Михеев, В.А. Компетентность политико-административной элиты как фактор инновационного развития современной России / Политическая и партийная система современной России. − М.: Научный эксперт, 2009.

© Нигматулин В.З., 2010

Г.Б. Орланов

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

ОРЛАНОВ Георгий Борисович – кандидат философских наук, заведующий кафедрой социологии и управления социальными процессами Академии труда и социальной политики (e-mail: orlanov g.b.@yandex.ru)

Аннотация. *Рассматривается происходящая в условиях формирования информационного общества трансформация социального управления. Анализируются социолого-экономические материалы по перестройке социального управления на принципах менеджмента. Выявляется и обосновывается тенденция перехода к «социально включенному» управлению, ориентированному на фундаментальный механизм социального детерминизма.*

Ключевые слова: *социальное управление, социальный детерминизм, информационное общество, глобализация, социально включенное управление.*

Прогресс технологий человеческой коммуникации всегда вызывал качественные перемены в обществ. Это имело своим следствием соответствующую эволюцию социального управления, которое должно было адаптироваться к очередному ускорению социальной динамики. В этом отношении компьютерные технологии коммуникации уникальны. Они создали новое – виртуальное – общество, которое находится вне параметров физического времени и физического пространства. Это социальная среда, где информация и события уже не разделены временем, но непосредственно совпадают. Социальное пространство уже не то, какое «вмещает в себя» информационное пространство, но единое социально-информационное пространство.

Понятно, что определяемое таким образом информационное общество ставит перед социальным управлением большую проблему соответствия процессу перетекания социальной жизни из «физического» пространства в виртуальное пространство, соответствия процессу строительства новой

социальной системности, которая формируется на базе компьютерных информационно-коммуникационных систем. Эта формирующаяся новая социальная системность однозначно связана с ростом статистического, самоуправленческого начала общества, что требует трансформации социального управления в управление типа менеджмента, приспособленного к подобным условиям. По свидетельствам социологов, в развитых странах поведение государственных управленцев муниципального уровня начинает напоминать поведение именно социальных менеджеров[1].

Исследования в области социологии управления фиксируют трансформацию государственного управления в менеджмент в явлении государственно-управленческого корпоративизма, когда государственное управление организационно строится как управление в корпорации. Это федеративная организация государственного управления, в которой управленческая ответственность разделена не между ветвями власти (законодательной, исполнительной, судебной), а между федеральным центром, субъектами Федерации и местным управлением, причем разделена «по горизонтали», представленная отношениями координации. Федеративная модель государственного управления хотя и практикуется издавна, но в настоящее время наполняется новым смыслом − текущего изменения организационно-управленческой парадигмы, связанного с социальным эффектом цифровых информационно-коммуникационных технологий и состоящего в переходе на принципы управления информацией (знаниями)[2].

Федеративная модель государственного управления обеспечивает готовую организационную форму для перехода на принципы информационного управления. Она предусматривает координационные отношения управления, иначе в ней не было бы нужды, поскольку существуют унитарные государства, хорошо приспособленные к «вертикальному» управлению. Координационные же отношения управления, формирующиеся на основе федеративной модели, строятся для решения социальных проблем – информационного управления проблемами, которое и объединяет всех участников управления, какие бы должности они ни занимали, в сообщество скорее партнеров, чем начальников и подчиненных. Таково управление в корпорациях, организационно сформированных по модели федеративного государства, имеющих самоуправляющиеся территориальные

---

[1] См.: *Зарецкая, С. Л., Капранова, Л.Д., Семеко, Г.В.* Деятельность местных органов власти США по заключению контрактов на предоставление услуг / Местные органы власти в США: организация управления и экономической деятельности. – М., 1996. − С.53−99.

[2] См.: *Зотов, А.Ф.* Федерализм в контексте споров о «русской национальной идее» // Социологические исследования. − 1996. − № 1; *Зотова, З.М.* Федеральное устройство России: две позиции // Политические исследования. − 1998. − № 3; *Иванов, В.Н.* Российский федерализм: что дальше? // Социологические исследования. − 1998. − № 1 и др.

отделения и тем не менее составляющие единую корпорацию. Значит, подобное управление эффективно, иначе корпорации представляли бы «унитарные государства». Эффективность корпоративной (федеративной) модели управления заключается в самой возможности оперативного управления «на местах» быстро устаревающей информацией. Управлять же информацией, тем более в информационном обществе, нельзя в вертикально устроенном управлении, когда «низовые» управленцы стеснены в принятии решений на местах, ожидая директивной информации «сверху», уже устаревшей и поэтому неадекватной.

