и реализации проектов управления (социальная и культурная инноватика)²³; 5) 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. Социально-гуманитарный подход ориентирован на изучение и целенаправленное развитие систем управления в единстве их социальной и культурной, субъектной и объектной, институциональной и символической сторон, т. е. всего *социокультурного контекста* организационных изменений. Такие изменения достигаются путем формирования у субъектов соответствующих представлений (идеологии, миссии) о желаемом или оптимальном с точки зрения самих субъектов состоянии данных объектов и систем, а также с учетом его жизненной стратегии (стратегий). Такого рода технологии совершенно необходимы в процессе реформирования современной образовательной системы.

Примечания

¹ Первые попытки преподавания социальной инженерии как учебной дисциплины предпринимались в российских вузах еще в начале прошлого века в рамках курсов по научной организации труда. Но ее систематическое изучение стало возможным уже в наше время. Так, в 1992–1993 гг. 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.

- 2 *Кезин А.В.* Менеджмент: методологическая культура. М., 2001. С. 103.
- 3 *Гастев А.К.* Трудовые установки // Организация труда. 1924. № 1. С. 216.
- 4 *Корицкий Э.Б., Нинциева Г.В., Шетов В.Х.* Научный менеджмент: российская история. СПб., 1999. С. 55.
- 5 См.: *Резник Ю.М.* Социальная инженерия: предметная область и границы применения // Социол. исслед. 1994. № 2; *Резник Ю.М.* Формирование институтов гражданского общества: социоинженерный подход // Социол. исслед. 1994. № 10.
- 6 См.: *Кезин А.В.* Менеджмент: методологическая культура. М., 2001. С. 53.
- 7 См.: *Фромм Э.* Революция надежды. СПб., 1999. С. 151.
- 8 Термин «контекст» означает буквально «соединение», «согласование», «сцепление», «связь». Данное понятие употребляется нами в следующем значении: это мысленный горизонт определенной совокупности условий формирования и реализации стратегий деятельности людей.
- 9 См.: *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.
- 10 См.: *Дридзе Т.М., Орлова Э.А.* Основы социокультурного проектирования. М., 1995; *Курбатов В.И., Курбатова О.В.* Социальное проектирование. Ростов н/Д., 2001; *Луков В.А.* Социальное проектирование. М., 2000 и др.
- 11 См., например: *Костюченко Л.Г., Резник Ю.М.* Введение в теорию личности: социокультурный подход. М., 2003.
- 12 См.: *Луанов В.Н.* Социальные технологии в образовании: теория и практика // Социальные технологии и общество / Отв. ред. К.М.Оганян. СПб., 2003. С. 71.
- 13 См.: *Социальная инженерия: Курс лекций.* М., 1994. С. 140–141.
- 14 См.: *Калугина Т.А.* Новые информационные технологии в сфере образования: методологические проблемы разработки и внедрения. Саратов, 2000. С. 72–78.
- 15 В эпистемологическом плане следует различать термины «гуманность», «гуманитарное» и «гуманистическое». В нашем понимании гуманность (от латин. *humanus* – человеческий) означает буквально обращенность к человеку, проявление заботы о нем или деятельное участие в его жизни. Гуманный, следовательно, – отзывчивый, человеческий, милостивый, добрый, помогающий. Гуманный поступок характеризуется человеколюбием и относится к так называемому помогающему поведению. Термин «гуманитарный» (франц. *humanitaire*, от лат. *humanitas* – человеческая природа, образованность) уточняет и развивает содержание предыдущего термина, обращаясь к смыслам его существования в мире и выражая их 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.
- 16 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).

- 17 Понятие «ментальный комплекс» обозначает 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 (индивидуально-личностная ментальность).
- 18 См., например: *Бисько И.А.* Категориально-субстанциональный подход к разработке технологий в педагогике // Социальные технологии: теория и практика: Межвуз. науч.-практ. конф. Тез. докл. / Отв. ред. К.М.Оганян. СПб., 2003; *Бисько И.А.* К вопросу о разработке личностных технологий в современном образовательном процессе // Социальные технологии и общество: Сб. науч. тр. / Отв. ред. К.М.Оганян. СПб., 2003.
- 19 См.: Социальная инженерия: Курс лекций. С. 140–141.
- 20 См.: *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993; Социальная инженерия: Курс лекций / Под. ред. Ю.М.Резника, В.В.Щербины. М., 1994; Прогнозное социальное проектирование: теоретико-методологические и методические проблемы / Отв. ред. Т.М.Дридзе. М., 1994.
- 21 Там же.
- 22 См. также приведенные выше работы по социальному и социокультурному проектированию.
- 23 См.: *Пригожин А.И.* Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). М., 1989; *Дудченко В.С.* Инновационные игры. Практика, методология и теория. Таллин, 1989; *Дудченко В.С.* Основы инновационной методологии. М, 1996 и др.