В.В. Егоров

ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВОЙ НАУЧНОЙ ПАРАДИГМЫ

Важность управленческой проблематики была осознана научным миром в начале XX в. Представителями классической школы управления организацией являются А. Файоль, О. Шеллок, Л. Урвик, Э. Рейли, Д. Муни, Л. Гьюлик. Данная методология, однако, не имела социально-психологических основ, которые присутствовали в концепции «человеческих отношений», чьим родоначальником считается русский социолог и экономист А.А. Богданов. В России изучение управленческого воздействия на результаты деятельности было положено работами И.Т. Посошкова, Д.И. Менделеева, Н. Энгельгерда, С.Н. Булгакова, А.А. Богданова. После революции в 20-х гг., данное направление продолжало развиваться, но в связи с усилением единовластия было прервано до середины 30-х гг. Причиной возобновления исследований стала острая необходимость в обосновании управляемого стахановского движения и обозначении роли и значимости партийного руководства. Однако бурное развитие эта проблематика получила только в 70-х гг. Было выявлено, что одним из самых ценных качеств лица, принимающего управленческое решение, является предвидение изменений в системе от управленческого воздействия. Исследователями данного направления являются В.Г. Афанасьев, И.В. Бестужев-Лада и другие ученые. Вопросами взаимосвязей работников в профессиональных группах занимались В.И. Воропаев, В.А. Заренков и другие. Вопросам информатизации и автоматизации управленческой деятельности посвящены работы Р.Ф. Абдеева, Г.С. Батыгина, Ж.Т. Тощенко и других ученых. Изучению вопросов, касающихся «социальных технологий» и «социологии инноватики», посвящены научные труды В.Н. Иванова, А.Д. Косьмина, А.И. Пригожина. В 90-х гг. XX в. были разработаны и внедрены в практику управления новые концепции: психологической оценки руководителя (Л.Д. Кудряшова); деятельностного опосредования межличностных отношений (В.А. Петровский); программно-ролевая концепция управления научным коллективом (М.Г. Ярошевский); рефлексивно-ценностная концепция управления в новых условиях хозяйствования (Ю.Д. Красовский) и другие. Следует отметить, что основная

масса исследований была направлена на оптимизацию функциональных управленческих отношений руководителя с коллективом; изучение воздействия управления на развитие организации; влияние инноваций на перспективу развития организации. При этом практически не учитывались: вклад управленческого воздействия в конечный результат деятельности трудового коллектива и влияние результатов творческой составляющей повседневной работы на развитие трудового коллектива. Кроме того, согласно президентскому курсу перехода России с сырьевого на инновационный путь развития, огромный теоретико-методологический материал, накопленный в прошлом, требует в настоящее время практического применения во благо развития российского общества. Таким образом, современное состояние достижений социологических исследований характеризуется недостаточной степенью разработанности ряда ключевых вопросов, составляющих основу авторской концепции синергетического управления (КСУ).

В ее основу положены идеи: Л. Берталанфи о принципах системного подхода; С. Оптнера о системном анализе деловых и промышленных проблем, М.Я. Лемешева о системном подходе в экономических исследованиях, А.А. Богданова о влиянии организационных связей на формирование социальных процессов, В.Г. Афанасьева о механизмах развития сложных систем в условиях переходных процессов, В.И. Иванова о роли социальных технологий в управлении, Ю.Д. Красовского об управлении поведением в фирме, Б.Ф. Усманова об управлении инновационной деятельностью в социальной сфере.

Углубленный анализ тенденций развития интеллектуальной сферы нашего общества позволил автору статьи выделить ряд негативных тенденций. К ним относятся: отсутствие эффективно работающего рынка; отсутствие внутренних механизмов адаптации существующих закономерностей технологического прогресса к методологической базе управления. Негативные тенденции указывают на невосприимчивость к достижениям научно-технического прогресса; невосприимчивость к знаниям, полученным в области управления социальными процессами; невосприимчивость общества к информатизации всех сфер жизнедеятельности; невысокий престиж работников интеллектуальной сферы из-за реальной оплаты их труда. Проведенное исследование показало, что преодоление негативных тенденций на основе изменения системы управления позволит перейти на заявленный Президентом России

путь инновационного развития. Однако это предъявляет новые, более высокие требования к управленческим кадрам и выявляет острую потребность в разработке и внедрении новых форм и методов управления и контроля. Отсюда следует, что уровень и качество управления на всех уровнях повышают требования к информатизации и интеллектуализации процесса управления. Ю.М. Каныгин писал в связи с этим: «Успехи и поражения наций связаны со складом мышления их авангардных групп, ведь потенциал современного общества определяется не объемом накопленных в нем знаний, а их энтропией, разбросом, возможностями аккумуляции. Сегодня многие согласны, что место любой страны и народа в XXI веке будет определяться их интеллектуальной мощью. Диктовать условия будут интеллектуально сильные страны»[1].

