

маёй бацькаўшчыне, а па Еўропе... Нездарма ж некалі Сакрат гаварыў: “Я – грэк, я – грамадзянін Атэнаў. А яшчэ я – грамадзянін Сусвету”.

Сапраўды, доктар Ян Пятроўскі – грамадзянін Еўропы. Нарадзіўся ў Слуцку. Ваеннай восенню 1919 г. сям’я Пятроўскіх пераехала ў Вільню, дзе пражыла амаль да пачатку другой сусветнай вайны. У 1927 г. Яна прызвалі ў польскае войска; спачатку служыў у Лідзе, потым вучыўся ў падафіцэрскай школе і школе падхарунжых. Жаданне зразумець сутнасць іншага светапогляду прывяло, пасля звальнення з арміі, на вучобу ў тэалагічную Біблійную школу, па заканчэнні якой працаваў у Варшаве, а потым чатыры гады ў Дзярычыне мясцовым прапаведнікам на беларускай мове. У 1936 г. пераводзіцца ў Варшаву, дзе выконвае абавязкі пастара і адначасова сакратара Польскай метадысцкай гадавой канферэнцыі.

З пачаткам вайны Ян Пятроўскі быў вымушаны пакінуць Варшаву. Як пратэстанцкі прапаведнік жыў на Нямеччыне і ў нейкай ступені працягваў вакопрэлігійную дзейнасць, рыхтаваў да выдання “Новы Запавет” на беларускай мове. У гэты ж час пачаў працаваць над перакладамі. Даследаванні значна ўскладняліся тым, што ўласная бібліятэка была арыштавана гестапа з прычыны знаходжання ў ёй шэрагу падазронных кніг, у лік якіх увайшлі “Стары Запавет” на старажытнаўрэйскай мове, “Гісторыя расійскай рэвалюцыі” (у двух тамах) Л. Троцкага. Сам Пятроўскі пасля допыту і адпаведных тлумачэнняў таго, што ён як пастар “мае патрэбу ў сваёй працы час ад часу заглянуць у гэбрэйскі тэкст”, быў адпушчаны.

Пасля вайны Пятроўскі працягваў сваю рэлігійную дзейнасць сярод суайчыннікаў у Аўстрыі як прадстаўнік Метадысцкай царквы. У 1953 г. ён са сваёй сям’ёй перабраўся ў Злучаныя Штаты Амерыкі, дзе працягвае працу ў якасці прапаведніка Метадысцкай царквы і поўнацэнна аддаецца даследчай і перакладчыцкай дзейнасці.

Цяпер Пятроўскі жыве на поўдні ЗША, у штаце Фларыда, і марыць аб выданні сваіх перакладаў класічнай грэчаскай філасофіі на Беларусі.

Беларускі харытатыўна-адукацыйны фонд імя Яна Пятроўскага прызначаны садзейнічаць аб’яднанню беларусаў сусвету, далейшаму развіццю навуковага патэнцыялу рэспублікі, узбагачэнню нацыянальнай філасофскай спадчыны, павышэнню ўзроўню вышэйшай адукацыі, адраджэнню нацыянальнай перакладчыцкай школы.

Для ўпарадкавання перакладчыцкай дзейнасці Беларускага фонду неабходна заснаваць яго арганізацыйны камітэт, у склад якога могуць увайсці прадстаўнікі кафедраў філасофска-эканамічнага факультэта Белдзяржуніверсітэта (у прыватнасці, кафедры гісторыі філасофіі), філалагічнага факультэта (кафедра класічных моў і беларускай мовы), прадстаўнікі нездзяржаўных структур, а таксама грамадскасці. Запрашаем усіх, хто зацікаўлены ў стварэнні Беларускага фонду імя Яна Пятроўскага і мае адпаведныя магчымасці, да супрацоўніцтва.

¹ Apel K., O. Transformation der Philosophie: Bd. 1. Sprachanalytik, Semiotik, Hermeneutik. Frankfurt am Main, 1976. S.220.

² Гл.: Портнов А. Н. Язык и мышление: основные парадигмы исследования проблемы в философии XIX–XX вв. Иваново, 1994. С.9.