Управление информацией – профессиональное отличие менеджмента, который обязан «вращаться на 360 градусов», собирая, анализируя и превращая в управленческие решения информацию рынка. Это может называться мониторингом, маркетингом, бенчмаркингом (сбором информации о лучших образцах на рынке), но суть одна − это управление информацией. И если социологи заговорили о государственно-управленческом корпоративизме в его воплощении в организационных формах федеративного государственного управления, причем не обязательно в форме федеративного государства, но и унитарного государства тоже (лишь бы в нем действовал принцип разделения между центральным правительством и территориальным управлением), то они заговорили о государственном менеджменте. По-видимому, не случайно в условиях формирования глобального информационного общества социологи обнаруживают явный общественный спрос на государственно-управленческий корпоративизм (государственный менеджмент), констатируя, что «около 80% населения планеты сегодня проживает в странах, которые формально являются федерациями или каким-то образом используют федералистскую организацию»[1].

Государственный менеджмент и вообще менеджмент – не просто модное слово, это работа с социально значимой информацией, представляющей то, что можно назвать «публичной презентацией знаний». Собственно, общественный прогресс знаний (научно-технический прогресс) осуществляется в виде динамики «публичной презентации знаний» − динамики социально значимой информации. Менеджеру не нужна просто информация – ему нужны знания в форме информации, любой информации, способной предоставить эти знания, которая тем самым и становится социально значимой (для менеджера). Истинный менеджер – профессиональный создатель общественного спроса на знания через свой спрос на социально значимую информацию. Таким же создателем общественного спроса на знания может и должно стать государственное управление, если оно трансформируется в государственный менеджмент. Экономико-социологи-

[1] *Elazar, D.J.* Federalism and the way to peace. – Ontario: Queen's university (Kingston, Ont.); Institute of intergovernmental relations, 1994. – P. 132.

ческие исследования четко фиксируют эту нацеленность менеджмента на знания в форме социально значимой информации[1].

Менеджмент, государственный или в рыночной экономике, просто в силу своего профессионального поведения (профессионального внимания к социально значимой информации) создает вокруг себя «силовое поле» спроса на знания. Его значение состоит в том, что менеджментом создается социальный спрос на особый тип знаний – на «практическое знание», в отличие от знания академического. «Практическое знание» представляет то, что, например, видный российский ученый А.И. Ракитов называет «аналитическими исследованиями», считая их «новой наукой», востребованной чрезвычайно мобильной средой информационного общества[2].

Среда информационного общества с ее свободой индивидуальной коммуникации, обязанной компьютерным коммуникационным технологиям, – рыночная гораздо в большей степени, чем социальная среда, не знавшая Интернета. Потому и востребована средой информационного общества «новая наука» именно как социальный заказ менеджмента, повысившего свой вес в этой среде настолько, что и государственное управление ради собственного выживания вынуждается становиться менеджментом и соответственно заказчиком «новой науки». И если государственное управление (в качестве государственного менеджмента) подключается к проекту «Новая наука», то оказывается реальной перспектива реформирования традиционной (академической) науки.

Социальный заказ на «практическое знание» всегда поступал от менеджмента, а среда информационного общества просто значительно усилила этот социальный заказ, актуализировав вопрос о «новой науке». Однако что означает «практическое знание» сегодня? Это знания, обеспечивающие управление (менеджмент) в условиях информационного общества. Это социально значимая информация именно как знания уровня фундаментальной науки, но иной, чем традиционная (академическая) наука. Речь идет о действительно новом явлении – «сплаве» информации-знания, в котором понятие «информация» характеризует не уровень знания, а оперативность и точность его применения, необходимые в условиях, когда нужно быстро оценить прецедентную социальную ситуацию для принятия по ней по возможности, стратегического решения. Это ключевой момент. Отсюда высокие аналитические требования к профессионалам «практического знания», которые, очевидно, представляют не что иное,

---

[1] *Drucker, P.* Entrepreneurship and innovation. − N.Y.: Harper a. Row, 1985. – P.150; *Rydz, J.* Managing innovation: From the executive suite to the shop floor. – Cambridge (Mass.): Ballinger, 1986. – P. 50; *Peters, T.* Thriving on chaos. − N.Y.: Alfred A.Knoff, 1988. – P. 144, 149 и др.

[2] См.: *Ракитов, А.И., Бондяев, Д.А., Романов, И.Б.* и др. Системный анализ и аналитические исследования: руководство для профессиональных аналитиков / под ред. А.И. Ракитова. – М., 2009.