Именно благодаря естественно понимаемой ассоциации синергетики с самоорганизацией оказалось плодотворным начинание Г. Хакена. В.А. Белавин и С.П. Курдюмов заключили, что синергетика является теорией эволюции и самоорганизации сложных систем мира.

Контент-анализ научных трудов помог автору выявить важную социально-психологическую закономерность: конечный результат деятельности трудового коллектива – величина переменная, которая зависит от мультипликатора самореализации каждого члена трудового коллектива, значение которого находится в пределах от 0,5 до 2,0, что позволяет получать дополнительные результаты и эффекты или снижать результативность деятельности. Данная закономерность позволила вернуть синергетическому эффекту, выявленному в точных науках, его первоначальный смысл, т. е. синергический эффект имеет знаки «+» и «−» в зависимости от внешних и внутренних условий течения процесса деятельности трудового коллектива.

В экономической интерпретации это выражается в отклонениях от нормы производительности труда на данном предприятии или в организации. В социологической – влияние четырех основных факторов на конечный результат деятельности: интенсивность информационного воздействия в системе управления деятельностью трудового коллектива со стороны формального и неформального лидера; значимость творческой составляющей данного процесса;

---

[1] *Каныгин Ю.М.* Основы когнитивного обществознания. Киев, 1993. С. 208.

временны́е ограничения в системе сбора, обработки и представления информации; уровень инновационной культуры коллектива и организации. Инновационная культура – это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового. Иными словами, это свободное творение нового с соблюдением принципа преемственности.

Исследованием установлено, что анализ различных методов и способов управления деятельностью трудового коллектива позволяет на основе сравнения конечных результатов определять эффективность управления и проявлять ранее эффекты, которые ранее не были замечены.

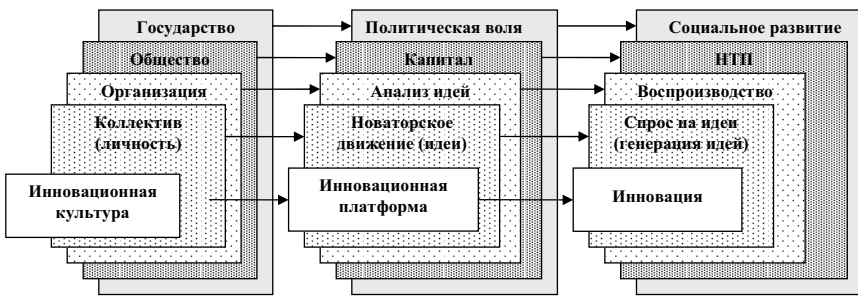


Схема 1. Инновационный путь развития общества

Автор определил, что инновационное развитие, согласно КСУ, включает три основных составляющих: инновационную культуру, инновационную платформу и инновацию, взаимосвязанные на микро-, мезо- и макроуровнях.

На макроуровне государство через политическую волю обеспечивает социальное развитие общества; общество через капитал (трудовой, финансовый, интеллектуальный) добивается научно-технического прогресса страны. *На мезоуровне* организация (корпорация) через анализ идей добивается расширенного воспроизводства новых товаров и услуг, востребованных обществом. *На микроуровне* коллектив (творческая группа) через новаторское движение создает условия для востребованности идей со стороны членов и руководства коллектива и организации, а члены коллек-

тива через межличностное соревнование в условиях новаторского движения генерируют новые идеи.

Важность решаемой проблемы сопряжена с устранением двойного противоречия: отсутствием условий перехода на инновационный путь на макроуровне и созданием новшеств на микроуровне; отсутствием востребованности новшеств на микроуровне и провозглашением инновационного пути развития на макроуровне. Управленческое воздействие данной концепции имеет три уровня: базовый; мобилизационный; синергический. Информационный путь управляющего воздействия имеет три уровня: целевой; корректирующий; автономный (см. схему 2).