³ Гл.: Гейзенберг В. Физика и философия. Часть и целое. М., 1989.

⁴ Гл.: Бор Н. Избр. научные соч. М., 1971. Т.2.

⁵ Пранчак Л. Беларуская Амерыка. Мн., 1994. С.246.

Е.А. ДУДКО

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ: ЕГО СТРУКТУРА

Целенаправленная деятельность человека неразрывно связана с принятием решения, выбором курса действий для получения определенного, заранее намеченного результата. В современном динамичном обществе не только индивид, но и сообщество, а также общество в целом стоят перед проблемой выбора программ жизнедеятельности, стратегии выживания. На фоне кардинальных изменений в образе жизни и мышлении, нестабильности ситуации происходит переоценка ценностей, идет поиск приемлемых вариантов развития.

Принятие решения для руководителя любого уровня является типовой задачей, которая со временем становится все более сложной и ответственной. Поступающий объем информации, которую требуется осмыслить, нередко превосходит компетенцию и возможности отдельного лица. Поэтому при выработке наиболее важных решений пользуются рекомендациями экспертов и консультантов.

В менеджменте одним из центральных понятий является решение, процесс принятия решения. Разработка социальных технологий реализации управленческих решений предполагает в эксплицитной или имплицитной форме использование соответствующей схемы (модели). Концептуально схема принятия решений исследована в ее общей теории, где на основе междисциплинарного синтеза, использования системного анализа и математического аппарата описывается деятельность субъекта по принятию решения, дается целостное представление об основных этапах этого процесса.

Существуют различные подходы к рассмотрению понятия "принятие решения". Это понятие допускает трактовку как в широком, так и более узком смысле. В системном анализе принятие решения понимается в самом широком смысле как осуществляемое не только человеком, но и техническим устройством (ЭВМ, следящим радиолокационным устройством) целенаправленное вмешательство в поведение системы и основанные на этом сравнение и оценка вариантов "действий". Одна из задач применения системного анализа к конкретным проблемам управления в обществе – предельное расширение спектра вариантов возможных стратегий выбора с одновременным указанием критериев оценки альтернатив и отбрасыванием тех, которые заведомо уступают другим.

Когда речь идет о деятельности человека в сфере управления, то принятие решения рассматривается как выбор и осуществление субъектом управления целенаправленного воздействия на объект управления, а также как совокупность последовательных действий, шагов, направленных на получение желаемого результата, т.е. реализацию управленческого решения. Общая теория решений опирается на методологию исследования операций и анализа систем.

Исследование операций как особая дисциплина на основе использования математических средств разрабатывает рациональные способы организации целенаправленной деятельности человека; с помощью формализованных средств выражает интуитивное стремление в конкретной ситуации найти оптимальное (наилучшее) решение при соблюдении принципов минимизации и максимизации. В области исследования операций оптимальным решением будет такое, когда в заданных условиях достигается максимальное (минимальное – в зависимости от характера задачи) значение показателя качества операции (эффективности, целевой функции) и соблюдаются заданные ограничения. Операция – любое действие, система мероприятий, объединенных единым замыслом и направленных на достижение определенной цели. Анализ ограничений (например, по выделенным ресурсам) с учетом допустимой степени самостоятельности в принятии решений и принципов нормального протекания процессов позволяет получить допустимые альтернативы (варианты решений). Из них выбираются оптимальные, т.е. такие, когда максимизируется (или минимизируется) показатель качества процесса.

В общей теории принятия решений модель этого процесса описывается с помощью концептуальной сетки базовых понятий: цель, ограничения при ее достижении, альтернативные стратегии, критерии их оценки и другие составляющие, например лицо, принимающее решение.

Развитие другой концепции принятия решений связано с именами Г. Саймона, Дж. Марча, Р. Сайерта. Парадигмальная установка "школы принятия решений" в отличие от "математической теории принятия оптимальных решений" состоит в том, что предполагается использование математических методов и электронно-вычислительной техники, но эти методы и средства не подчиняют себе неформализованные стороны управления, а приспосабливаются к организационным формам и деятельности менеджеров, за которыми сохраняется главная роль в процессах принятия решений.