как науку управления на принципах менеджмента. Притом науку, не имеющую аналога в традиционном дисциплинарном поле общественных наук. Эта новая наука управления еще не сформирована, она осваивается эмпирически, на уровне передовых образцов практики управления-менеджмента, но уже сейчас можно сказать, что эта наука складывается в виде междисциплинарной области социально-гуманитарных исследований по генеральному предмету социального управления. Такой предмет делает новую науку об обществе действительно практическим знанием, призванным обеспечивать социально-управленческие решения, а ее междисциплинарный (системный, целостный) характер отвечает «междисциплинарному» («неаддитивному», повышенной системности) социуму, который выстраивается глобализацией.

Информационное общество «реабилитирует» глобализацию, поскольку оно – и прямой продукт, и фактор глобализации, представляющей в своей основе не что иное, как информационную глобализацию, которую произвели компьютерные информационно-коммуникационные технологии. Глобальная же экономика возникла *вследствие* формирования глобального информационного пространства, как, собственно, и считают эксперты, определяя экономическую глобализацию в качестве процесса формирования и последующего развития единого общемирового финансово-экономического пространства на базе компьютерных технологий[1].

Современная социальная среда формирует спрос на диффузию, глобализацию управления-менеджмента в смысле: 1) обретения им характера менеджмента знаний (именно в глобальном, а не локальном, пространстве знаний) и 2) его «перетекания» из локальных организационных пространств в глобальное организационное пространство, в котором в идеале «каждый сам себе менеджер». На оба пункта − 1 и 2 − глобализации управления существуют подтверждающие их экономико-социологические материалы. Например, о том, что современный процесс глобализации управления показывает себя процессом становления менеджмента знаний (в глобальном пространстве знаний), прямо свидетельствует экономико-социологический материал, в котором автор, социолог из Австралии П. Мессингем, доказывает, что работу современных организаций любого уровня и профиля объективно определяют два взаимосвязанных фактора – человеческий капитал и знания. Он показывает, что основным ресурсом-капиталом менеджмента современной организации являются знания[2].

Действительно, само понятие «человеческий капитал» − уже показатель организационной революции. Возникла надобность в новых организа-

---

[1] См.: *Делягин, М.* Мировой кризис. Общая теория глобализации. – М., 2003.

[2] *Massingham, P.* Measuring the impact of knowledge loss: More than ripples on pond? // Management learning. – London; New Delhi, 2008. – Vol.39. − № 5. – P. 541−560.

ционных и управленческих принципах, ориентированных не на «конвейер», не на безликую «массу», а на индивидуальность, и именно потому, что индивидуальность способна предоставить организации ценные знания и умения. Поэтому понятие «человеческий капитал» свидетельствовало, прежде всего, о революции в общественном спросе на знание, о том, что этот спрос стал существенно выше, чем во времена, когда научное сообщество удовлетворяло единое для человеческих ресурсов понятие «рабочая сила». От «рабочей силы», если и требовалось знание, то по минимуму, в рамках выполнения предписанных трудовых операций, но главным образом требовались количество и исполнительское послушание. От «человеческого капитала» ждут качества, «штучного» творчества, приложения им уникального знания, которое бы вывело организацию на новые рубежи, сделало бы ее конкурентоспособной, неординарной.

Современные экономико-социологические исследования фиксируют, что «социально включенный» менеджмент в виде менеджмента, рассредоточенного в глобальном социально-информационном пространстве до ситуации «каждый сам себе менеджер», уже является повседневной практикой. Это практика виртуального рынка труда, позволяющая все большему числу работников трудиться, что называется, «не сходя с места», где бы географически ни находились их работодатели. В сущности, это ни что иное, как практика «роспуска» организации и, следовательно, глобального рассредоточения ее менеджмента. Ярким примером этому может служить вариант такой организации, приведенный в монографии социолога из Великобритании А. Аниша: специалисты по компьютерным технологиям, живущие в Индии и обслуживающие экономику США. До появления виртуального рынка труда они были бы вынуждены иммигрировать для выполнения своих функций, но цифровая революция избавила их от этой необходимости, обеспечив связь работника с работодателем посредством компьютерной коммуникации, и тем самым открыла в области трудовой миграции такую инновацию, как виртуальная трудовая миграция[1].

Глобализация высвобождает в гораздо большей степени миграцию капитала, нежели миграцию труда, так как мобильность труда, в отличие от мобильности капитала, ограничена рынком, даже если он и глобальный. Эта проблема особенно актуальна для работников неквалифицированного и физического труда. Так, для работников физического труда из богатых стран практически бесполезно становиться мигрантами для улучшения своего материального положения, поскольку если в своих странах они не удовлетворены, то рынки, готовые принять таких работников, предоставят им еще худшие условия. Выигрывают при данных условиях лишь мигранты из бедных стран – они будут получать зарплату более высокую, чем

[1] *Aneesh, A*. Virtual migration: The programming of globalization. – Durham; London: Duke University Press, 2006.

