

Культурологическая версия социальности

Розин В.М.

Аннотация: В статье социальность рассматривается как предельная онтология социальных наук, т.е. как гетерогенное идеальное построение, используемое в качестве средств решения социальных проблем. В социальности автор выделяет шесть основных «топов» (независимых, но взаимосвязанных планов исследования): способ (подход, ценности, рамка) конституирования социальности исследователем; описание (анализ) направляемых и спонтанных социальных трансформаций; характеристика взаимодействий субъектов социального действия, к которым относятся общество, власть, сообщества, индивиды и личности; задание и характеристики социального действия, позволяющего направлять процесс социальной трансформации; анализ социальных институтов и других социальных структур, обеспечивающих протекание и воспроизводство социальных трансформаций; истолкование социальности как своеобразного организма. Более подробно анализируется третий топ, причем только один его план, связанный с проблемами управления; речь идет о разных социальных «положениях» индивида, а также захватом личностью функционального места в управлении. Приводятся иллюстрации основных положений.

Ключевые слова: социальность, онтология, топы, ценности, социальное действие, личность, институт, трансформация, структура

The culture-logical version of sociality

Rozin V.M.

Abstract: In this article sociality is seen as limiting the ontology of the social sciences, i.e. how heterogeneous the ideal building, used as a means of solving of social problems. In Sociality author emphasizes six key tops (independent, but related study plan): a method (approach, values, frame) of the constitution of sociality by researcher; description (analysis) of directed and spontaneous social transformations; characterization of interactions of subjects of social action, which include society, authority, community, individuals and persons; task and social action characteristics, allowing guide the process of social transformation; analysis of social institutions and other social structures that provide flow and reproduction of social transformations; interpretation of sociality as a kind of organism. Three top is analyzed in more detail (the only one of his plans related to management issues); we are talking about different social "positions" of the individual, as well as about the personal capture of functional place to operate. The principal positons are illustrated.

Keywords: Social Ontology, tops, values, social action, person, institution, transformation, structure

Онтологию, лежащую в основаниях социальных наук, нельзя мыслить как объект, или систему (наиболее распространенная точка зрения), или «ризому» (Делез и Гваттари), или «разноуровненную реальность» (Б. Николеску), или нечеткую, размытую предметность» (Г. Гутнер), или «сложность» (В.Аршинов и Е.Князева), или «дыру» (Э. Морен) [Розин, 2016]. А тогда, каким образом? Примерно, следующим.

Представим себе целое, которое задается нашими процедурами и предположением об онтологическом единстве. В этом целом можно различить несколько самостоятельных образований – методологических измерений, которые тоже задаются нашими процедурами и предположением о наличии самостоятельных онтологических срезов (планов), назовем их «топами» (от древнегреческого τόπος – букв. «место», перен. «тема», «аргумент»). Определим топ как определенный срез (план) социальности, с одной стороны, с точки зрения изучения, понимаемый как самостоятельная реальность, с другой – тесно связанный с другими топами, которые выступают как необходимые условия существования данного топа. Отдельные топы могут рассматриваться самостоятельно, как обладающие специфической логикой событий. Их связь с другими топами обнаруживается на следующем этапе исследования при переходе к категориальному описанию, неявно она должна быть задана в строении топа.

Поскольку топы принадлежат одному целому, то они как-то связаны между собой, *однако, каким образом связаны, мы не знаем и, возможно, еще долго не узнаем*. Поэтому топы необходимо задавать как *самостоятельные образования*, но так, чтобы удерживалась их связь с целым и между собой. Для этого анализируются *условия мыслимости одних топов относительно других и относительно целого*. Знание этих условий позволяет переключать реальности или логики при переходе от одних топов к другим; кроме того, они задают интенцию на согласованность.

Возможно, такой подход можно лучше понять, если мы учтем, что указанное целое является *желательным*; оно может состояться и не состояться. Удача зависит от разных обстоятельств, начиная от того, насколько правильно мы это целое задали, заканчивая тем, удалось ли создать социальные практики, развернуть коммуникации, в рамках которых это целое реально стало существовать.

