А.А.Григорьев,
кандидат философских наук, доцент

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК И ВОЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Проблема формирования социального порядка находится под пристальным вниманием мыслителей, исследователей и практиков социального управления на протяжении всей истории человечества. В последние годы в работах отечественных ученых исследуются различные аспекты становления нового социального порядка в России[1]. Социальный порядок в них раскрывается путем перечисления различных черт, свойств, характеристик, основанных на определенных мировоззренческих установках, и чаще всего оценивается по отдельным показателям отношения людей к различным аспектам их жизнедеятельности.

Процессы становления в обществе нового социального порядка тесно взаимосвязаны с развитием механизма формирования социального порядка в военной организации государства. Модернизация военной организации России, осуществляемая в условиях радикально меняющейся обстановки в мире и сложной социально-экономической ситуации в стране, порождает потребность наряду с совершенствованием организационно-штатной структуры, военно-техническим переоснащением, изменением способов комплектования и подготовки войск создавать эффективную систему работы с

[1] См., например: *Агафонов Ю.А.* Социальный порядок в России (институциональный и нормативно-правовой аспекты). Краснодар, 2000; *Гирко Л.В.* Национальная идентичность и социальный порядок (научно-аналитический обзор) // Социология. 1998. № 3. С. 24 — 62; *Лапкин В.В., Пантин В.И.* Русский порядок // Политические исследования. 1997. № 3. С. 74 — 88; *Руткевич М.Н.* Процессы социальной деградации в российском обществе // Социологические исследования. 1998. № 6. С. 3 — 12; *Сахиева Р.А., Фатхулин Н.С.* Законность и правопорядок: к новой парадигме // Социологические исследования. 1998. № 11. С. 52 — 58; Современные аспекты проблемы социального порядка: на стыке модерна и постмодерна // Социология. 1995. № 2. С. 31 — 45; *Федотова В.Г.* Анархия и порядок в контексте российского посткоммунистического развития // Вопросы философии. 1998. № 5. С. 3 — 20; *Цурина И.В.* Проблемы социального порядка: на стыке модерна и постмодерна // Современные социологические теории общества. М., 1996. С. 141 — 161; *Митрошенков О.А.* Отношение населения и госслужащих к существующему правопорядку и законодательным мерам его укрепления // Социология власти. 2003. № 5. С. 19 — 36 и др.

личным составом, решать социально-организационные проблемы формирования социального порядка в процессе военной службы.

Основой для выделения военно-социальных проблем в качестве предмета самостоятельных научных исследований послужили теоретические работы конца XIX — начала XX в. русских военных ученых, которые увидели в методах социологии новые возможности для разработки способов управления социальными процессами в военной организации. В советский период социальные проблемы военной службы и военной организации разрабатывались в основном в контексте марксистско-ленинского учения о войне и армии. В перестроечный период российской истории в ряде работ социально-философского плана было обосновано понимание военной организации как социальной системы[1], намечены пути оптимизации ее структуры[2].

Социологические исследования проблем формирования социального порядка в военной организации государства активизировались в последние десятилетия. В защищенных в эти годы диссертациях разрабатывались проблемы образа жизни военнослужащих, использования в управлении военной организацией социальных технологий, социализации офицеров в условиях военной службы, регулирования девиантного поведения военнослужащих, модели институционализации военно-социальной работы, вопросы готовности к службе военнослужащих по контракту, уклонения от военной службы и др. В ряде работ военных ученых исследовались вопросы применения методов социологии в управлении войсками[3], использования социальной информации и информационных технологий в военно-социальном управлении[4]. В концептуальной модели военно-социального управления, представленной в учебнике для высших

---

[1] См., например: *Мамонтов Ю.В.* Армия: целостность, система, организация. М., 1986; *Бородин М.И.* Проблемы научного управления социальными процессами в воинском коллективе. М., 1996; *Кривенко А.М.* Военная организация государства: сущность, содержание, тенденции развития. М.,1999 и др.

[2] *Манилов В.Л.* Оптимизация военной организации государства // Военная мысль. 1999. № 2.

[3] *Образцов И.В.* Методы социологических исследований в управлении войсками (силами): Учебное пособие. М., 1998; *Беляев А.М.* Генезис метода военной социологии на рубеже XIX—XX веков. М.,, 2002; Социология в России XIX—XX веков. Вып. 4. Военная социология. Тексты. М., 2002; *Соловьев С.С.* Основы практической военной социологии. М., 1996 и др.

