3. *Ионова, А.И.* Этика и культура государственного управления. – М.: Изд–во РАГС, 2003.

4. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. – М.:Изд-во РАГС, 2010.

© Федотова П.Я., 2011

А.В. Гусева

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛЕНИЯ

ГУСЕВА Анна Владиславна – аспирантка кафедры управления социальными и экологическими системами РАГС (e-mail: angu@list.ru)

Аннотация. *Анализируются теоретические и методологические проблемы управления социокультурными процессами, исследования социокультурных паттернов и тенденций.*

Ключевые слова: *управление, культура, социокультурные процессы, социокультурные паттерны, социальные ценности, искусство управления, управление социокультурными процессами, управление «через культуру».*

Феномен управления в эпоху перемен испытывает глубокие преобразования в силу сущностных трансформаций государственного, муниципального, бизнес-управления в дискурсе модернизации России. Начало переосмысления управления как социальной реальности, по мнению автора, было положено уже Н.Н. Моисеевым в его «Расставании с простотой». Поскольку в социальных системах не может быть единой цели, возникают чрезвычайные трудности при выборе способов воздействия на систему, которая в свою очередь становится все более и более сложной. Н.Н. Моисеев предпочитал говорить не об управляемом, а о *направляемом* развитии социальных и социально-экономических систем[1]. В специальной литературе появился термин «*соуправление*».

В.С. Карпичев в «Основаниях инновационного прорыва в государственном управлении» в качестве доминирующего вектора развития российского социума рассматривает взаимоСОдействие управления и социальной

[1] См.*: Моисеев, Н.Н.* Расставание с простотой.– М.: АГРАФ, 1998.– С. 303,304.

самоорганизации. В конечном счете смысл управления заключается в создании предпосылок для эффективной самоорганизации, самоуправления[1].

Управление с социологической точки зрения – способ организации жизни и деятельности людей, основанный на знании, праве (собственности, государственном праве, праве силы и др.), разделении труда и опыта, делегировании полномочий; управление есть целенаправленное систематическое воздействие субъекта на объект, смысл которого – упорядочение, регулирование состояния объекта управления, создание условий для его развития. Управление, как правило, носит *институциальный* характер и в свою очередь включает в качестве объекта социокультурные процессы.

По А.И. Пригожину, известному специалисту в области теории организации и управления, к основным факторам социального управления относятся не только *организационный порядок* как система объективных по отношению к человеку норм и *целенаправленное «внешнее» воздействие* на объект (управление), но и *самоорганизация* (спонтанное регулирование, дополнительный и независимый источник организационной энергии)[2].

В связи с этим парадигма Т. Парсонса аргументирует теоретическое обоснование проблемы *общественного порядка* в современном открытом обществе, подчеркивает ориентацию не на коллектив, а на себя. Она может быть полезной в исследовании того, какие факторы являются решающими в поддержании порядка как ориентации действий людей; их явные и латентные выборы адаптируются к новым социокультурным реалиям. По мнению социолога, главным фактором поддержания порядка являются *взаимопроникновения социальных объектов, культурных норм и личностей индивидов*[3].

В данном контексте социальным фактом стало появление феномена постнеклассических практик, т. е. практик *сознания,* реализующих возможности социологического знания, в котором «социальные значения становятся объективной фактичностью» (П. Бергер, П. Лукман). Тем самым социология становится социологией конструирования социальной реальности, приобретает дополнительное управленческое значение.

Наконец видный специалист в области организаций и сложных организованных систем Мишель Крозье предлагает перейти к управлению *косвенному*, через средства организационной культуры в дополнение к веберовскому иерархическому управлению, которое сейчас преобладает. Возможность этого обусловлена тем воздействием, которое оказывает на управление культура, так как организация деятельности в органах управления заключается не столько в работе с материальными предметами, сколько в использовании понятий, символов, смыслов, имеющих значение для людей.

---

[1] См.: *Карпичев, В.С.* Основания инновационного прорыва в государственном управлении.– 2-е изд., доп.– М.:Проспект, 2008.

[2] См.: *Пригожин, А.И.* Методы развития организаций / МЦФЭР.– М., 2003.

[3] См.:*Парсонс, Т.* Система современных обществ.– М.: Аспект Пресс, 1997.– С. 17.

В поиске дополнительных возможностей социологии управления применительно к управлению социокультурными процессами автор опирается также на суждения Н.Н. Моисеева о необходимости глубокой моральной перестройки самого духа и смысла человеческой культуры, обретения нового смысла существования, а также на идею контингентности Н. Лумана, т. е. увеличения зазора между необходимостью и невозможностью управления в области социокультурных систем и процессов. Иначе говоря, возникает проблема пределов и императивов.