Интересно, что указанному целому практически невозможно присвоить имя: ни то, ни другое, ни третье; целое, но мыслимое только посредством нашей собственной конструктивной деятельности; различимы онтологические срезы, однако, связи между ними не видны, тем не менее, можно наводить мосты и переходить из одних измерений или топов в другие. Судя по всему, с подобным же затруднением сталкивался и Делез. Вот, например, как он характеризует ризому: «она – не единое и не многое, а множества; ризома не начинается и не заканчивается, она всегда посреди, между вещей, меж-бытие, интермеццо; она не выводима из Одного и не добавляется к Одному; ризома сделана не из единиц, а из измерений, или, скорее, из подвижных направлений, у нее нет ни начала, ни конца, но всегда – середина, из которой она растет и выходит из берегов, она конституирует линейные множества с n измерениями без субъекта и объекта; ризома должна быть произведена, сконструирована, всегда демонтируема, связуема, пересматриваема, модифицируема» [Делез, Гваттари, 1990]. Я думаю, никакие биологические аналогии в форме ризомы-корневища не могут помочь нам в понимании реальности Делеза в качестве онтологии, но становятся вполне понятными, если мы помыслим ризому как стратегию сборки мыслящим многопредметной реальности. Конечно, Делез думает, что он задает предельную онтологию, но лучше его работу понимать иначе, а именно, как отказ от онтологической стратегии в пользу конструктивистской.

Тем не менее, на мой взгляд, наиболее близкое по смыслу имя и понятие для онтологии социальных наук – это «социальность». Действительно, под социальностью в настоящее время стали понимать предельное онтологическое основание социальных наук. Близкими по смыслу к понятию «социальность» для меня выступают понятия «социальная реальность», «онтология социальных наук». Мой интерес к социальной реальности идет от культурологических исследований, а также работ по философии техники и методологии науки. Под социальностью можно понимать, с одной стороны, *способы концептуализации социальной жизни*, в том числе самими социальными учеными и практиками, с другой – *массовое, устойчивое (воспроизводимое) поведение людей*, а также *условия, которые его обеспечивают* (власть, государство, социальные институты, общество, группы, социальные нормы и пр.). То есть три

разных образования: *формы культурного осознания социальной жизни, социальные процессы и социальные структуры.*

Рассмотрим сначала способы концептуализации социальной жизни, которые задаются ценностями и установками социальных ученых и практиков, поскольку именно на основе этих ценностей в науке задается и описывается социальность. Во-первых, это представление о том, что социальные науки обсуждают, *как возможна совместная жизнь и что она собой представляет.* Например, З. Бауман хочет способствовать тому, чтобы эта жизнь была более справедливой, а Б.Латур говорит, что если нет методов, способных сделать мир общим, собрать коллектив не удастся [Бауман, 2010, Латур, 2014]. И для меня темы совместной жизни и возможность сделать ее лучше являются достаточно актуальными.

Во-вторых, важной ценностной предпосылкой социального ученого выступает *установка на объяснение массового, типичного поведения.* Поступки отдельных людей, разрывающие с социальной обусловленностью, или связанные с уникальными особенностями их личности, мало интересуют социального ученого. Но ситуация кардинально меняется, если речь идет о том, как отдельные сообщества или даже личность (Александра Македонского, Наполеона, Гитлера, Сталина), получив большую власть, начинают определять социальные процессы. Этот случай, естественно, очень занимает социального ученого.

Другое исключение – поступки личности, проливающие по своей противоположности свет на массовое поведение. Именно их обсуждает Бауман, который в книге «Актуальность холокоста» пишет: «После холокоста правовая практика и теория морали столкнулись с возможностью того, что мораль может проявляться в неподчинении по отношению к социально поддерживаемым принципам и в действии, открыто бросающем вызов общественному единству и согласию. Для социологической теории сама идея досоциальных оснований нравственного поведения предвещает необходимость радикального пересмотра традиционных толкований происхождения норм морали и их обязывающей силы» [Бауман, 2010: 210].