[4] См., например: Актуальные вопросы социальной информации и военно-социального управления / Под ред. М.И.Ломакина. М., 1997; *Романов К.Е.* Оптимизация управления социальными процессами в военно-социальных общностях на базе современных информационных технологий. М., 1994; *Сергеев В.А.* Военно-организационные системы: сущность, структура, процессы функционирования. М., 1995 и др.

военно-учебных заведений[1], реализуется системно-кибернетический подход с ориентированностью на активное использование моделирования социальных процессов и информационных технологий. Проблема формирования социального порядка в военной организации, имеющая ключевое значение для теории военно-социального управления и практики социально-организационного развития военной организации, в социологии управления пока не ставилась.

Процессы реформирования военной организации государства в последние десятилетия со всей очевидностью показали несостоятельность многих традиционных представлений о воинском порядке и способах его формирования, выявили новые грани проблемы обеспечения управляемости социальных процессов и организованности личного состава в условиях военной службы. Осуществляемые в Вооруженных силах России преобразования, нацеленные на превращение их в современную профессиональную армию, оснащенную сложной техникой и оружием, требуют включения механизмов формирования социального порядка, основанных на использовании ресурсов социальной самоорганизации и личностного потенциала самих военнослужащих.

Концептуальные модели формирования социального порядка

Подходы к формированию социального порядка отражают эволюцию социальной мысли в контексте классической, неклассической и постнеклассической парадигм социального управления. Каждой из них соответствует своя концептуальная модель формирования порядка, которая исходит из определенной гипотезы поведения объекта управления, предполагает использование специфических механизмов и видов ресурсов, ориентирована на свои способы формирования социального порядка. По соотношению и роли детерминированности и стохастичности в механизме формирования социального порядка все подходы могут быть выражены детерминистической и стохастической моделями, а также моделью «детерминированного хаоса».

В военном строительстве и в способах формирования социального порядка в военной организации доминирующее положение традиционно занимает классический подход к социальному управлению со свойственным ему пониманием военной организации как замкнутой системы с принудительными методами поддержания по-

[1] Военно-социальное управление: проблемы теории и практики: Учебник / Под ред. И.И.Ефремова. М., 2001.

[2] См. там же. С. 152.

рядка. В традиционной военной организации поведение военнослужащего приводится в соответствие со сложившимися структурами военной организации, которые ограничивают проявления самостоятельности, инициативы и инноваций в военной организации. Военнослужащий искусственно поставлен в сугубо исполнительское положение бессубъектных элементов системы. Такой военнослужащий наиболее затратен по потребляемой им управленческой энергии, так как требует гораздо большего расхода времени, внимания и контроля со стороны руководителей. Отношения между руководителями и исполнителями соответствуют известной модели Э.Берна «родитель — ребенок». Военно-социальное управление в традиционной военной организации ориентировано на приоритет предписанных норм и правил. Проблема порядка фактически сводится к вопросам укрепления воинской дисциплины и повышения исполнительности военнослужащих. Такой подход автором определен как *детерминистская модель формирования социального порядка,* которая предполагает внутреннюю закрытость военной организации и тип личности пассивного военнослужащего-исполнителя. Детерминированность порядка в военной организации как социальной системе связана с принудительным способом комплектования военной организации, детальной регламентацией поведения военнослужащих, достижением дисциплины за счет жесткого контроля и ограничения степени свободы субъектов. Возможности реализации потенциальных ресурсов военнослужащих как элементов социальной системы в таком режиме ограничены, а адаптивные способности военной организации к неожиданным изменениям условий и среды минимальны.

Согласно *стохастической модели формирования социального порядка,* в социальных системах естественно (спонтанно) возникает устойчивый режим организованного функционирования социальной системы, складывающийся в условиях взаимодействия автономных субъектов. Полная свобода действий субъектов в открытой системе на основе индивидуальных потребностей и интересов — такова модель организационного поведения стохастического типа. Достоинства стохастического способа формирования социального порядка заключаются в том, что он позволяет социальной системе выходить на собственные структуры-аттракторы, устанавливать когерентные взаимодействия элементов и подсистем, гармонизировать их отношения. Стохастический способ формирования порядка не является гарантом выхода на желательные для военной организации государства структуры. Аттрактор стохастических процессов может оказаться и в области аномального порядка, в котором господствуют нормы девиантного поведения.