Автор полагает, что феномен «социокультурного» появляется там и тогда, где и когда те или иные процессы становления, функционирования и развития культуры (смена ценностей, оценок, вкусов, привычек, традиций) приобретают социальную значимость, становятся «социальным фактом».

«Социокультурное» выступает во многих исследованиях как «детерминационно-императивный компонент человеческого бытия», может выступать как детерминанта исторического процесса[1].

Поскольку, по М. Веберу, логика и движение рационализма понимаются как движение смыслов, наделение смыслами социального мира, то этот процесс можно рассматривать в качестве *основного содержания* социокультурного процесса. В этом случае понятие «социокультурный процесс» означает смену ценностей, установок, традиций, идеологий, менталитетов, т. е. динамику развития культуры в социальной жизнедеятельности, является процессом реального функционирования культуры, главная функция которой состоит в наделении социальной действительности смыслами и значениями, обеспечивающими основные условия функционирования и развития социума.

Недаром П. Сорокин, анализируя социокультурные процессы, опирается на «процессы взаимодействия», «кумулятивное, коллективное единство», «солидарность».

Автор рассматривает «социокультурное действие» как ключевой компонент социокультурного процесса.

В соответствии с научной традицией, идущей от Макса Вебера, основным кирпичиком, на котором строится и социум, выступает «социальное действие». Ряд авторов выстраивает следующие узлы формирования и изучения социума: «социальное действие», «социальное взаимодействие», «социальные отношения», «социальные системы», «социальные общности» и «социальные организации», «социальные институты», наконец, «культура» как многогранная, широкомасштабная система, упорядочивающая и регулирующая жизнь общества, деятельность индивидов и их объединений; отмечается, что социология в существенной своей части – управленческая наука, и использование ее возможностей в практике

[1] См.: *Барулин, В.С.* Социально-философская антропология.– М.: Онега, 1994.– С. 25; *Крапивенский, С.Э.* Социокультурная детерминанта исторического процесса // Общественные науки и современность. – 1997.– № 4.– С. 136.

социального управления объективно неизбежно. Социологический подход к управлению акцентирует внимание на социальных аспектах управленческой деятельности, на мотивах, потребностях и интересах людей, обусловленных их участием и взаимодействиями в процессах управления[1].

Представленная логика имеет определенный исследовательский интерес, поскольку дает возможность выделить связку «управление»→ «социология управления» → «социокультурные преобразования» → «управление социокультурными процессами». При этом мы анализируем социокультурные процессы в тесном взаимодействии с социокультурными системами.

Еще раз обращаясь к Питириму Сорокину, хорошо понимавшему сложную диалектику внешнего воздействия (управления) и естественного социокультурного процесса, подчеркнем: социокультурная система должна обладать: 1) идеологической культурой – совокупность смыслов, ценностей и норм; 2) поведенческой культурой – совокупность значимых действий, через которые чистые смыслы, ценности и нормы проявляются и осуществляются; 3) совокупностью всех других механизмов, материальных и биопсихических объектов и энергий, посредством которых идеологическая культура выходит наружу, социализируется, давая материальную культуру.

Изменчивость и динамичность в функционировании социокультурных систем П. Сорокин возвел в ранг закона. Таким образом, социальные и культурные явления рассматриваются в совокупности, как различные части одного и того же неделимого социокультурного мира[2].

Полагаю, что логический переход, последовательность движения смыслов от искусства, культуры управления к управлению социокультурными процессами могут выступать одним из *паттернов* (паттерн кольцевой причинности) нашего исследования в дискурсе постнеклассической социологии. Речь идет о понимании смысла, логики событий, получившем название «паттерн». Паттерн (англ. *pattern,* лат. *patronus* – модель, образец для подражания, повторения, шаблон, выкройка) в современной методологии социального и гуманитарного знания – термин, близкий по своим характеристикам к понятию «концепция», «матрица».

По А. Креберу и К. Клакхону, культура состоит из паттернов поведения и для поведения, приобретаемых и передаваемых посредством символов. Паттерны искусства, религии, философии, а также технологии и науки как повторяющиеся элементы культуры приобретают свое характерное содержание независимо от отдельных индивидов. Главное, что поведение рассматривается названными исследователями не в качестве индивиду-

---

[1] См.: Социология управления: учебник / под ред. В.Э. Бойкова. – М.:Изд-во РАГС, 2006. – С. 62–65, 67–69; *Тавокин, Е.П., Турчинов, А.И.* Основы социального управления : учеб. пособ.для государственных служащих. – М.:Изд–во РАГС, 2008. – С.47.

