

Литература

1. Ницше Ф. Веселая наука // Соч. В 2-х т. Т.1. М., 1990.
2. Князева Е.Н. Концепция инактивированного познания: исторические предпосылки и перспективы развития // Эволюция. Мышление. Сознание. (Когнитивный подход и эпистемология). М., 2004.
3. Varela F. Quatre phares pour l'avenir des sciences cognitives // *Théorie – Littérature – Enseignement*. 1999. No. 17.
4. Maturana H.R., Varela F.J. *Autopoiesis and Cognition. The Realization of the Living*. Dordrecht, 1980.
5. Varela F.J. *Patterns of Life: Interwining Identity and Cognition* // *Brain and Cognition*. Vol. 34. 1997.
6. Varela F., Thompson E., Rosch E. *The Embodied Mind. Cognitive Science and Human Experience*. Cambridge (MA), 1991. (7th printing 1999).
7. Merleau-Ponty M. *The Structure of Behavior*. Boston, 1963.
8. Шопенгауэр А. Афоризмы житейской мудрости. М., 1990 (репринтное издание с 1914 г.).
9. Whitehead A.N. *Science and the Modern World*. Cambridge, 1953.
10. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Человек, конструирующий себя и свое будущее. М., 2006.
11. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Интуиция как самодообраивание // *Вопросы философии*. 1994. № 2.

УДК 008:303.2

Н.А. Лукьянова

РОЛЬ ЗНАКОВОЙ ДИНАМИКИ В МОДЕЛЯХ КОММУНИКАЦИИ И ТЕОРИЯХ УПРАВЛЕНИЯ

Томский государственный педагогический университет

В развитии теории управления большую роль играют примеры из успешной практики. Одним из этапов в развитии практики управления стало изучение проблем коммуникации, хотя долгое время это изучение шло параллельными «курсами», но не пересекалось. Поскольку как и любой важный вопрос человеческой жизни коммуникация не могла быть не осмыслена наукой управления. В истории всегда были выдающиеся политические деятели, промышленники, купцы, хозяева, которые при этом были блестящими ораторами и менеджерами. Историю науки об управлении можно рассматривать с Древнего Египта и античной Греции, Рима. Во второй четверти XIX в. появились первые фирмы, деятельность которых осуществлялась под руководством специальных профессионалов – менеджеров. Все, что делали и делают управленцы, требует непрерывного и эффективного обмена информацией. Если люди не могут обмениваться информацией, понятно, что они не смогут работать вместе, четко формулировать цели и достигать их. Однако ни одна теория управления не предлагает рассматривать в качестве одного из оснований управления динамику знака в коммуникациях, хотя именно знак, с нашей точки зрения, является тем инструментом, на котором строится весь механизм управления. Соответственно целью данной статьи будет доказательство того, что в основании всех управленческих теорий лежат процессы знаковой динамики,

являющиеся информационными механизмами самоорганизации коммуникаций.

Имплицитно значение знака в управлении всегда осознавалось. По преданию одного из африканских племен, бог при сотворении обитателей континента сначала создал барабанщика и только потом охотника и кузнеца. Барабанщик стал тем организатором, который мог в минуту опасности мгновенно собрать племя [1, с. 8]. Бой барабана был знаком, который призывал людей объединиться для общего дела и служил инструментом управления. В более сложных и многослойных теориях управления знак нельзя рассматривать как статичное явление, он многослоен и многофункционален. Такая множественность и вариативность создает тот целостный знак, который в динамике фундирует коммуникативные процессы в управлении.

В наших исследованиях было проведено упорядочение многообразных моделей коммуникации на основе трех измерений знака (синтактика, прагматика и семантика) [2, с. 218]. А поскольку коммуникация, как мы отметили выше, является ключевым элементом управления, то логично было бы предположить, что в основе создания разнообразных теорий управления лежит определенное измерение знака. Наши исследования многообразных моделей коммуникации подтверждают это. Все многообразие коммуникативных моделей было «сведено» к четырем базовым линиям, в основу данной классификации был положен принцип трех

измерений знака, соответственно семантики, прагматики и синтактики («линия Г. Лассуэлла», «линия К. Шеннона – У. Уивера», «линия Т. Ньюкомба», «линия семиотических моделей») [3]. Гипотезой нашего исследования является утверждение, что роль знаковой динамики в практике управления в том, что она лежит в основе создания определенных коммуникативных моделей и, следовательно, определяет те цели, которым предназначен оператор, что приводит к производству побочных продуктов в социокультурной системе: знанию, искусству, ритуалу. Таким образом, знаковая динамика является механизмом самоорганизации в процессах коммуникации, что определяет принципы и границы воздействия в той или иной управленческой теории.