На наш взгляд, более перспективна *модель формирования социального порядка в профессиональной военной организации государства,* в основе которой лежит представление о том, что естественным состоянием субъекта действий как элемента социальной системы является сложный режим взаимодействия порядка и хаоса, который в синергетике принято называть динамическим хаосом. Поведение субъекта действий определяется его стремлением к максимизации синергетического потенциала. В качестве необходимых компонентов естественно-искусственного механизма формирования социального порядка в военной организации выделены нормативное регулирование, целенаправленное руководство и спонтанная самоорганизация. Нормативное регулирование является искусственным способом фиксирования долговременных параметров порядка для закрепления желательных качеств социального порядка. Целенаправленное руководство — оперативный инструмент поддержания организованности и готовности личного состава к выполнению задач путем решения возникающих социально-организационных проблем военной службы. Спонтанная самоорганизация рассматривается как возможный способ повышения социальной эффективности военной организации.

Решающую роль в механизме формирования социального порядка играет внутренний источник упорядоченности, связанный с естественным стремлением субъектов действий к реализации многообразных потребностей и интересов в специфических условиях военной службы. Модель предполагает круговую (обращенную, циклическую) причинность при взаимодействии субъекта и его социальной среды, использование как положительных, так и отрицательных обратных связей, активное участие самого субъекта в выборе вариантов своего поведения.

Такой подход позволяет методологически преодолеть противопоставление детерминистических и стохастических способов упорядочения и рассматривать их как взаимодополняющие феномены, эффективность которых проявляется в единстве механизмов самоорганизации, нормативного регулирования и целенаправленного руководства. Содержательный анализ результатов моделирования организационной динамики* показывает, что при взаимодействии субъектов, функционирующих в неравновесной среде в режиме динамического хаоса, типичным становится общее нестандартное по-

* В компьютерном моделировании автором использовалась информационно-синергетическая модель организационной динамики, совмещающая подходы социодинамики, математический формализм теории информации и уравнения нелинейной динамики.

ведение, при котором действия каждого отличаются от действий всех, но при этом каждый субъект ориентируется на общие нормы и находит собственную нишу, в которой проявляет и реализует себя лучше других. Этим обеспечивается устойчивость социального порядка при высоком уровне индивидуальной свободы. Индивидуальная свобода субъектов становится главным потенциальным ресурсом организации и условием поддержания социального порядка в условиях неопределенности. В режиме динамического хаоса обеспечивается оптимальная реализация всего разнообразия способностей и возможностей как отдельных субъектов действий, так и потенциала всей системы. Модель позволяет учитывать особенности военной организации как социальной системы.

Военная организация как социальная система

Военная организация — разновидность государственной организации, предназначенная для решения задач обеспечения военной безопасности военными методами и средствами вооруженной борьбы. Под военной безопасностью понимается защищенность жизненно важных интересов личности, общества и государства в оборонной сфере от внутренних и внешних угроз. Социальным продуктом военной организации является услуга личности, обществу и государству, заключающаяся в обеспечении военной безопасности. В военной организации государства законодательно предусматривается *военная служба* — вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства[1].

Основная функциональная особенность военной организации состоит в том, что она предназначена прежде всего для деятельности в условиях войны. Из этого вытекает необходимость максимальной эффективности и устойчивости порядка в военной организации. Еще А.А.Богданов рассматривал войну в качестве одного из организационных кризисов. «И как всякий подобный кризис, она неизбежно концентрирует в себе дезорганизационные и организационные процессы, тесно сжимает и сталкивает их в рамках ограниченного пространства и времени; а как величайший по сумме приведенных

[1] См.: Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. №2.

в движение сил из всех подобных кризисов, известных доныне в истории человечества, она это делает в наибольшей степени. Отсюда и крайняя острота, и актуальность, и интегральный характер постановки организационных вопросов»[1]. На наш взгляд, именно такая интегральная постановка проблемы формирования социального порядка нужна и для современной военной организации, предназначенной для деятельности в кризисных условиях войны.