В-третьих, социальные процессы и структуры в социальных науках рассматриваются (берутся) *вместе с социальным действием, направленным на социальную трансформацию* (развитие, революцию, реформы и прочее). В свою очередь, социальная трансформация часто обусловлена требованием восстановить или добиться социальной справедливости.

Вряд ли стоит специально доказывать положение о том, что социальность и культура дополнительные. Например, характер власти существенно зависит от особенностей культуры (так, в культуре древнего мира власть манифестировали боги и жрецы, а цари приравнивались к богам) [Розин, 2004: 133-142]. Одновременно, власть является важной характеристикой культуры. Охарактеризуем теперь топы социальности [Розин, 2015: 130-132].

Мои исследования позволяют говорить о шести топах социальности, а именно:

- *первый топ*, способ (подход, ценности, рамка) конституирования социальности исследователем;
- *второй*, описание (анализ) направляемых и спонтанных социальных трансформаций;
- *третий*, характеристика взаимодействий субъектов социального действия, к которым относятся общество, власть, сообщества, социальные индивиды и личности;
- *четвертый*, задание и характеристики социального действия, позволяющего направлять процесс социальной трансформации;

– *пятый*, анализ социальных институтов и других социальных структур, обеспечивающих протекание и воспроизводство социальных трансформаций и неотъемлемых от них взаимодействий субъектов социального действия;

– *шестой топ*, истолкование социальности как своеобразного организма.

Эти топы можно проиллюстрировать на материале анализа книги Баумана «Актуальность холокоста». Топами в данном случае являются. *Первый*, ценности и методология изучения холокоста, конкретно, те представления, которые обусловили в его исследовании природу холокоста как социального феномена. Так Бауман стремился реализовать культурно-исторический взгляд; рассмотреть холокост как идеально-типическое построение (по М.Веберу); отчасти понять механизм становления этой страшной реальности, т.е. провести в своем изучении ослабленный вариант естественнонаучного подхода (ослабленный потому, что не было ни применения математики, ни построения эксперимента); критикуя традиционную социологию и намечая новое понимание социальной реальности, реализует он и философско-методологический подход; наконец, налицо его гуманитарные пристрастия.

Второй топ, процесс становления и функционирования холокоста. Этот процесс был запущен нацистскими посылами (программами и проектами) и включал в себя ряд событий: захват нацистами власти, создание социальной технологии окончательного решения еврейского вопроса, а также других нацистских технологий (развертывание армии, идеологии и судопроизводства, воспитание молодежи и пр.), построение новых институтов, обеспечивающих воспроизводство данных технологий. Речь идет о социальной трансформации, в результате которой сложился новый тип социальности, характерный для третьего рейха.

Третий топ. Анализ взаимоотношений, складывающихся между нацистской элитой, немецким обществом, профессиональными сообществами, евреями и другими этносами, подвергавшимися геноциду, народами, которые считались как союзниками Германии, так и его врагами. Например, сначала немецкое общество было напугано еврейскими погромами и нарушением Гитлером международных прав, и в этом смысле оно не поддерживало его, но потом нацистской элите с помощью немецкой бюрократии и судейского корпуса, а также выполнения обещаний порядка и более обеспеченной жизни удалось склонить общество поддержать политику Гитлера.

Четвертый топ. Сложная система управления социальными нововведениями, которую создало нацистское государство (этот топ Бауман фактически не рассматривал, но в других исследованиях нацизма он анализировался; см. например, доклад А.Б.Рудакова «Контроль над обществом: опыт Главного управления имперской безопасности Третьего рейха» [Рудаков, 2014]).

Пятый топ. Сюда нужно отнести, во-первых, анализ строения и работы *институтов*, обеспечивающих воспроизводство созданной нацистами социальной технологии окончательного решения еврейского вопроса (научных институтов изучения еврейского вопроса, отделов в СМИ, «экономического отдела Главного управления имперской безопасности», лагерей смерти и других). Во-вторых, институтов и социальных структур, позволяющих перестроить промышленность на военную продукцию, вести войну, идеологически воспитывать население, управлять нацистским государством и пр.