Прагматика знака и практика управления

Как было отмечено выше, создание первых теорий управления датируется второй четвертью XIX в., но можно отметить взаимосвязь теорий управления и моделей коммуникации античными и греческими учеными. Античная система хозяйствования была одной из самых успешных. Она позволила грекам составить конкуренцию развитым центрам восточной цивилизации, где климат и земля были более благоприятными, а рабочая сила дешевле. Секреты такого успеха раскрываются в книге Н.В. Мотрошиловой «Рождение и развитие философских идей» [4]. Платон, Аристотель, Гераклит прославляют профессионализм и компетентность и подчеркивают значение правильно и рационально организованного труда. Красота повседневного быта земледельцев подчеркивалась Сократом. Это стремление к простой красоте приветствовалось и в манере рассуждать, что нашло свое отражение в первой модели коммуникации Аристотеля, приведенной в Риторике: «Речь слагается из трех элементов: из самого оратора, из предмета, о котором он говорит, и их лица, к которому он обращается» [5]. Аристотелевская этика деловых отношений последовательно реализовывалась древнегреческим рынком. Нужно отметить, что только через две тысячи лет нормы античной трудовой этики в совокупности с деловым практицизмом были использованы в западноевропейском протестантизме.

Однако вплоть до начала XIX в. людей в большей степени интересовало, как, используя организацию, заработать больше денег, приобрести политическую власть, но не как управлять ею.

Но практика управления, как подчеркивают классики менеджмента, так же стара, как и организация, и это означает, что она действительно очень древняя. Однако идея управления как научной дисциплины относительно нова. Управление было признано самостоятельной областью деятельности

только в двадцатом веке [6, с. 62]. Культурное возрождение, феодализм перестали существовать благодаря экспансии торговли, росту урбанизации, созданию класса торговцев и развитию сильной центральной власти. Сложилось триединство сил, приведших к промышленному перевороту: рыночная этика, протестантская этика и этика свободы. Результатом этого культурного возрождения стало создание новой среды, которая приведет к необходимости формального изучения менеджмента. В конце XVIII в. промышленная революция провозгласила новую эпоху в истории общества. А в начале XIX в. Р. Оуэн проводил свой знаменитый эксперимент на текстильной фабрике в Нью-Ленарке. Реформы Р. Оуэна явились новаторскими для своего времени. Их требования или принципы подчеркивали порядок и закономерности рабочего процесса. Менеджмент был персональным искусством, а не наукой; *прагматическим*, а не теоретическим; частным и случайным, а не универсальным. Период с XVII по XIX в. является крупной вехой в развитии донаучного менеджмента, но вехой достаточно противоречивой. С одной стороны, анализ форм разделения труда, развитие промышленности и свободное предпринимательство предвосхитили появление бизнес-менеджмента. С другой стороны, теории, которые в это время развивались, были в большей степени связаны с продвижением товаров, нежели с поведением людей.

Менеджмент не был важным составным элементом промышленной революции. Основной целью всех нововведений, составивших основу менеджмента как теории и практики, стало удовлетворение потребностей рынка массового потребителя. Развитие этих идей связано с трудами Ч. Беббиджа «Экономика машин и промышленных предприятий», Э. Юра «Философия производства», У. Джемсона «Теория политической экономии». В 1911 г. Ф.У. Тейлор опубликовал книгу «Принципы научного управления». Он пришел к выводу, что главнейшим различием между людьми был не их интеллект, а воля, стремление к достижению. Менеджмент, по его представлению, должен создать такую систему работы, которая обеспечивала бы высокую производительность, а стимулирование работника вело бы к еще большей производительности. Последователи У. Тейлора (К. Барт, Г. Ганнт, Ф. и Л. Гилбретт, Г. Эмерсон) представляют собой первую волну синтеза в научном менеджменте. Научный менеджмент характеризуется как процесс соединения физических ресурсов или технических элементов организации с человеческими ресурсами для достижения целей организации. Основной целью всех вышеперечисленных теорий стала цель совершенствования управленческого

процесса для улучшения производственного процесса. Все это было устремлено к единой цели – получению максимальной прибыли.

Таким образом, управление в этот период строилось на следующих признаках: в стабильной внешней среде происходит производство и распространение простого стандартизированного продукта, рынок не сегментирован, он массовый, покупается все, что производится. Иерархичная структура управления по принципу пирамиды позволяет вполне определенно говорить о том, что будущее контролируемо, и поэтому можно экстраполировать прошлое и учиться у него. На первом этапе своего становления как науки управление структурировалось по производственному принципу. Цель создания всех теорий, созданных в этот период, – совершенствование практики производственных процессов. Именно поэтому, с нашей точки зрения, в основе создания вышеперечисленных управленческих теорий лежат такие модели коммуникации, которые сосредоточены на решении, прежде всего, практических задач, таких как изучение влияния пропаганды на массовую пассивную аудиторию, прогнозирование результата воздействия и пр. Таким требованиям отвечают модели коммуникации, выделенные нами в линию Лассуэлла (Г. Лассуэлл, Р. Брэддок, Дж. Гербнер, Д. Берло, В. Шмид) [3]. Все модели данной линии являются моделями прагматического плана, то есть работают преимущественно в прагматическом измерении знака, то есть изучают воздействие, оказанное на зрителя. Именно поэтому модель Лассуэлла стала востребованной, она стала практически применяться для описания процессов различных видов массовых коммуникаций (пропагандистских, рекламных, маркетинговых коммуникаций, политического пиара и пр.). Все модели коммуникации линии Лассуэлла были сосредоточены на одной цели – добиться практических результатов, воздействовать на аудиторию в неизменной, нормативно-манипулятивной внешней среде путем прямого указания или инструкции. Тем самым управленческие теории, в основе которых лежат определенные модели коммуникации, преследуют цель практического воздействия на практически неограниченную аудиторию, а следовательно, строят соответствующий оператор в виде управленческих теорий.