По ряду социальных характеристик, военная организация есть управляемая замкнутая система, искусственно формирующая и поддерживающая воинский порядок, соответствующий механистичному типу порядка. Многие способы поддержания такого порядка складывались исторически и часто рассматриваются как основные условия эффективности военной организации. Достоинства формальной структуры традиционной военной организации хорошо известны: рациональность отношений, точность исполнения, скорость принятия решений, определенность трактовок правил, целостность организации, ответственность руководителей, единство действий, строгая субординация и т.д. Недостатками являются организационная жесткость, закрепощенность, неспособность к быстрой трансформации при неожиданных социальных изменениях. Все это существенно ограничивает возможности самореализации военнослужащих.

Вместе с тем социальная среда военной организации, если ее рассматривать с общесоциальных и синергетических позиций, во многих отношениях функционирует как открытая самоорганизующаяся система, в которой упорядочение социальных отношений не является результатом преднамеренных управленческих действий, а происходит спонтанно. В ней *наряду с формальной структурой складываются неформальные структуры,* которые базируются на других источниках регуляции поведения людей.

Неформальные структуры в военной организации формируются снизу вверх и закрепляют результаты процессов самоорганизации. Они отражают личные особенности военнослужащих и отношения между реальными людьми, а не между должностями. При этом многие нормы имеют ситуационный характер, что придает неформальным структурам гибкость и подвижность. Неформальные структуры содержат в себе как неформализованные служебные связи, так и социально-психологические зависимости, возникающие в ходе общения людей. Значительное влияние на складывающиеся социальные отношения оказывают взаимные симпатии и антипатии, национальные, возрастные, профессиональные и другие факторы соци-

[1] *Богданов А.А.* Тектология: Всеобщая организационная наука: В 2 кн. Кн.1. М., 1989. С. 56.

альной дифференциации. Неформальные группы осуществляют социальный контроль над своими членами путем установления групповых норм приемлемого и неприемлемого поведения. Они могут инициировать перемены в организации или сопротивляться им, выдвигать неформальных лидеров, поддерживать военных руководителей или ослаблять их влияние. За пределами формальной структуры военной организации господствует, по выражению А.И.Пригожина, «организационная стихия», высвобождающая нерастраченный запас той социальной энергии, которую (пусть в скрытом виде) аккумулирует всякое человеческое объединение. При определенных условиях эта энергия может использоваться как внутренний источник упорядочения и регулирования социальных отношений в профессиональной военной организации.

Обе (формальная и неформальная) структуры социальной среды военной организации вносят свой вклад в реальный социальный порядок, дополняют друг друга, обогащают и совершенствуют внутриорганизационные связи. Связь между формально установленным воинским и реальным социальным порядком оказывается более сложной, чем представляется при традиционном подходе к военной организации. Норма хаотичности при взаимодействии структур обеспечивается не только соответствующей мерой формализации отношений и характером решаемых военной организацией задач, но и социальными процессами самоорганизации, которые начинаются с добровольного поступления на военную службу и заключения контракта.

Социальный порядок в военной организации — интегративный параметр динамичной социальной реальности, отражающий структуру социальных действий военнослужащих, организованность поведения личного состава, влияние всего комплекса условий военной службы на социальные отношения в военной организации. Формирование социального порядка в профессиональной военной организации включает как целенаправленные процессы воздействия на социальные отношения, так и спонтанные процессы возникновения организованности. Социальный порядок выступает как многофакторный режим динамичной организованности, имеющий сложную структуру.

В широком смысле *социальный порядок — социально-организационное устройство военной организации, обусловленное уровнем развития и ресурсами общества и государства, устойчивая связь компонентов социальной организации, способ взаимодействия людей, обеспечивающий организованность и предсказуемость их поведения.* Социальный порядок проявляется в единстве целей, отношениях власти, организационной структуре, исполнении служебных обязанностей, отношениях между военнослужащими. В узком смыс-

ле социальный порядок — одна из составляющих социально-организационного порядка в военной организации. В такой трактовке социальный порядок в некотором отношении противопоставляется организационному (нормативно установленному, уставному, воинскому) порядку. Если организационный порядок включает цели и функции военной организации, структурные подразделения, безличную должностную структуру, предписанный статус военнослужащих, закрепленные в официальных документах нормы и правила взаимодействия, то социальный порядок в узком понимании раскрывается через состояние неформальных отношений в военной организации, через мотивацию выбора вариантов поведения потребностями, интересами, ценностями военнослужащих, через соотношение нормативных и девиантных действий военнослужащих, степень свободы военнослужащих как субъектов действий, состояние социальной среды военной организации.

