



С. А. МОРОЗОВА

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ТВОРЧЕСТВА В КУЛЬТУРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Культура, являясь целостным социальным феноменом, представляет в то же время чрезвычайно сложный полиструктурный и многомерный системный объект для научных исследований. Сложность обусловлена многокачественностью и неоднородностью входящих в ее состав элементов, которые пронизывают все сферы человеческой деятельности и общественных отношений. Один из аспектов осмысления этого феномена и его специфических видов связан с трактовкой их в качестве разнообразных способов осуществления творческой деятельности.

Одним из качественных образований социокультурной системы, в котором аккумулируется многообразие общественных связей, является культура управленческих отношений, определяющих «имманентную душу», социальные качества культуры управления в целом¹.

Культура управленческих отношений выражает прежде всего тот аспект социальной сущности человека и общества, который связан с преемственностью, с сознательными, целесообразными продуктивно-репродуктивными, генеративными и конструктивно-инновативными элементами творчества в отборе, аккумуляции, актуализации, обобщении, сохранении и трансляции опыта управленческих взаимодействий. Реализация принципа обеспечения творческого подхода в механизмах управленческих отношений является важнейшим фактором оптимизации их культуры, нацеленной на формирование личности как активного субъекта совместной деятельности и управления ею через усвоение, распределение знаний и опыта обозначенной сферы и творческое опредмечивание и развитие их в своей человеческой сущности. Это повышает эффективность использования социально-политического, технологического и личностного потенциала данного вида отношений для лучшей организации управления и достижения его оптимальных результатов в развитии общества.

Социологический подход в исследовании культуры управленческих отношений должен быть основан на позиции, не ограничивающей процесс творчества исключительно конструктивно-инновативной деятельностью, не разводящей управленческий труд и творчество, а анализирующей творчество через призму органической взаимосвязи и взаимоперехода материальных и духовных составляющих, продуктивных и генеративных компонентов управленческой деятельности и через степень раскрытия творческих способностей носителей управленческих отношений в зависимости от сложности управляемых процессов и условий социальной макро- и микросреды. Социологический подход не ограничивается личностной проекцией рассмотрения творчества, а пытается оценить групповое, коллективное творчество в русле управленческих отношений в противоречивом единстве его всеобщих и индивидуальных свойств и тенденций. Социология исследует творчество в управлении как социальный процесс, внутренне строго упорядоченный, однако не поддающийся четкой и однозначной регламентации. С этих позиций актуальна задача определения форм управленческих

отношений, в которых наиболее оптимально реализуются творческие элементы деятельности.

Субъективные компоненты творческого процесса, например, постановка целей и задач, выбор приоритетов в оценке проблемных ситуаций и т. д. — характерные этапы осуществления самой управленческой деятельности. Обретение творческих навыков в управлении даже теми, кто выполняет рутинные узко- или низкоквалифицированные операции, является фактором интеллектуализации и облагораживания труда, стимулирует умственный труд в социально-экономическом смысле. Это важно на пути движения к технологической свободе носителей управленческих отношений и повышению их культуры. В оптимальной модели демократического общества все должны иметь возможность развития генеративной, а наиболее способные — конструктивно-инновативной стороны своей креативности. Культура управленческих отношений включает всю сложную внутреннюю структуру управленческой деятельности как реализации творческих способностей субъектов, так как и низший — репродуцирующий, связанный со стереотипностью и нормативным характером социального действия, — ее уровень создает социально значимые результаты и в определенной степени выступает фактором развития не только самого субъекта, но и других людей и процессов.

Возможности творческой культуры управленческих отношений зависят от их формы (координация, субординация, распорядительство, подчинение, конкуренция, дисциплина и т. д.), от их стиля (исполнительский, инициативный (ригористический или гуманистический), технократический или волевой), от их характера (авторитарный, демократический, либеральный, интегративный). Эти показатели определяют меру включенности личности в трудовой коллектив и степень ее вовлеченности в управление. Эффективны для творчества такие формы, стили и характер управленческих отношений, которые способствуют формированию инициативно-ответственного делового поведения, единства долга и интереса, профессионально-корректного исполнительства и инициативности, новаторства и ориентированные на личность, а не на выполнение задания любой ценой. Например, отношения координации, предпринимательства, инициативы, работающие в демократически-гуманистическом стиле, активно стимулируют атмосферу творческого поиска, интенсивно формируют творческий подход к делу и такое деловое поведение, где ответственность за конечные результаты сочетается с инициативой творческого поиска, дисциплина перерастает в самодисциплину, управление — в самоуправление. Они допускают и предполагают широкую палитру мнений и направлений, соревнование умов и талантов на любых уровнях и в любых сферах.