Синтактическое измерение знака в функциях и принципах управления

Дальнейшее развитие фабричного производства требовало концентрации человеческих и материальных ресурсов, что в свою очередь создавало проблемы организации и контроля. Заинтересованные в увеличении объемов продаж собственники прежде всего сосредоточились на управленческом контроле, для обеспечения которого необходимо

было четко структурировать все управленческие функции. Глубокое понимание сути, а также развития и расширения функций менеджмента продемонстрировал А. Смит. Он развил идею школы физиократов (Ф. Кенэ, А. Тюрго). Заслуга А. Смита в том, что он, в отличие от многих экономистов, в том числе от представителей классической школы, например Д. Рикардо, занял четкую позицию о разделении функций собственности и управленческой деятельности. Такие функции, как планирование, организация, набор и обучение персонала, управление и контроль, получили у Смита и других последователей классической школы (Ж.Б. Сэй, Т. Мальтус, Дж.С. Милл, А. Маршалл и др.) то или иное описание. Таким образом была заложена основа для понимания механизма управления организацией.

Ч. Баббидж подобно Адаму Смиту был очарован принципом разделения труда и чувствовал, что все развитые цивилизации достигли своего положения через этот процесс, он создал свои собственные учебные планы и обучал рабочих. В одном ряду с Баббиджем исследователи истории менеджмента выделяют плеяду великих англичан – Р. Аркрайт, Д. Уатт, М. Болтон, У. Джевонс. Они обратили внимание как на инженерно-технические аспекты производства (координацию деятельности и контроль за операциями), так и на социально-психологические [7, с. 67].

Однако именно А. Файоль объединил идеи функциональной администрации Тейлора и старый принцип единоначалия (линейной системы управления), в результате чего была получена схема управления, которая составляет основу современной теории менеджмента. При этом А. Файоль развил свой мостик, который разрешил коммуникациям пересекать линии власти, но только тогда, когда это было согласовано всеми сторонами и сохранялось информирование начальства во всех случаях. В данном случае подчеркивались последовательность и взаимосвязанность действий многих людей. В Англии идея Файоля была воспринята Л. Урвиком. В своей книге под названием «Элементы администрирования» он подтвердил управленческие принципы и разработал способ сравнения и систематизации концепций управления, известный в истории менеджмента как «логические квадраты». В Америке идеи Файоля пропагандировали также Дж. Д. Муни и А.К. Рейли.

Многие представители административной школы подчеркивают огромный вклад немецкого социолога М. Вебера, который он внес в исследование принципов организации. Вебер подчеркивал, что должны соблюдаться правила, предписания и рекомендации. Структурные элементы организации должны функционировать как хорошо отлаженный

безличностный механизм. Исследования другого исследователя – социолога организаций – Честера И. Бернарда, хотя и ввели человека в процесс управления организацией, были сосредоточены, прежде всего, на функциях формальной организации – это вид сотрудничества между людьми, которое является осознанным, преднамеренным и имеет определенные цели. Бернард определил организацию как систему скоординированных сознательных персональных действий или сил. Он выделил два универсальных элемента управления: убеждение и цель. Убеждение заключалось в поиске индивидуальных мотивов. Цель как второй универсальный элемент связан с желанием сотрудничать. Процесс, с помощью которого эти два первых универсальных элемента становятся динамичными, осуществляется с помощью коммуникации. Вся активность, по мнению Бернарда, основана на коммуникации, в которой четко и последовательно определены все элементы. Именно коммуникации были центральной ценностью во всех работах Бернарда. В 1950 г. У. Ньюман из Колумбийского университета определил элементы процесса управления: планирование, организация, соединение ресурсов, руководство и контроль. Дж. Терри из Северо-западного университета первым определил управление как деятельность по планированию, организации и контролю за операциями с основными элементами организации – людьми, материалами, машинами, методами, деньгами и рынками, обеспечивающая направление и координацию и создающая руководство человеческими усилиями для достижения искомых целей.