В обобщенном виде социальная среда военной организации может быть представлена в виде сложной самоорганизующейся системы, которая состоит из двух взаимосвязанных частей, одна из которых более замкнута, консервативна, жестка и обеспечивает каркасную устойчивость и детерминированность социального порядка, другая — более пластична, гибка, изменчива, открыта внешним изменениям и реализует стохастический способ формирования социального порядка. В силу высокой консервативности «скелета» военной организации взаимодействие между этими частями противоречиво и в быстро изменяющихся условиях может порождать кризисные ситуации, которые требуют смены организационных форм военной службы. Одним из основных показателей расхождения формально установленного и реального социального порядка в военной организации может выступать несоответствие законодательно закрепленного реальному социальному статусу военнослужащих.

Права, свободы, обязанности и ответственность военнослужащих определяются Федеральным законом «О статусе военнослужащих». Статус военнослужащих есть совокупность прав, свобод, гарантированных государством, а также обязанностей и ответственности военнослужащих, установленных конституционными и федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Граждане приобретают статус военнослужащих с началом военной службы и утрачивают его с окончанием ее. Характеристики статуса военнослужащих отражают нормативно определенные и закрепленные законами условия военной службы, при которых формируется, поддерживается и разрушается социальный порядок в военной организации.

На основе данных ежегодного мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации и членов их семей в 1999, 2000, 2001 гг.[1], мониторинговых исследований Социологического центра Вооруженных сил Российской Федерации в 2002, 2003 гг.[2] автором было сформировано четыре набора социологических данных, характеризующих состояние социальной среды военной организации в 1999, 2000, 2001, 2002 гг.[3] Каждый из них включает около ста показателей и выступает исходной системой данных для выявления обобщенных параметров реального социального порядка в военной организации. Их сравнение с установленными характеристиками статуса военнослужащих показывает значительное расхождение формально установленного и реального социального порядка практически по всем выделенным параметрам. Показатели синергетичности социального порядка имеют предельно низкие значения. Результаты информационно-синергетического анализа являются свидетельством того, что разработка и принятие законов и других регламентирующих документов еще не означают установления в военной организации соответствующего социального порядка. Переход к профессиональной военной организации требует социально-организационного развития механизма формирования социального порядка.

Социально-организационное развитие военной организации

Концептуальные представления о социально-организационном развитии военной организации базируются на идеях организационного развития. Появление последних было обусловлено необходимостью обеспечения гибкости и адаптивности социальных организаций, способности перестраивать их работу исходя из меняющихся условий обстановки. Авторы современных концепций организационного развития[4] пытаются разработать единую технологию организационных изменений, обеспечить их признание и закрепление в организации вместе с использованием тех моделей поведения людей, которые должны привести к лучшему пониманию целей

---

[1] См.: *Ракурс.* Теория. Практика. Информация. Вып. 1. М., 2000; Там же. Специальный выпуск 1. М., 2002; Там же. Вып. 2. М., 2003.

[2] См.: Военно-социологические исследования: Сборник статей. №2. М., 2003.

[3] Репрезентативность социологических опросов декларирована исследователями и подтверждается документами построения выборки. См.: Ракурс. Теория. Практика. Информация. Выпуск 2. М., 2003. С. 99.

[4] См.: *Пригожин А.И.* Методы развития организаций. М., 2003; *Клягин С.В.* Философия и практика организационного развития. М., 2001.

организации, повышению роли каждого исполнителя в достижении поставленных целей. Главная задача состоит в том, чтобы добиться значительных изменений в реальных отношениях, поведении и результатах работы людей в организации.

Подобные задачи встают и в современной военной организации. При переходе к профессиональной военной организации усилия органов военного управления направляются на то, чтобы интегрировать личные потребности развития военнослужащих с целями и задачами военной организации для повышения ее эффективности. Социально-организационное развитие военной организации предполагает изменение способов формирования социального порядка, повышение синергетической эффективности механизма формирования социального порядка.