Культура управленческих отношений предполагает наличие творческой позиции как открытого и самостоятельного способа отношения к проблемам, наличие творческого выражения взглядов по решаемым вопросам и творческое осуществление деятельности. В русле высокой культуры рассматриваемых отношений в творческом процессе выявления проблем и принятия решений субъекты должны иметь «чувство проблемы», находить наиболее существенные из противоречий и переводить их в ситуацию, в возможность развития. Важно также не искать единственное решение или «ожидаемый» результат, а стремиться вырабатывать максимальное количество необычных, не зависящих от авторитетов альтернативных решений, среди которых можно найти наиболее качественное с большей вероятностью. Проанализированные нами данные различных социологических исследований восьмидесятих годов показали, что в среднем 50—60 % руководителей при принятии окончательного решения рассматривают один вариант, 30—35 % — два и только один из двадцати командиров производства выбирает из трех предложений.

Бюрократическая «культура» управленческих отношений основана не только на пассивности управляющих в плане общественно-полезной инициативы, но и на ограничении активности работников в управлении, подмене инициативы и творчества администрированием сверху. Она зиждется на выхолащивании творческих элементов различными способами: мелочной регламентацией действий подчиненных, «кегельными» и «теневыми» формами принятия управленческих решений, превращением процесса участия в их принятии в привилегию за слепое подчинение и ханжеское поклонение начальству, громоздкой внешней атрибутивностью руководящего положения, прямым подавлением несогласия и критики «снизу» с

последующим материальным или моральным наказанием, административным произволом и т. д. Данные анализа практики различных социологических исследований весьма печальны, особенно в ситуации развертывания новых систем и форм хозяйствования: в среднем около 70 % руководителей ориентированы на безукоснительное подчинение вышестоящему начальству, а более 30 % трудящихся согласны, чтобы их деятельностью и коллективом управляли без их личного участия в той или иной форме. За проявлениями низкой культуры управленческих отношений, их формализмом и социальной эрозией скрываются различные мотивы. Это и воинствующий дилетантизм и некомпетентность управляющих, и карьеристские соображения и индивидуалистические интересы достаточно компетентных лиц, и отсутствие средств и возможностей для адекватных общественным потребностям действий при субъективной готовности к ним, и отсутствие традиций нерегламентированной деятельности, психологическая неготовность к свободе действий, правовой нигилизм, техницизм и т. п.

В атмосфере бюрократической «культуры» управленческих отношений, когда организационные трансформации сосуществовали со словесными инсинуациями на темы демократии и коллективизма, возникла своеобразная общественная позиция представлять себя носителями демократии и хозяевами производства, будучи готовыми отказаться от самостоятельности и инициативы в существенных социально-политических и производственно-экономических вопросах и гасить социальную творческую инициативу других лиц коллектива. Под видом «дисциплинированности» процветает социально-политическая инертность. В среднем в девяти (!) из десяти случаев даже директора предприятий и объединений уходят от принципиально самостоятельного творческого решения проблем, относящихся к их компетентности². Только 20 % руководителей видят в предложениях трудящихся указания на возможные пути разрешения задач, а 15 % из них пытаются использовать это на практике. Более половины профессиональных управленцев не могут конкретно рассказать о формах участия работников в управлении делами их коллектива³. Расширение сферы действия рыночной экономики, развитие многоукладности народнохозяйственного комплекса, сочетание «большой» и «малой» экономики и коммерческих и некоммерческих подходов в их структуре, появление элементов конкуренции, изменение роли воздействия политических партий и государства ведут к многомерности процессов управления, внедрению новых прогрессивных форм управленческих отношений, основанных на творческом вкладе каждого их носителя в личностное развитие, превращающееся в этих условиях в развитие всей организации. Работники с синдромом боязни самовыражения, незаменимые в административно-командных системах, не вписываются в новые формы хозяйствования, развивающиеся на основе разнообразных видов собственности.