Таким образом, исследования управленческих процессов в этот период времени были сосредоточены на исследовании принципов и механизмов управления. Управленческий процесс есть то, что делает менеджер, выполняя свою работу, что обеспечивает остов, каркас теории. Принципы приблизительно описывают, как администратор должен управлять, и представляют собой основные блоки научного знания. Тем самым теоретики и практики управления стремились придать определенную форму накопленным знаниям. Среди российских теоретиков управления, несомненно, выделяется фигура А.А. Богданова (Малиновский), автора термина «тектология» [8]. Он был одним из основоположников кибернетики, пропагандистом идей пролетарской культуры и директором первого в стране института переливания крови.

Основная задача тектологии, как отмечал Богданов, объединить разрозненное, установить общий организационный метод, применениями которого являются все вариации подбора в действительности и в теории [8, с. 197]. В концепции А. Богданова содержатся немало интересных и важных идей, од-

нако его теория не была по достоинству оценена современниками.

Одним из первых российских ученых, кто подверг глубокому критическому анализу западные теории научной организации труда, стал О.А. Ерманский, по научным воззрениям последователь А.А. Богданова – автор концепции о физиологическом оптимуме [9]. Он предложил глобальный проект переустройства управления обществом. Его проект был своеобразной «индустриальной утопией». Согласно О. Ерманскому, основной вопрос теории рационализации организации труда заключается в определении критерия рациональности организации любой работы. Главное достоинство его концепции состоит в том, что она содержит идеи о необходимости поддержания интенсивности труда на оптимальном уровне.

Итак, с нашей точки зрения, теории управления, которые разрабатывались отечественными исследователями, можно охарактеризовать как различные формы «инженерии» на идеологической основе. Несомненно, теории НОТ, разрабатываемые российскими учеными, имели свою научную ценность, но система идеологии оказывала на них слишком жесткое давление.

Таким образом, внимание исследователей данного периода было сосредоточено на анализе методов и последовательности этапов управления и принципов их сопряжения. Изучаются внешние и внутренние структуры в управлении организацией. Именно это положение дает нам основание говорить о том, что теории перечисленных авторов базируются на моделях коммуникации объединенных нами в линию «Шеннона–Уивера» (К. Шеннон, У. Уивер, М. ДеФлер, Д. Осгуд, В. Шрам, М. Денс, П. Лазарсфельд, Г. Вейман, М. Гранноветтер, Ф. Котлер, М. Мескон). Важным для создателей этой плеяды моделей стало понимание процессов, лежащих в основе передачи информации. Для теорий управления, которые, как мы утверждаем, строятся на основе коммуникативных моделей линии «Шеннона–Уивера», основной целью стало исследование последовательности и взаимосвязанности управленческих процессов, исследователи старались придать определенную форму, можно сказать, создать «эстетику» управленческого процесса. Это дает нам основание говорить о том, что в основе моделей данной линии лежит синтактическое измерение знака, основной целью создания оператора в виде управленческих теорий становится установление взаимозависимости элементов друг к другу, создание эстетики управленческой мысли, что нашло свое отражение в теориях и практиках управления, закрепляющих основные этапы управленческого процесса.

Человек в теориях управления и семантическое измерение знака

В середине XX в. меняется само понимание управленческого процесса, поскольку классическая школа и школа научного управления появились, когда психология только набирала силу. Авторы этих школ признавали роль человеческого фактора, но их дискуссии определялись такими аспектами, как справедливая оплата, экономическое стимулирование и установление формальных функциональных отношений. Соответственно школа человеческих отношений возникла как реакция на неспособность полностью осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации. Как мы увидели выше, авторы, которые писали о научном управлении, в основном рассматривали управление производством, то есть занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого.

Осознание человеческого фактора приводит к возникновению философии менеджмента, описывающей мотивы групп и отдельных индивидов, что связано с именем последовательницы И. Фихте М.П. Фоллет. Она имела знания в области психологии и управления и служила связующим звеном между двумя эпохами. Она обобщила концепцию Тейлора и предвидела многое из того, к чему позже пришли исследователи Хоторна. М. Фоллетт проводила параллель политического управления и менеджмента организации. Она подчеркивала, что в обоих процессах имеются одни и те же проблемы: достижение единства усилий, определение власти и ответственности, достижение координации и контроля, развитие эффективного руководства. М. Фоллетт обращается к новой философии контроля, которая предполагает контроль *событий*, а не людей, что является важным выводом для наших дальнейших исследований. Она утверждает, что координацией достигается единство, а единство есть контроль. М. Фоллет была ближе, чем кто-либо из основоположников менеджмента к его пониманию через призму человеческих ценностей, психологии и групповых интересов. Она показала, что мир менеджера не ограничивается погоней за прибылью.

Итак, промышленная философия Мюнстенберга и философия бизнеса М. Фоллет означали, что наука управления развивается от исследования трудовых движений и затрат времени, планирования, организации и контроля к изучению проблем социального поведения людей, в частности, таких вопросов, как мотивация, коммуникация и лидерство. Движение за «человеческие отношения» никогда не умирало. Большинство современных концепций в сфере менеджмента восходят к трудам профессоров Гарвардской школы бизнеса 30-х годов. Хоторнские эксперименты заканчиваются в 1932 г., а

спустя еще примерно 10 лет появляется фундаментальная теория А. Маслоу.