в своей стране, и они же создадут миграцию капитала по факту своей физической миграции, своего труда, «творящего» капитал, которого не было до их миграции.

Цифровая революция распространила эту логику миграции-наращивания капитала через трудовую миграцию и на высококвалифицированных работников в высшем секторе глобального рынка труда, приведя в миграционное движение человеческий капитал (высококвалифицированных работников), аккумулированный во многих бедных странах. Беспрецедентно усилились миграция капитала и конкуренция на глобальном рынке труда и в его высшем секторе. Это привело мировую экономику к взрывному спросу на знания, образование и придало ей новой качество «экономики знаний», основанной именно на глобальной конкуренции между высококвалифицированными работниками, т. е. способной себя воспроизводить только в виде глобальной экономики.

Действительно, вследствие цифровой революции спрос на высококвалифицированных работников сам создал глобальную ситуацию, поскольку высококвалифицированные работники в отличие от работников неквалифицированных и физического труда конкурируют между собой именно на глобальном рынке труда, в то время как между неквалифицированными работниками такой конкуренции нет. Неквалифицированные работники без всякой конкуренции, без борьбы за них работодателей сами массово мигрируют из бедных стран в более богатые страны. Они не создают глобальную экономику, они используют ее прозрачные государственные границы. Высококвалифицированные же трудовые мигранты, мобилизованные цифровой революцией, выстраивают глобальную экономику – органичную для себя среду именно как «экономику знаний». Так глобальная экономика, цифровая революция и «экономика знаний» оказываются в нерасторжимой взаимосвязи, единым феноменом.

Феномен виртуальной миграции свидетельствует, что суть глобальной экономики – не в транснациональных корпорациях и прозрачных границах, а в перемещении мировой экономики из физического пространства в информационное пространство. Это означает трансформацию самой природы рынка, главным механизмом которого становится уже не спрос/предложение, а информация. На основе информации и будет развиваться глобальная экономика.

Информация всегда была важна в рыночной экономике, но играла все-таки подсобную роль, хотя и лихорадила рынки и провоцировала кризисы. Почему глобальная экономика воспринимается часто хаосом? Именно потому, что этот хаос – порождение даже не столько становления («переходного периода») глобальной экономики, сколько качества информационной экономики, в которой информация способна создавать полностью загадочные ситуации для тех, кто привык действовать в соответствии с классиче-

скими рыночными законами. Единственный выход из этой ситуации − это понимание того, что информационная экономика порождение технологического прогресса, а технологический прогресс не спрашивает, быть ему или не быть, человечество в данном случае просто обязано адаптироваться к новой реальности.

Практика свидетельствует, что на уровне действия фундаментальных социальных механизмов в настоящее время складывается новая парадигма социального управления – парадигма «социально включенного» управления, т е. управления, включенного в фундаментальный механизм социального детерминизма. Фундаментальный механизм социального детерминизма, обязанный статистическому характеру общественной системы и опирающийся на процессы свободного обмена информацией (знаниями), всегда действовал и всегда посылал социальному управлению сигналы о необходимости быть «социально включенным» управлением. Однако он и всегда сдерживался, ограничивался тем же социальным управлением, которое на политическом уровне всегда рассматривает себя не объектом, но субъектом социального детерминизма, а если и видит себя объектом детерминации, то лишь со стороны случайно складывающейся социальной конъюнктуры.

Фундаментально социальный процесс глобализации, развернутый в конечном счете тем же фактором свободного обмена информацией (знаниями), высветил эту политическую иллюзию социального управления и, создав общественный спрос на «социально включенное» управление, вызвал к жизни соответствующую социальную практику.

Список литературы

Делягин, М. Мировой кризис. Общая теория глобализации. – М., 2003.

Системный анализ и аналитические исследования: руководство для профессиональных аналитиков / А.И. Ракитов, Д.А. Бондяев, И.Б. Романов, С.В.Егерев, А.Ю.Щербаков; под ред. А.И. Ракитова. – М., 2009.

Роговский, Е.А. Развитие информационного сектора США к началу XXI века // США. Канада: Экономика. Политика. Культура. – 2002. − № 4 (388); «Электронная Европа-2005» // Business. – 2003. − № 4. – 24 сентября.

Сарафанов,В.И. Информатизация системы государственного управления России. – М., 2006.

Aneesh, A. Virtual migration: The programming of globalization. – Durham; London: Duke University Press, 2006.

Drucker, P. Entrepreneurship and innovation. − N.Y.: Harper a. Row, 1985.

© Орланов Г.Б., 2010