Шестой топ. Характеристика становления и функционирования нацистского государства и общества в качестве социального организма. Для внутренней среды третьего рейха было характерно создание согласованных социальных институтов, обеспечивающих решение поставленных Гитлером задач; для внешней – завоевание или уничтожение других народов. Но Гитлер не учел ни общей экономической мощи его противников, превосходящей

немецкие возможности, ни быстро возрастающего сопротивления его армиям, ни слабости и античеловечности самих идей, предлагаемых нацистами миру. В результате ему не удалось реализовать свою программу, а Германия была разгромлена, т.е. нацистский социальный организм не смог выжить в борьбе с социальными организмами СССР и Запада.

Для лучшего понимания, что собой представляют топы социальности, рассмотрим более подробно третий топ, причем только один его план, связанный с проблемами управления. Речь пойдет о разных социальных «положениях» индивида, а также захватом личностью функционального места в управлении. Эти два случая, на мой взгляд, представляют для исследования управления особый интерес. Известно, например, что в организации человек может работать очень по-разному: стараться точно выполнять свои функции, работать спустя рукава, саботировать или наоборот буквально гореть на своем месте, способствуя эффективности этой организации. Второй случай, например, тиран или вождь типа Гитлера или Сталина, когда правитель, который по идее должен думать о целом (народе, обществе), использует его для своих целей. Чтобы разобраться, что здесь происходит, рассмотрим два кейса.

(Кейс первый) Адаптивная работа в компании KPMG Netherlands.

«Реформы в чрезвычайно успешной компании KPMG Netherlands служат прекрасным примером грамотной, систематичной адаптивной работы. В 1994 году председатель совета директоров компании, Рууд Кудэйк, пришел к выводу, что организация столкнулась с серьезными трудностями стратегического характера. Хотя фирма KPMG Netherlands, оказывавшая профессиональные услуги в области аудита, консалтинга и налогообложения, считалась в Голландии лидером отрасли и получала большие прибыли, перспективы дальнейшего роста в уже освоенных сегментах были весьма ограничены. Рентабельность аудиторской деятельности постепенно падала по мере насыщения этого рынка, а конкуренция в сфере консалтинговых услуг становилась все более жесткой. По мнению Кудэйка, фирме было необходимо закрепиться в новых, более прибыльных и растущих секторах, но он не знал, что они собой представляют и как их определить.

Кудэйк и остальные члены совета директоров не сомневались, что необходимые аналитические инструменты для стратегической работы (анализа тенденций и отклонений, определения требуемых знаний, оценки конкурентной позиции и систематизации потенциальных возможностей) у них имеются. Куда меньше они были уверены в том, что смогут последовательно реализовывать стратегию, которая у них появится в результате этой подготовительной работы. Дело в том, что (так сложилось исторически) по форме организации фирма представляла собой товарищество и партнеры традиционно сопротивлялись нововведениям, поскольку их и без того вполне устраивал существующий порядок вещей. Долгие годы компания работала исключительно успешно, поэтому партнеры не видели причин осваивать новые методы ведения бизнеса (неважно, нужно ли было для этого принимать предложения своих же коллег-партнеров или нижестоящих сотрудников). Необходимость изменить установки партнеров и ослабить их глубокое влияние на организационную культуру стала для KPMG труднейшей адаптационной задачей.

Кудэйк умел посмотреть на ситуацию со стороны, и “с балкона” он видел, что сама структура KPMG препятствует любым нововведениям. По сути дела, компания представляла собой не столько товарищество, сколько совокупность множества мелких “феодалных поместий”, в каждом из которых сеньором был тот или иной партнер. Успех фирмы представлял собой сумму достижений каждого отдельного “феодала”, а не результат объединенных усилий 300 коллег, дружно стремящихся к общей цели. Успех измерялся исключительно рентабельностью каждого единичного подразделения. Как выразился один из партнеров, “если прибыль у тебя была что надо, ты автоматически становился “славным малым””. Вследствие этой “феодалной раздробленности” никто из партнеров не смел посягать на “чужую территорию”, и, соответственно, обмен опытом и знаниями был большой

редкостью. Поскольку партнеры столь высоко ценили свою и чужую независимость, противостояния случались нечасто, а конфликты замалчивались. Так, даже если партнеры были настроены категорически против каких-либо общекорпоративных изменений, они никогда не торопились сразу же их отвергать. В ходу был принцип: “Скажи “да”, но сделай наоборот”.