Если школа человеческих отношений на первый план выводит межличностные особенности поведения, то школа поведенческих наук рассматривает возможность понимания работником своих возможностей. Раскрытие всего потенциала работника и использование этого потенциала – основные направления школы поведенческих наук. Однако такое понимание наталкивается на утверждение, что новый человек в промышленности должен был быть социально контролируемым. Развитие социального аспекта явилось главным достоинством исследований Хоторна, по достоверности эмпирической информации и профессиональному мастерству хоторнские исследования на предприятии являются вершиной западной индустриальной социологии, особенно когда речь идет о первой половине XX в. Национальный научно-исследовательский совет во главе со знаменитым изобретателем Т. Эдисоном проводит эксперимент на заводе «Western Electric» в Хоторне (1927–1932). Подчеркнем, что в основе новой школы лежали эксперименты, а не теоретические положения или концепция. Результаты оказались крайне противоречивыми. Для разъяснения этой загадки хоторнских экспериментов был приглашен профессор Гарвардского университета Д.Э. Мейо. Основополагающим выводом хоторнских исследований явилось осознание новых менеджерских качеств, в отличие от привычных технических навыков, исключительно важных для управления человеческими ситуациями. Однозначной оценки хоторнских экспериментов нет и сегодня, хотя их значение подчеркивается многими исследователями. Решающее значение для управления получило понимание ситуаций, связанных с поведением людей, умение влиять на последних и общаться с ними. В основе этого понимания лежит образовательная подготовка Д.Э. Мэйо, который в своих исследованиях опирался на работы П. Жане и З. Фрейда. Развитие школы «человеческих отношений» происходило по нескольким направлениям. Хоторнские эксперименты послужили определенным прологом, однако расцвет «гуманистического менеджмента» приходится на вторую половину 50-х – начало 60-х гг. В этот период в Америке разворачивается сеть курсов повышения квалификации для промышленников и бизнесменов, именно тогда они начинают осознавать уникальную ценность человеческого фактора среди всех ресурсов производства [10, с. 287].

Основной предпосылкой таких исследований была идея о том, что все организационное поведение вовлекает некоторый человеческий эффект множителя. В основе исследований поведения

групп лежат работы Д.Л. Морено и К. Левина, которые перенесли центр внимания с индивидуума на группу. Исследование продвинулось от статического состояния индивидуума в изоляции к динамическому состоянию индивидуума во взаимодействии с другими. Эти меняющиеся взгляды на человека на работе можно классифицировать следующим образом: новые идеи о мотивации; изменяющиеся мнения о выгодах, получаемых из разделения труда, и достижение большей преданности работников организационным целям через участие в принятии решений. В многообразной классификации потребностей, используемой в концепциях школы «человеческих отношений», важную роль сыграла иерархия, или пирамида, потребностей А. Маслоу, который открыл возможность многомерного подхода к мотивации, предлагая теоретическую иерархию потребностей человека. Исследованием стимулов к труду занимался Ю. Херцберг. Выводы Херцберга и его последователей касались самого главного в политике стимулирования – соотношения между структурой потребностей рабочего и мотивирующим характером труда [7, с. 388]. Большую популярность в парадигме американского менеджмента получила концепция Д. Макгрегора, суть которой – установление зависимости между стилем управления и поведением служащих. Принципиальной особенностью концепций Маслоу, Херцберга, Макгрегора было то, что они не отвечают на вопрос, как и почему происходит управление. Прежде всего, они имеют рекомендательное значение, ибо говорят, как это нужно делать.

Новая теория мотивации, разработанная как альтернатива старой теории побуждения, так и называлась – теория экспектации и ценностей, а ее авторами считают К. Левина, Е. Толмена, Д. Маккеланда и Дж. Аткинсона. Важными элементами в ней были целеориентированное поведение и мотивация достижения.

Другой этап развития теории организации был связан с появлением организационного гуманизма в 1957–1960 гг. Появились работы Д. Марша и Р. Симона под названием «Организация», за ней – работы М. Димока, М. Хейера, Д. Фиффера и Ф. Шервуда и др. С их точки зрения, классицисты потерпели неудачу во множестве вопросов из-за формирования незаконченных и неаккуратных теорий мотивации и упущения из вида важных составляющих человеческого поведения. Они считали, что традиционная теория организации рассматривает человеческий организм как простую машину. Это был поворот от акцента на структуре к обращению внимания на процесс производства и взаимодействия индивидуумов.