[2] См.: *Сорокин, П.* Главные тенденции нашего времени.– М.: Наука, 1997.

ального проявления, а как выражение общего паттерна, который в свою очередь составляет основу традиции[1].

Обратим внимание, что и Джозеф О¢Коннор и Иан Макдермотт, рассуждая о системном мышлении, приходят к выводу, что это подход, который позволяет понять смысл и закономерность в наблюдаемых последовательностях – паттернах событий, так что мы можем подготовиться к будущему и в определенной степени повлиять не него. Это значит, что мы будем способны в некотором смысле управлять ситуацией[2]. И Элвин Тоффлер в «Футурошоке» подчеркивает, что в условиях нарастания скорости перемен нет «целостного паттерна» для адаптации, выкристаллизовалась потенциальная возможность массового шока будущего. Футуролог использует такие понятия, как «структурные паттерны опыта», «паттерны жизни», «паттерны изменений», «аритмические паттерны в новых переменах»[3].

Искусство управления, и прежде всего принятия решений в этом контексте, – одна из ключевых методологических проблем управления социокультурными процессами.

Поддерживая и пытаясь развивать подобные идеи, социолог не может не обращаться к новым граням искусства принятия управленческих решений. По С. Хантингтону, глобальная политика стала выстраиваться вдоль новых линий – культурных. Наиболее масштабные и опасные конфликты происходят не между социальными классами, а между народами различной культурной идентификации[4]. Особую значимость приобретают искусство и культура в антикризисном управлении, поскольку доминирующая роль ситуации, ее уникальность, эмерджентность, нестандартность требуют в ее оценке доверия субъекта управления к интуиции, понимания логики случайностных процессов.

Наконец наиболее инновационна и сложна методологическая проблема управления социокультурными процессами, связанная с *искусством реального анализа и управления будущим*, искусством управления социальным временем и пространством, сложностью в социальном контексте, управления изменениями, в том числе гендерными.

Таким образом и появляются основания для углубления понимания управленческого смысла социокультурных преобразований и процессов.

Своеобразная инвентаризация проблем культуры и искусства в аспекте социального управления, осуществленная в результате анализа социологической литературы, и прежде всего классиков социологии, позво-

---

[1] См.: *Кребер, А. , Клакхон, К.* Теория паттернов в культуре. – М.: Культурология, 2005.

[2] *См.: О'Коннор, Джозеф, Макдермотт, Иан.* Искусство системного мышления. Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем.– 3-изд.– М.: Альпина Паблишерз, 2009.– С. 21.

[3] См: *Тоффлер, Э.* Шок будущего. – М., ООО «Издательство АСТ» , 2001.

[4] См.: *Хантингтон С.* Столкновение цивилизаций. – М., 2004.– С. 13, 24.

ляет автору выделить два взаимодополняющих вектора выявления социологических возможностей управления социокультурными процессами: 1) вектор стабилизации, интеграции, упорядочения социальной реальности. Здесь хорошо просматриваются такие ценности, как традиции, нормы, социокультурные парадигмы; 2) вектор развития, паттерны социальных изменений, социальных трансформаций и модернизаций. Здесь выделяются такие социокультурные проблемы, как смена ценностей, социокультурных алгоритмов, инновационные подходы в управлении культурой и искусством, некоторые не утерявшие значения постмодернистские идеи. Среди них – рефлексивность общественной жизни, управление «через культуру» и переосмысление значения самого знания.

Список литературы

1. *Карпичев, В.С.* Основания инновационого прорыва в государственном управлении. – 2-е изд., доп.– М.: Проспект, 2008.

2. *Сорокин, П.* Главные тенденции нашего времени. – М.: Наука, 1997.

3. *Тоффлер, Э.* Шок будущего.– М., ООО «Издательство АСТ» , 2001.

4. Управление – это наука и искусство: Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г.– М.: Республика, 1992.

© Гусева А.В., 2011

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

А.В. Возженников,
В.А. Севостьянов

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ

ВОЗЖЕНИКОВ Анатолий Васильевич – доктор политических наук, профессор кафедры политологии и политического управления РАГС (e-mail: vozzhenikov@ur.rags.ru),

СЕВОСТЬЯНОВ Владимир Александрович – начальник отдела организационно-методического обеспечения регистрационно-экзаменационных под-