В концепциях организационного развития проявляется стремление к комплексному охвату различных отношений и структур в организации — формальных и неформальных, социально-психологических и технологических. Особое внимание уделяется разработке механизма «включения» работника в процесс изменений для повышения жизнеспособности организации. Руководители вознаграждаются не только за общие результаты работы организации, но и за развитие своих подчиненных. При переходе к профессиональной военной организации совершенствованию подлежат организационные структуры, процессы коммуникации, процессы принятия решений, способы разрешения конфликтов, организационная культура. Основная задача социально-организационного развития военной организации понимается как задача максимального использования человеческого, интеллектуального и социального потенциала для достижения целей военной организации.

Обобщая существующие модели организационного развития[1] с учетом особенностей военной организации как объекта организационного развития, мы предлагаем свои концептуальные представления о социально-организационном развитии механизма формирования социального порядка в военной организации. К *общим характеристикам социально-организационнного развития механизма формирования социального порядка в военной организации,* на наш взгляд, можно отнести следующие:

— ориентирование военно-социального управления на решение социально-организационных проблем в военной организации демократического, правового, социального государства;

[1] О классификации моделей организационного развития см.: *Щербина В.В.* Социальные теории организации: Словарь. М., 2000. С. 131

— достижение положительного синергетического эффекта от увязки в едином комплексе «вещей, людей и идей»;

— совершенствование всех организационных аспектов — структуры организации, организационных процессов, поведения и культуры;

— учет специфики военной организации, ее состояния и использование потенциала самой организации для ее развития;

— повышение социальной компетентности и профессионализма военных руководителей, военных специалистов, а по некоторым вопросам и всего личного состава военной организации.

К *исходным положениям,* на которых строятся концептуальные представления о социально-организационном развитии механизма формирования социального порядка в военной организации, относятся следующие:

— современная трансформация военной организации является результатом не только эволюционных процессов, происходящих в российском обществе, но и процессов изменения миропорядка в целом, для которых характерны неустойчивость, необратимость, альтернативность вариантов развития, наличие ограниченного горизонта прогнозирования;

— современный кризис военной организации — это нарушение условий соразвития военной организации, государства и общества, выход из которого на новый цикл развития они могут осуществить только путем создания новых вариантов своего коэволюционного развития;

— чем дальше общество уходит от примитивных состояний, в которых все социальные отношения строились «по-военному», тем меньше не только общество, но и военная организация нуждаются в типичных для традиционной военной организации атрибутах (вожди, закрытость, принудительность, жесткая иерархия, однолинейность структуры и т.д.);

— в военной организации назрело противоречие, которое М.Кастельс охарактеризовал как экстраординарный разрыв между технологической переразвитостью и социальной недоразвитостью;

— воинский труд в современной военной организации все более теряет свой механистичный и алгоритмичный характер, его результативность все больше зависит от индивидуальных черт военнослужащего, а порой нуждается в довольно редких, уникальных качествах военнослужащих;

— переход к профессиональной военной организации не сводится к увеличению финансирования и изменению способов комплектования, а дополнительно требует внедрения новых социально-организационных механизмов в функционирование и развитие военной организации;

— профессиональной военной организации требуется другой тип военно-социального управления, использующий преимущественно «параметрические» методы регулирования, ориентированные на своевременное решение социальных проблем военнослужащих, обладающие более чувствительными средствами контроля за социальными изменениями, средой и уровнем социального порядка;

— уровень синергетичности социального порядка, межличностной поддержки, взаимного доверия и сотрудничества, востребованность личностного потенциала военнослужащих в военной организации настоящего времени ниже не только желаемого, но и минимально необходимого;

— классическая организационная структура военной организации не должна рассматриваться как догма, ее необходимо модифицировать применительно к потребностям и возможностям людей и государства, решаемым задачам и складывающейся ситуации;

— рынок как всеобщий механизм социальной самоорганизации воздействует в скрытом виде и на социальные процессы в военной организации;

— властно-принудительные способы формирования социального порядка в их классическом виде без сопряжения с механизмами социальной самоорганизации в профессиональной военной организации утрачивают свою эффективность.