В основу вышеперечисленных управленческих концепций легло понимание организационной ре-

шетки, которая выражала идеи относительно роли структуры и человека в организации, указывая на множество возможностей совместить интересы личности и организации в некой обоюдной форме. Основные термины, которыми можно обозначить такого рода управленческие теории, – это стратегическое видение, системный подход, эффективные коммуникативные способности и пр. Все это говорит о том, что в основе теорий управления, ставящих в центр управления человека и его потребности, лежат модели коммуникации, выделенные нами в линию «Ньюкомба» (Т. Ньюкомб, Б. Уэсли, М. Маклин, Дж. и М. Рили, Г. Малецке) [3]. Данная линия была выстроена как социально-психологическая модель симметрии. Основным положением, на которое опирались исследователи, стало понимание того, что участники коммуникации создают переплетающиеся психологические отношения на основе принадлежности к определенной референтной группе. Данная линия корреспондирована нами с семантическим каналом трансляции знака, что означает, что коммуникативные модели данной линии актуализируют то измерение знака, которое связано с нахождением новых смыслов. Управленческие практики, в основе которых лежат эти модели, совершили своеобразный переворот в сознании исследователей, введя человека в процесс управления. В этом случае важным становится не столько получение прибыли, сколько установление взаимосвязи между элементами производственного процесса, взаимопонимания между участниками, нахождение общего знаменателя для целей эффективного управления, какими и становятся поведенческие теории управления.

«Джунгли менеджмента» и «хаос» моделей коммуникации

В течение нескольких десятилетий менеджмент в основном основывался на информации, получаемой в ходе управленческой деятельности, иными словами, его источником служили эмпирические знания. Подавляющее большинство авторов управленческих теорий представляли менеджеры, желавшие поделиться своим опытом. Опыт менеджеров и сейчас является важным источником познания и содействует созданию теории менеджмента. Важно отметить, что до начала 50-х годов наука мало способствовала развитию менеджмента. Но с 60-х гг., по словам многих исследователей, в теории менеджмента наступила путаница. Многие авторы констатировали, что единой универсальной теории менеджмента не существует. С легкой руки американского исследователя Х. Кунтца все разнообразие теорий и связанных с ними подходов к изучению менеджмента получило название «джунгли менеджмента» [11]. На смену силовым методам

решения проблем пришли более тонкие и эффективные. Именно поэтому основной целью новых подходов к управлению стал поиск механизмов эффективного управления. В 60-х гг. началась широкая разработка концепций, которые опирались на использование математического аппарата – «количественная школа». Представители этой школы рассматривают управление как процесс логический и поддающийся формализации, который можно выделить математически. Новым подходом, связанным с количественной школой управления, явился системный подход к менеджменту (Л. фон Берталанфи). Выводы Берталанфи были использованы для новых разработок англо-американским экономистом К. Боулдингом. Он считал, что теория систем является способом мышления в управлении. Другой значимой теорией в становлении науки управления стала теория П. Друкера [12]. На основе системного подхода он предложил учение о менеджменте как о профессиональной деятельности и о менеджере как профессии. Одним из наиболее известных положений Друкера является его концепция управления по целям [12, с. 323]. Друкер считал, что управление должно начинаться с выработки целей, а уже потом переходить к определению функций, системы взаимодействия и процесса. Положения Друкера «подхватил» Д. Мак-Фарланд, который интерпретировал управление как процесс объединения ресурсов для достижения организационных целей. В 1980-е годы наиболее популярной системной концепцией менеджмента является теория 7-С. Она разработана двумя парами исследователей, сотрудничавших с консультационной фирмой «Маккинси». Первую пару составили Т. Питерс и Р. Уотерман – авторы книги «В поисках эффективного управления», вторую пару – Р. Паскаль и Э. Атос, авторы не менее известной работы «Искусство японского управления: пособие для американских управляющих». Они утверждали, что эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих (стратегия, структура, системы, стиль, сумма навыков, совместные ценности). В основу этой теории был положен принцип гибкости, иерархическая структура была заменена гетерархичной и проектно-ориентированной. Власть стала распределяться более равномерно, и менеджеры были убеждены, что для достижения результатов следует использовать межличностное влияние, заботиться о достижениях своей команды и коллег-сотрудников. Исследования, основанные на теории общих систем, положили начало многоплановому комплексному подходу к изучению предмета менеджмента. Теория общих систем в 60-х гг. заменила прежний процессный подход к управлению, основанный на понимании управленческой деятельности как фун-

кционально обусловленных, вытекающих один из другого элементов, системным подходом. При таком подходе управление рассматривается не как «одномерное», а как многоплановое, комплексное и динамичное явление, призванное обеспечить взаимосвязь внутренней среды организации с ее внешним окружением [13, с. 229]. Обратим внимание на следующие принципы комплексного подхода: во-первых, многомерность управления и соответствующего ей управления; во-вторых, наличие синергетического эффекта; в-третьих, изменение каждого элемента управленческой деятельности рассматривается как неизбежно обусловленное изменение всех остальных, а конечном счете – всей организации.