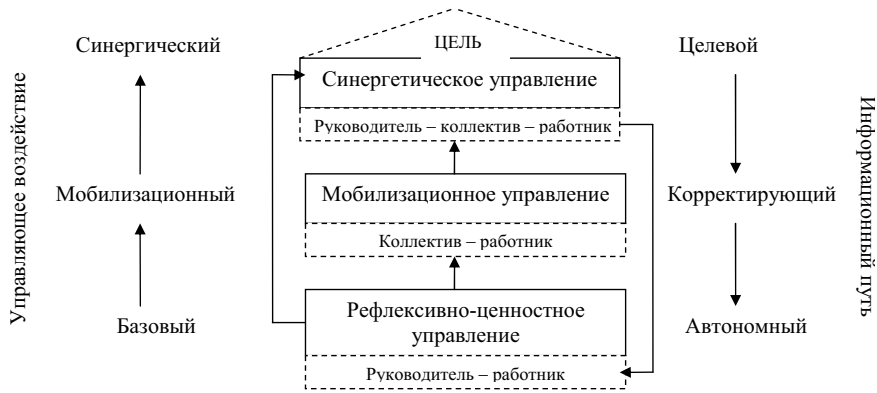


Схема 2. Структура и взаимосвязи синергетического управления

Показателями качества синергетического управления являются: разность между достигнутым и нормативным (прогнозируемым) результатами; объем информации, получаемый каждым членом коллектива за фиксированный промежуток времени; количество внедренных разработок в хозяйственный оборот в течение года; отношение времени, затраченного на новаторскую деятельность, к общему времени трудовой деятельности. Эффективность синергетического управления зависит от вклада управленческого воздействия в конечный результат. Эффективность управления указывает: на умение руководителя рационально использовать интеллектуальный потенциал членов трудового коллектива; на информационное, материальное и временное обеспечение трудовой

деятельности; на организацию процесса информационного обмена внутри коллектива и условия безопасности деятельности при распространении интеллектуального продукта.

На схеме 3 представлен процесс оценки эффективности управления. Синергетический эффект – это результат перехода социальной системы на качественно новый уровень развития. Он проявляется в виде дополнительных эффектов в составе результатов деятельности трудового коллектива. Фазы реализации КСУ представлены на схеме 4, а социальная конструкция синергетического управления – на схеме 5.