Демократическая культура управленческих отношений внутренне ориентирована на всемерное расширение участия рядовых членов коллектива в управлении как на важнейшую объективную закономерность осуществления прогрессивного принципа «владеть, работать, управлять». Этот тип культуры акцентирует усиление роли сознательных и творческих начал совместной деятельности. Для него важны личность, коллектив, социальная группа в качестве трансформаторов технологического потенциала культуры в потенциал индивидуальный, смыслообразующий через преодоление традиций или на стыке их и творчества, инноваций, что обеспечивает перевод нормативных ценностей в личностно значимые. Творческие управленческие решения предполагают элементы обоснованного риска, пробуждающего дух творческого поиска, превращающего пассивных потребителей в активных созидателей.

Возможность творческого подхода в определенной степени нейтрализует необходимость организационного подчинения. Участники управленческих взаимодействий могут стать равными партнерами по деловому общению и т. д., начнет реализовываться принцип равного сотрудничества и моральной адекватности носителей управленческих отношений. Динамика развития указанного принципа демонстрирует переход от распорядительных отношений к апробационным (когда агенты управленческих отношений оценивают и корректируют предложенные решения), а затем — к ответственно-исполнительским (когда работники выдвигают самостоятельные идеи и предложения с обязанностью ответственного исполнения).

Полноценное использование элементов творчества в системе культуры управления предполагает разработку общих и специфических принципов, методов, структуры рассматриваемого вида общественных отношений применительно к разным условиям рынка, типам технологического производства, формам организации производства и видам предприятий, сферам совместной деятельности и специальным социально-психологическим типам личности и коллектива.

Творческий подход в управленческих отношениях служит развитию способов управления и превращению их в рабочий инструмент практической деятельности. Развитие творческих управленческих отношений возможно в условиях истинной целенаправленности организации, в атмосфере одобрения преобразований и инноваций и методов коллективного обсуждения идей, в организационной структуре, предполагающей наилучшее использование индивидуальных и коллективных возможностей и ресурсов. Для того, чтобы творческий подход стал частью повседневного управления, необходимы программы обучения персонала его методам и приемам, а также создание каналов использования новых идей для обеспечения практических результатов.

¹ См.: Морозова С. А. // Вестн. Белорус. ун-та. Сер. 3. 1991. № 3. С. 32.

² См.: Омаров А. М. Предпринимчивость руководителя. М., 1990. С. 60.

³ См.: Пономарев Л. Н. Эффективность труда руководителя. М., 1988. С. 57.

И. А. РЯБКОВ, НГУЕН ВАН ТХАНЬ

ГУМАНИЗАЦИЯ НАУКИ КАК ФАКТОР ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ

В конце XX в. человечество, столкнувшееся с грозной проблемой выживания, испытывает состояние духовно-мировоззренческого вакуума и глубокую потребность новых ценностных ориентаций. С еще большей остротой эта проблема встала перед высшей школой, воспитывающей и формирующей специалистов, которые завтра будут определять способы и формы разрешения глобальных проблем общества. Не случайно Ф. Майор, генеральный директор ЮНЕСКО, называет одной из первоочередных задач высшей школы гуманистическое воспитание студентов и гуманизацию науки¹. Именно гуманизация науки, ее все возрастающая обращенность к человеку, все усиливающаяся социокультурная, гуманистическая оценка научных результатов выступают важнейшим фактором соответствующего воспитания студентов и самого процесса гуманитаризации образования.

Одним из направлений гуманизации науки является преодоление технократизма, сводящего роль человека к функции пассивного фиксатора в познавательном процессе, как и в обществе в целом. Сюда относится и дальнейшее совершенствование методологических принципов науки, преодоление, по словам Т. Адорно, «односторонности, сухости, нечеловеческого характера»² того механического рационализма, который господствовал в течение длительного периода в науке и который в значительной степени ответственен за технократические перекосы в науке и технике. Технократизм ответственен и за кризис в нашей системе образования.

Современная наука проникла сегодня в такие глубины материи, что каждый свой шаг она должна соизмерять с человеком и его перспективами, а старое априорное различие между научными и этическими ценностями, по словам нобелевского лауреата И. Пригожина, более неприемлемо³. Взаимосвязь науки и человека, единство объективно-познавательных и ценностно-культурных аспектов в научном познании изначально присутствовали в науке с первых ее этапов, хотя в силу общественно-исторических причин проявлялись по-разному.

Мировоззренческой основой античной науки было, как известно, представление о единстве микрокосма (человеческого мира) и макрокосма (Вселенной), в структуре которых заложена мировая гармония, математически раскрываемая симметрия. Здесь не было и не могло быть противопоставления природоведения и человековедения. Девиз «человек — мера вещей» хорошо отражает суть этого метода.