Социально-организационное развитие механизма формирования социального порядка представляет собой инновационный процесс внедрения новшеств в военной организации, разработанный в социологии организаций[1]. Одновременно это и процесс сопряженных с данным новшеством естественных изменений в военной организации. Важнейшими *условиями повышения синергетического потенциала* военной организации являются:

— гибкость и незаформализованность организационных структур;

— повышение открытости военной организации в отношении социальных коммуникаций внутри военной организации, между военной организацией и другими институтами государства и общества;

— повышение адаптационной способности военнослужащих к различным условиям военной службы и гражданской жизни;

— субъективация личного состава, предполагающая расширение организационной свободы военнослужащих вместе с повышением их персональной ответственности за результаты своего труда.

[1] См., например: *Пригожин А.И.* Нововведения: стимулы и препятствия. Социальные проблемы инноватики. М., 1989; *Иванов В.Н., Патрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001; *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс. М., 2004.

В концепции существенным представляется синергетический принцип единства процессов управления и самоорганизации. Кардинальное изменение военно-социального управления в профессиональной военной организации, по сравнению с управлением в существующей военной организации, связано с отношением к профессиональному военнослужащему как к самостоятельному социальному субъекту, обладающему всей полнотой гражданских прав и свобод, с пониманием его потенциала как организационного ресурса военной организации, с бережным отношением к разнообразным потребностям военнослужащего, включая потребности самореализации. Предлагаемая концепция исходит из признания того, что наше знание факторов формирования социального порядка является принципиально неполным, неточным, и эффективность управления может быть повышена за счет включения механизмов социальной самоорганизации. Социальный порядок в профессиональной военной организации базируется на договорных отношениях свободных субъектов, их более автономной социальной деятельности, партнерском взаимодействии руководителя и подчиненного типа «взрослый — взрослый» (по Э.Берну). Целенаправленное руководство и нормативное регулирование в этом контексте рассматриваются как условия социальной самоорганизации и входят в объект социально-организационного развития. Такой подход не принижает роль военно-социального управления, а подчеркивает, что в формировании социального порядка важно использовать социальную синергию единства механизмов управления и самоорганизации.

Формальная структура профессиональной военной организации оставляет значительное организационное пространство не регламентируемых ею социальных отношений, структурируемых механизмами самоорганизации. Каждый военнослужащий может выполнять свои обязанности в большем диапазоне допустимых уровней исполнения. Благодаря этому профессиональная военная организация получает большую энергетику социальных действий. Социальный статус военнослужащего в большей мере определяется не его принадлежностью к военной организации, а личными качествами и профессиональными заслугами.

Профессиональная военная организация формирует свою организационную культуру, которая предопределяет внутренние и внешние организационные отношения, задает образцы взаимодействия и поведения как руководителей, так и всех членов организации. В такой организационной культуре глубоко осознается сущность и ценность механизма самоорганизации социальных систем как способа реализации естественной организационной энергии личного состава. В процессе социально-организационного разви-

тия необходимо максимально учитывать мнения, оценки, удовлетворенность военнослужащих, возможности согласования интересов при выработке решений по социальным вопросам, исходя из того, что сами военнослужащие лучше знают, что им надо для решения социальных проблем. Разумеется, для военной организации не следует преувеличивать возможности спонтанной самоорганизации в военно-специальных вопросах, поскольку она может иметь как положительное, так и отрицательное значение.

Подведем некоторые итоги.

1. Подходы к формированию социального порядка в существенных чертах отражают эволюцию социальной мысли в контексте классической, неклассической и постнеклассической парадигм социального управления. По соотношению и роли детерминированности и стохастичности в механизме формирования порядка все подходы могут быть выражены детерминистической и стохастической моделями, а также моделью «детерминированного хаоса».

2. Формирование необходимого уровня социального порядка в военной организации имеет существенные особенности. Военная организация по многим признакам является закрытой социальной системой и функционирует как искусственно созданный и централизованно управляемый инструмент государства. В то же время социальная среда военной организации во многих отношениях функционирует как открытая самоорганизующаяся система.

3. В профессиональной военной организации может быть реализована концептуальная модель формирования социального порядка, условно названная моделью «детерминированного хаоса». Социально-организационное развитие военной организации предполагает естественно-искусственный процесс качественных изменений социально-организационных отношений, способов регулирования поведения и взаимодействия военнослужащих, нацеленный на формирование оптимального с синергетической точки зрения социального порядка в профессиональной военной организации.