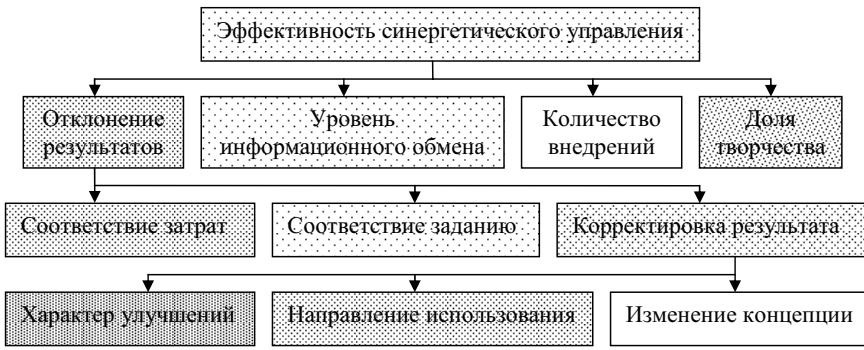


Схема 3. Декомпозиционная схема эффективности синергетического управления

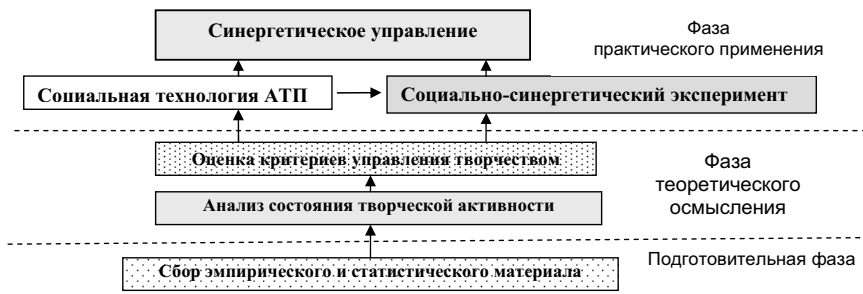


Схема 4. Фазы реализации концепции синергетического управления



Схема 5. Социальная конструкция синергетического управления

Одним из значимых факторов управления и результативности деятельности трудовых коллективов интеллектуальной сферы является информационная обеспеченность. В Окинавской хартии глобального информационного общества поставлена глобальная задача, требующая от правительств всех стран решения задач, затратных по сути и содержанию. Пока Россия к таким переменам не готова. Расходы на науку и образование в Российской Федерации значительно ниже, чем в развитых странах (0,5% от уровня США, 1% – от уровня Норвегии, Швеции, Японии и Китая, 1,5–2% – от уровня Канады, стран ЕС, 10% – от уровня Южной Кореи, Индии). Авторские расчеты показали, что динамика развития интеллектуальной сферы после 2008 г. будет определяться тем, насколько ее реформирование позволит удовлетворить спрос на инновации со стороны негосударственного сектора экономики. Характеристика науки и тенденции ее развития за 50 лет представлены на графике 1.

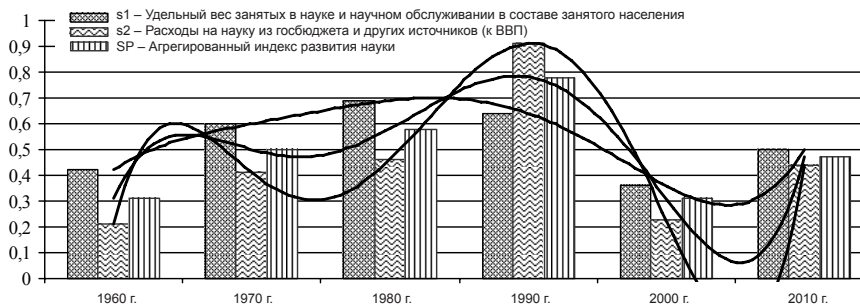


График 1. Тенденции развития научного потенциала России

Автор отмечает, что в последние годы изменилось стратегическое отношение государства к науке как к приоритетной сфере своих интересов.

Таблица 1

Ассигнования на науку из средств федерального бюджета, в млн. руб.

Вложения в науку	Анализируемый год									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
В действующих ценах	26,25	187,5	1649,7	4275,2	9493,5	11737,3	18413,6	10881,8	24600,1	34539,2
В постоянных ценах	26,25	11,79	10,49	6,67	5,33	4,57	6,26	3,19	4,37	4,37

Источник: *Гохберг Л.М.* Статистика науки. М.: ТЕИС, 2003. С. 446.

Приведенные в табл. 1 данные показывают двойственность тенденций: в действующих ценах расходы на науку и научное обслуживание за 10 лет возросли в 1315,7 раза; в постоянных ценах расходы снизились в 6,5 раза. Таким образом, для того чтобы интеллектуальная сфера финансировалась на уровне 1991 г., на нее необходимо выделять в 2008 г. в 10 раз больше, чем предусмотрено бюджетом России. Для получения положительного эффекта автор предлагает внедрить структурно-логическую модель, представленную на схеме 6.

Систему управления интеллектуальной сферой необходимо разделить на три уровня: государственное управление (макроуровень), корпоративное управление (мезоуровень), самоорганизация (микроуровень). Государственное управление – это процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности. Управляющее воздействие направленно на формирование социальных организаций, профессиональных сообществ и творческих коллективов, осуществляющих интеллектуальную деятельность. Результаты деятельности призваны наполнить отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную) интеллектуальным продуктом (новые знания, интеллектуальная собственность и информация), способным изменить основы жизнедеятельности общества, привести к пересмотру многих социокультурных приоритетов и ценностей, сформировать общественную потребность в интеллектуальном продукте. Корпоративное управление должно организовать работу всех членов коллектива так, чтобы каждый стремился к макси-



Схема 6. Модель инновационного развития российского общества

мальному использованию своего интеллектуального потенциала в ходе трудовой деятельности для достижения значимых для всей организации целей. Самоорганизация – это продукт социального взаимодействия индивидов в интересах достижения тактических

целей социального регулирования процесса трудовой деятельности.

Суммарное управленческое воздействие всех уровней способствует формированию альтернативной гибкой интерактивной среды с новыми коммуникативными возможностями создания, накопления и обмена культурным и интеллектуальным опытом и продуктом в виде новаций, способных оказать существенное воздействие на развитие логических, ассоциативных, творческих способностей личности. Как результат общество обретает новое качественное состояние, в котором постепенно меняются его мировоззрение и мировосприятие.

Все сказанное подтверждает, что методологический уровень КСУ отражает потребность инструментального обеспечения новой научной парадигмы перехода на инновационный путь развития на всех уровнях управления.