

Харченко К.В. Мягкое управление в современном обществе: тактика или стратегия? // Технологии мягкого управления в социальных системах: Сборник научных трудов. – Белгород: Константа, 2007. – С.21-24.

МЯГКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ТАКТИКА ИЛИ СТРАТЕГИЯ?

К.В. Харченко

Белгородский государственный университет

В современном обществе мягкие, косвенные методы управления становятся все более популярными. Смена управленческой парадигмы наблюдается подчас и в тех сферах, где раньше господствовало прямое управление директивного типа – не только в государстве, где большинство предприятий выведено из прямой юрисдикции административного аппарата, но до известной степени и в семье, образовательных и медицинских учреждениях и т.д. Следовательно, актуальным становится поиск причин интереса субъектов управления самых различных уровней к мягкому управлению и прояснение целей социальных акторов, практикующих соответствующие методы воздействия на управляемую подсистему.

В качестве гипотезы может быть выдвинуто положение о том, что культивирование мягких методов управления отнюдь не означает ослабления силы воздействия, являясь, скорее, тактическим приемом. Напротив, управление, выраженное в более тонких формах, способно шире и глубже проникнуть в структуры общества.

Распространению мягкого управления способствуют, по меньшей мере, четыре причины.

Первая причина – это усложнение социальных систем, в особенности, социальных отношений. Управление простыми, прозрачными системами делает возможным просчитать все изменяемые параметры, вплоть до их количественной интерпретации и алгоритмизации. Алгоритм же – это ни что иное, как набор инструкций, директив, одинаково понятных как человеку, так и машине. Такой вид управления основывается на допущении того, что субъект управления знает проблемную ситуацию значительно лучше, чем подчиненные. Напротив, сложные системы («черные ящики») трудны для прямого управления тем, что они живут по своим законам, которые руководитель не способен просчитать заранее. Типична ситуация, когда директор фирмы исполняет роль организатора, но, не зная тонкостей бухгалтерии и права, не может использовать директивных методов по отношению к профессионалам соответствующего профиля. Точно также в общегосударственном масштабе эффективность управления все более

определяется не силой административного нажима, а характером делегирования полномочий.

Вторая причина состоит в распространении управления на внешние системы с нечеткой структурой. По утверждению С.А. Сивовой, возрастание роли управления в современном обществе проявляется в том, что «в тех сферах, в которых традиционно доминировали неуправленческие подходы к решению проблем, теперь все чаще используются управленческие технологии»[1, с.4].

В данном ключе интерес представляют два противоположных взгляда. С одной стороны, упомянутый нами автор предлагает концепцию социально-управленческого стиля мышления, важным компонентом которого является умение распознавать системы, актуальные для управления[1, с.22]. С другой стороны, в последнее время на Западе распространена идея ограничения процесса регулирования, которая нашла отражение в технологии оценки регулирующего воздействия, предполагающей детальное обоснование преимуществ вмешательства в естественные процессы перед сохранением существующего положения дел[2].

Управление системами с нечеткой структурой, важнейшей из которых является сознание людей, невозможно без опоры на самоорганизацию, т.е. на поиск источника развития внутри самой системы. Обратим внимание на то, что переориентация управленческой методологии с жестких методов на мягкие происходит почти одновременно со сменой научной методологии, в которой все больший вес приобретает синергетика.

Понятие нечеткой структуры может относиться не только к системам, где изначально не может быть четкости, но и к структурированным прежде системам, находящимся в кризисном состоянии. Сейчас много говорится об экономическом кризисе в России. Все же масштабы кризиса глубже – до сих пор в нестабильном состоянии находятся очень многие социальные институты, поддерживаемые не столько властью и имущими, сколько рядовыми людьми. В такой ситуации характерная для директивного управления опора на формальные структуры будет заведомо проигрышным вариантом.

Третья причина распространения косвенных управленческих методов – несоответствие директивного управления «моде», источник которой – условия жизни современного человека. Вероятной причиной закрепления прямого управления в советское время был милитаристский характер общества. «Командирский» стиль управления, по необходимости использовавшийся в военное время, закреплялся и в мирных условиях через готовность одних людей командовать, а других – подчиняться приказам[3]. Кстати, на Западе переход к мирной жизни в послевоенный период привел к появлению новых теоретических моделей принятия решений в организации, которые можно считать производными от утвердившихся идей мягкого управления. Это модель Карнеги с характерным для нее акцентом на неопределенности и конфликтах; модель инкрементального поиска решений, в которой процесс достижения управленческих результатов представал как частично обратимый; а также модель «мусорного ящика», авторы которой

утверждали, что соединение проблемы и решения – случайный акт, имеющий место на фоне множества нерешенных проблем и безосновательных, «беспроблемных» решений[4].

Метафора «моды», употребленная нами в отношении мягкого управления, подчеркивает, что смена управленческой парадигмы во многих случаях (особенно это касается российской практики) затрагивает лишь внешнюю сторону процесса управления. В современных условиях жесткие по натуре руководители, не желающие сдавать свои позиции, вынуждены обращаться к мягкому управлению в тактических целях.

Четвертая причина актуализации мягкого управления – выработка в недрах управляемой подсистемы многообразных форм противодействия директивным методам. Усложнение социальных систем не в последнюю очередь выражается в усложнении внутреннего мира людей, в том числе структур сознания, отвечающих за отношение к служебным обязанностям. Простое стимулирование методом «кнута и пряника» перестает удовлетворять интересам работников, для эффективного труда которых требуется, скорее, четкая корпоративная идеология либо элементарное следование общепризнанным моральным нормам. В самом деле, на всякий четкий приказ можно найти не менее четкое оправдание бездействия, тогда как в ситуации исходящей от руководства просьбы, обращенной лично к работнику (пусть даже по каналам массовой коммуникации) проявить невнимание труднее.

Таким образом, мировая тенденция смягчения методов управления неизбежно затрагивает Россию, однако под влиянием внутренних условий перед отечественными руководителями открывается два варианта «демократизации» управленческой деятельности. Первый вариант – формальный – предполагает использование внешнего подобия мягких методов, которые лишь слегка приукрашивают традиционные каналы управления. В данном случае существует опасность возникновения у работников (а в масштабе государства – и у населения в целом) эффекта обманутого ожидания. В перспективе такой путь ведет дисбалансу, энтропии системы, не получающей подпитки изнутри и извне. Второй вариант, предполагающий истинную реализацию мягкого управления, так же, как и в первом случае, имеет мало общего с состоянием попустительства и вседозволенности, но основывается на доверии субъекта к собственному ресурсу управляемой подсистемы, подкрепленном кропотливой предварительной деятельностью. Такой подход направлен на перспективу, имеет стратегический характер, поскольку высвобождение творческой энергии объекта (работников, муниципальных образований и т.д.) и раскрытие его инновационного потенциала на долгое время сохраняет устойчивость системы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сивова С.А. Социально-управленческий стиль мышления. Дис. ... докт. социол. наук. – Саратов, 1999. – 353 с.

2. Крючкова П.В., Шаститко А.Е. Оценка регулирующего воздействия и модернизации системы государственного регулирования // *Общественные науки и современность*. – 2006. - №4. – С.21-31.

3. Психология людей военного времени анализируется, в частности, в работе: Сенявская Е.С. Человек на войне: опыт историко-психологической характеристики российского комбатанта // *Отечественная истоория*. – 1995. – №3. – С.7-16.

4. Дафт Р. Управленческие решения. Секреты успеха. – 1999 // Электрон изд. Режим доступа к изд.: http://www.vusnet.ru/biblio/archive/daft_uprreshsecrusp/