Обращение к работам исследователей менеджмента данного периода показало, что в отличие от своих предшественников они непосредственно связали два понятия «менеджмент» и «коммуникация». П. Друкер отмечает, что мы столкнулись с настоящим изобилием коммуникаций. Тем не менее оказалось, что легче изловить единорога, чем «подчинить» коммуникации. В общем «гуле» коммуникаций не удастся уловить что-либо вразумительное по этому поводу [12, с. 317]. Понятия «информация» и «коммуникация» – это разные вещи, хотя и взаимосвязанные [12, с. 318]. Он определял коммуникацию как восприятие, а информацию как логику, которая носит формальный характер и невыразительна. Информация обезличена. С другой стороны, П. Друкер подчеркивает, что информация предполагает коммуникацию, информация всегда закодирована, чтобы получить информацию, не говоря уж о том, чтобы использовать ее, реципиент должен знать и понимать соответствующий код. Это требует предварительного соглашения между коммуникатором и реципиентом, то есть какой-то коммуникации [12, с. 321]. Такое понимание коммуникации определило тот факт, что исследователь не смог объяснить, как улучшить качество коммуникаций при возрастающем объеме информации. Внешняя среда признавалась все более динамичной, что привело к тому, что новые реалии отразил ситуационный (или кейсовый, от англ. case – ситуация) [14] подход к менеджменту. И. Ансофф считает, что одни и те же функции управления по-разному реализуются в конкретных ситуациях, поэтому менеджер должен на основе всестороннего анализа формирующих эти ситуации факторов найти подходящие приемы и методы решения возникающих проблем с учетом всех плюсов и минусов. Деловая организация рассматривается как «открытая система», главные предпосылки успеха деятельности фирмы вне ее, и она должна своевременно реагировать на изменение внешней среды, что определяется как управление ситуациями или событиями.

Таким образом, «джунгли» управленческих теорий периода конца XX в. зеркально отразились в «хаосе» моделей коммуникации (от модели коммуникации Дэнса, которая представляет собой спираль в бесконечность, до модели убеждения Фишена-Айзена со сложными алгебраическими обозначениями) этого же периода. Количество моделей коммуникации к 80-м гг. возросло в арифметической прогрессии. С другой стороны, в большинстве управленческих теорий были учтены ошибки предыдущих поколений, и поэтому нельзя сказать, что в основу их создания легли коммуникативные модели, в которых актуализирован только один канал трансляции знака. Это вполне объяснимо. В современных концепциях менеджмента утверждается, что управление сложными системами разнообразной природы представляет собой комплекс различных подсистем, выполняющих определенные технологические функции и связанных между собой процессами интенсивного динамического взаимодействия. Процессы, протекающие в таких системах, являются нелинейными, многомерными и многосвязными, в которых протекают сложные переходные процессы и могут возникать критические и хаотические режимы движения. Все это приводит к необходимости создания таких управленческих теорий, в которых был бы задействован весь опыт предыдущих поколений. Именно это положение позволяет нам утверждать, что в основу современных теорий управления легли модели коммуникации семиотической линии (модели Р. Якобсона, Ю. Лотмана, У. Эко) [3], в которых актуализированы все каналы трансляции знака. Одновременность «работы» всех каналов приводит к тому, что в постклассике получает выражение в понятии когерентность, которая является обязательным условием каждого качественного «переворота», по точному выражению А.Н. Уайтхеда, «скачка из потенциальности в актуальность». Этот «скачок», «переворот» обеспечиваются в коммуникативном пространстве согласованной работой знаковых каналов. А.Н. Уайтхед, говоря о перевороте в символизме, писал о когерент-

ности воздействия таких «троек», как поверья, эмоции, обычаи; идеи, образы, эмоции; эмоции, намерения, вера [2, с. 220–221].

Возможно, именно такие коммуникативные модели лежат в основе создания современных управленческих теорий. Данные теории прежде всего ориентированы на достижение определенной цели. В этой связи весь веер моделей современного менеджмента можно упорядочить с позиции постнеклассической методологии (предлагается понятие «аттрактивный менеджмент») [15, с. 36–40]. С другой стороны, анализ многочисленных управленческих теорий показал, что они могут быть упорядочены на основе проведенной классификации моделей коммуникации. В основе данной классификации лежат три измерения знака. Власть знака тотальна, но и она имеет свои пределы. Такие позиции сочетаются с информационно-синергетическим подходом, на основании которого осуществлена верификация наших предположений. Все модели коммуникации мы смогли «уложить» в концептуальную модель информационного процесса, что стало основанием для предложенной нами классификации теорий управления. Роль знаковой динамики в данных исследованиях видится в том, что она выступает в качестве информационных механизмов самоорганизации коммуникативности. Именно знаковая динамика обеспечивает то, что в философии коммуникативности обозначается как состояние «пере», время «между», «мерцание смыслов», «брешь в культурном слое». Динамика современных коммуникаций определяет повседневность современного человека. В этой новой повседневности в иной коммуникативности человек сталкивается с проблемами самоидентификации и решением принципиального вопроса о своем сопротивлении. Этот поток поглотит человека или им можно управлять. Это те вопросы, на которые можно ответить, выявляя механизмы знаковой динамики, их сущности для концептуального обоснования возможности управления коммуникативным пространством.