Разработки в этом направлении ориентировались на органическую модель управления. Систему управления можно рассматривать в русле таких двух подходов, как формальная (классическая, механистическая, жесткая) и неформальная (органическая, социально-психологическая, мягкая). В механистической модели организации как в "полностью рациональной системе" основной характеристикой является ее "формальная структура" с иерархией должностей, регламентацией отношений внутри подразделений и между ними. Связи между организационными структурами, расположенными на одном уровне, осуществляются через центр; преобладают жесткие должностные инструкции; подчиненным даются исчерпывающие задания. Центральным понятием в этой модели выступает "работа" как определяющий элемент технологического процесса или управления. Ключевое значение имеет правильное организационное распределение работ, установление четкой взаимосвязи всех звеньев и опре-

деление рациональной технологии их выполнения. Такой подход коррелируется с жесткоструктурированным производственно-технологическим процессом, в котором все звенья и этапы поддаются регламентации и количественной оценке.

Во второй модели управления преобладает проблемный подход к процессам принятия решений. Управленческие решения рассматриваются как средство решения организационных проблем. Исполнитель участвует и в постановке задачи, которую ему предстоит решить. Данный стиль управления сочетается со стратегическим подходом (стратегическим планированием), который ориентирует предприятие не на существующие условия, а на те, которым предстоит сложиться; акцент делается на предвидение изменений и решается задача заблаговременного приспособления к ним. В органической работе модели управления базовым элементом хозяйственной деятельности в процессе принятия решения усилия сознательно направляются на поиск, а затем анализ альтернативных курсов действий. Данная парадигмальная установка предполагает построение модели конкретной ситуации, в которой менеджер или эксперт из множества альтернатив, вариантов действий имеет возможность рассмотреть только часть. Дефицит времени не позволяет во всей полноте оценить и распределить последствия выбора любой из возможных альтернатив. Управляющие принимают решения в условиях хронической нехватки необходимой информации и средств ее обработки. В этих условиях, несмотря на максимум усилий и старания, менеджер не может обеспечить выработку действительно оптимальных решений.

При многоцелевом подходе и рассмотрении неопределенности как неотъемлемой черты жизнедеятельности организации центр тяжести в процессе выработки решения перемещается с методов оптимального выбора альтернатив на изучение проблемы поиска решения, приемлемого в данной ситуации. Предполагается также, что хозяйственная организация – система познающая и самообучающаяся – ориентирована на инновации. Иерархия основных понятий многоцелевого подхода включает ценности и цели. Ценности выражают общие мировоззренческие стандарты “хороших” и “плохих” решений и являются общим руководством к выбору альтернативы. Цели формируются в соответствии с ценностями, но приспособляются к характеру решаемых проблем и осуществляемых действий.

Общие руководящие указания для выбора решений в конкретной среде осуществляются как политика и выражаются в различной форме: четко определенные принципы и поставленные ограничения; заданный набор наиболее общих решений; долгосрочные программы действий. Такой компонент, как решение (decision), представляет собой выбор, осуществляемый некоторым субъектом (индивидом или группой) после изучения и оценки альтернатив достижения целей. “Цели” как исходный момент организационной деятельности также имеют четкую операционную формулировку, содержащуюся в организационных документах, руководствах, официальных заявлениях. Таким образом, при использовании многоцелевых систем упрощение выбора заключается в замене цели максимизации целью удовлетворения, т.е. нахождения такого курса действий, который лицом, принимающим решение, признается достаточно хорошим.

Инновационные процессы протекают во всех сферах жизни общества (социотехнические, продуктовые, технологические), и выживаемость организационных структур зависит от способности быстрого реагирования на изменения, восприимчивости нововведений. В центре внимания исследований теории и практики управления – выявление тех мотивирующих факторов, которые имеют решающее значение для успешной деятельности организации в долгосрочной перспективе. Как подчеркивают, например, специалисты по управлению Д. Мерсер и Т. Питерс, ключевым инструментом управления эффективно действующих компаний является не использование обычных рычагов управления в виде руководящих указаний, а создание очень сильной микрокультуры организации. В основе микрокультуры лежит определенный набор ценностей: приверженность идеалам стандартов качества и обслуживания, интересам потребителя, ценным практическим нововведениям.