Поступила в редакцию 25.01.2008

Литература

1. Зверинцев А.Б. Коммуникационный менеджмент. СПб., 1997.
2. Миф, мечта, реальность: постнеклассические измерения пространства культуры / Под ред. И.В. Мелик-Гайказян. М., 2005.
3. Лукьянова Н.А. Динамика коммуникативного пространства образовательных систем // Высшее образование в России. 2006. № 11.
4. Мотрошилова Н.В. Рождение и развитие философских идей. М., 1991.
5. Аристотель. Этика. Политика. Риторика. Поэтика. Категории. Мн., 1998.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1994.
7. Кравченко А.И. История менеджмента. М., 2007.
8. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука). М., 1989.
9. Ерманский О.А. К постановке проблемы рационализации // Плановое хозяйство. 1929. № 2.

10. Мэтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе. М., 1996.
11. Koontz H. The Management Theory Jungle // Journal of the Academy of Management. 1961. № 3. December.
12. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента. М., 2004.
13. Кредисов А.И. История учений менеджмента. Киев, 2000.
14. Ансофф И. Стратегическое управление. М., 1989.
15. Мелик-Гайказян И.В., Мелик-Гайказян М.В. Атрактивный менеджмент: методологические проблемы теории управления и философское обоснование понятия // Вестник Томского гос. ун-та. 2007. № 11 (74). Серия: Гуманитарные науки (Философия).

УДК 008+304.2+130.2

О.Ю. Матвеева, И.В. Мелик-Гайказян

МОДЕЛЬ ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ В СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ СИСТЕМАХ¹

Томский государственный педагогический университет

Особенности русского менталитета – традиционная тема многочисленных работ, посвященных исследованию «загадочной русской души». Настоящая статья посвящена анализу специфики восприятия мечты в России, которая, в первую очередь, определяется отношением ко времени в культуре. Постнеклассические измерения пространства культуры [1] дают определенные основания для утверждения: «Русская душа» всегда живет мечтой. Особенность этой мечты в том, что она имеет две стороны – миф как мечту о прошлом и утопию как мечту о будущем, а сегодняшнее мало значимо. Причем между «временными горизонтами» прошлого и будущего нет связи, нет действия, нет поступка.

Смелость подобного утверждения требует обоснования. В метафорах эта специфика русского менталитета схватывалась на интуитивном уровне. Так, Ф.М. Достоевский выделял особенность, которую он назвал типично русской, а именно: стремление пребывать в иррациональных рамках собственных иллюзий. Характеризуя ситуацию постоянного воспроизведения кризисных периодов в истории России, Е.И. Замятин писал: «Россия движется вперед странным, трудным путем, не похожим на движение других стран, ее путь – неровный, судорожный, она взбирается вверх, – и сейчас же проваливается вниз, кругом стоит грохот и треск, она движется, разрушая» [2, с. 26]. Для русского народа характерна психологическая установка на быстрый переход из мира настоящего в мир желаемый, в мир мечты. С точки зрения Э.Я. Баталова, «для русского менталитета особенно характерны такие черты, как нецентрированность, или инертность сознания и человека. Его нелегко сдвинуть с места. Но, сдвинувшись с места, Россия и останавливается с трудом: слишком

уж велика ее «масса»; склонность к поиску некоей панацеи, волшебного слова, толстовской «зеленой палочки» [3, с. 91]. Другими словами, к поиску мечты.

Существует ли связь мечты и реальности? Наши последующие рассуждения на эту тему могут счесть скучными и утомительными, поэтому, чтобы удержать интерес читателя, обещаем привести одну любопытную иллюстрацию. Данный рисунок в свое время оказал на нас столь сильное впечатление, что побудил исследовать проблему взаимосвязи мечты и реальности. Мы рассматриваем эту проблему с позиций постнеклассической науки, которая во многом изменила представления о времени, процессе и его цели, что позволило определить феномен информации как необратимый во времени процесс. На этом основании выявляются новые черты феномена мечты, играющего особую роль в культуре. С семидесятых же годов XX в. стала интенсивно развиваться нелинейная динамика, часто называемая теорией самоорганизации открытых систем, теорией катастроф и синергетикой. Заметим, что эти наименования данного научного направления не являются синонимами и развиваются в разных предметных областях. Это по сути своей междисциплинарное направление науки опирается на трех «китов»: необратимость времени, нелинейность взаимодействий и конструктивность неустойчивых состояний, которые оставляют системе возможность выбирать свое будущее. С этих позиций были определены границы применимости классических традиций видения мира, атемпорального, жестко детерминированного, безальтернативного, описываемого линейными (или квазилинейными) закономерностями. Методологический анализ открывшейся познавательной ситуации позволил констатировать возникновение новой научной

¹ Исследование выполняется при поддержке гранта РФФИ № 08-06-00109.