Таким образом, проблема принятия решения рассматривается в различных исследовательских программах. В развитии дискриптивной (описательной) или же поведенческой теории принятия решений большую роль сыграли работы Г. Саймона, Д. Марча, Р. Саерта. В этих теориях ярко выражена объяснительная функция (как принимаются решения), тогда как в рациональной модели, основанной на широком применении методов системного анализа, акцент делается на предписывающем моменте (каким должно быть решение).

Рационально-нормативный подход допускает, во-первых, сильную идеализацию возможностей рационального выбора, основанного на ряде общих положений, которые практически не осуществимы. Сюда входят: наличие четко сформулированной цели, подлежащей максимизации или минимизации; критерии ее достижения. Во-вторых, он предполагает реальным весь перечень возможных путей достижения целей или же заданным формальный способ построения и перебора альтернатив. В-третьих, допускается возможность полной оценки последствий осуществления каждой из этих альтернатив как по затратам ресурсов, так и по соответствию или несоответствию установленным ограничениям. В то же время концептуально-модельное исследование процесса принятия решения имеет методологическое значение. Выделенные базовые понятия служат ориентиром содержательного анализа проблем и поиска путей их решения в различных сферах жизнедеятельности. В структуре процесса принятия решения выделяются ограничения, которые предполагают необходимость учета наличия ресурсов, фактора времени, правовых и морально-этических норм.

¹ См.: Губанов В.А., Захаров В.В., Коваленко А.Н. Введение в системный анализ. Л., 1988; Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М., 1984; Малыхин В.И., Статкус А.В. Теория принятия решений. М., 1989.

² См.: Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. М., 1991.

³ См.: Планкетт Л., Хейл Г. Выработка и принятие управленческих решений. М., 1984.

Е.Е. КУЧКО

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЙ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Инновационная практика всегда была сложной и неоднозначной. В современных же условиях почти полной разрегулированности и неадекватности социальных механизмов осуществление инновационных процессов однозначно требует максимального использования социологической науки (как теоретических конструкций, так и конкретных методов исследования различных социальных явлений) в качестве средства оптимизации инновационных процессов и инновационной деятельности на всех уровнях. Это будет способствовать созданию гибкой, научно обоснованной системы социологического обеспечения, учитывающей логику и специфику осуществления не только собственно нововведения, но и особенности восприятия оценки и взаимoadaptации социальной системы и конкретных субъектов исторического действия к новым условиям жизнедеятельности, а также возможные перспективы и последствия реализации конкретного нововведения.

В структуре социологического обеспечения нововведений целесообразно выделить два взаимодополняющих, синхронно осуществляющихся процесса — инновационную диагностику и социологическое изучение нововведений — в целях распознавания и предвидения проблем, которые могут возникнуть при взаимодействии среды и нововведения, а также изучение динамики общественного мнения по поводу реализации нововведений.

Инновационная диагностика предполагает осуществление процедуры анализа, диагноза, прогноза относительно конкретного нововведения. Это позволяет планировать не только "алгоритм" осуществления данного нововведения, но и прогнозировать резонанс общественной системы с учетом специфики ее функционирования, чтобы заранее подготовиться к проявлению различных побочных эффектов, социальных конфликтов и противоречий в процессе инновационной деятельности — либо предотвратить, либо смягчить их отрицательные последствия.

Теоретическая модель, создаваемая в системе инновационной диагностики и представляющая внедрению нововведений, представляет собой вариативный выбор прогностических схем по принципу "если...то...", допускающий широкий спектр различных виртуально возможных состояний и последствий, порой даже неодинаковой степени вероятности.

Целью инновационной диагностики является получение подробной информации о среде нововведения, позволяющей качественно анализировать и делать заключения о возможностях, перспективах и последствиях реализации нововведений. Решение круга указанных проблем предполагает контроль за стимулированием, ходом и внедрением нововведений с целью их оптимизации; прогноз возможных последствий внедрения и реализации конкретных нововведений; составление обоснованных, достаточно детальных планов и программ