Кудэйк также понимал, что это стремление к автономии служит препятствием для развития в KPMG новых талантов. Начальники награждали подчиненных только за отсутствие ошибок в работе и максимальное количество выставленных клиентам счетов в неделю. Творческие или новаторские решения сотрудников никого не заботили. При проверке работы своих подчиненных партнеры стремились обнаружить ошибки, а не новые подходы или свежие идеи. Кудэйк прекрасно видел основные контуры стоящих перед организацией адаптивных трудностей, однако понимал, что не может приказать людям изменить свое поведение. В его силах было лишь создать условия, которые позволили бы им самостоятельно осознать необходимость этих изменений. И Кудэйк приступил к реформаторским действиям, которые могли сделать его замысел реальностью.

Для начала он провел встречу со всеми 300 партнерами и обратил их внимание на историю компании KPMG, текущее состояние бизнеса и трудности, с которыми они вскоре могут столкнуться. Затем Кудэйк поднял вопрос о том, каким образом можно реорганизовать фирму в целом и что именно для этого нужно сделать. Он поинтересовался мнением присутствующих по поводу поднятых проблем. Осуществляя стратегическую инициативу посредством диалога, а не жестких предписаний, Кудэйк сумел создать среди партнеров атмосферу доверия. Опираясь на это зарождающееся чувство и собственный авторитет, Кудэйк убедил их освободить 100 человек (партнеров и сотрудников другого ранга) от повседневных обязанностей и поручить им разработку стратегии. Было решено, что в течение четырех месяцев эти 100 человек станут 60% своего рабочего времени уделять этому вопросу.

Вместе со своими коллегами Кудэйк сформировал группу стратегической интеграции (в составе 12 старших партнеров), которая была призвана сотрудничать со 100 специалистами самого разного должностного статуса и профессионального профиля (последних так и стали называть — “сотней”). Привлечение рядовых сотрудников к разработке крупной стратегической программы было чем-то до сего времени неслыханным и с самого начала обозначило переход к новому характеру взаимоотношений: раньше руководство фирмы не проявляло ни интереса, ни уважения к мнению многих из этих людей. Разделенная на 14 оперативных групп, «сотня» должна была работать в трех областях, занимаясь оценкой будущих тенденций и скачкообразных процессов, определением необходимого уровня знаний и разрешением трудностей адаптации, с которыми сталкивалась компания. Для работы этим специалистам отвели отдельный этаж и выделили вспомогательный персонал. К тому же их освободили от соблюдения стандартных правил и постановлений. Директор KPMG по маркетингу и коммуникациям Хенни Бот добровольно стал менеджером этого проекта.

Работа над стратегией постепенно продвигалась, и по мере ее выполнения оперативным группам приходилось преодолевать сопротивление существующей корпоративной культуры KPMG. Почему? Потому что новую работу невозможно было выполнять в рамках старых правил и представлений. Нововведениям не было места там, где основным приоритетом стало глубокое почтение к отдельной личности, заставлявшее людей отказываться от эффективной командной работы; где укоренившиеся индивидуальные представления мешали искренней дискуссии; где “кастовость” подразделений препятствовала комплексному решению проблем с участием разных специалистов. Хуже того, члены оперативных групп осознали, что и сами они привыкли избегать конфликтных ситуаций и не склонны открыто обсуждать спорные вопросы. В итоге часть этих групп доказала свою несостоятельность и непригодность к выполнению стратегической работы.

Желая сосредоточить внимание этих сотрудников на тех аспектах организационной жизни, которые требовали изменений, Бот помог им провести сравнительный анализ

существующей корпоративной культуры и той, которой они хотели достичь. В итоге всем стало ясно, насколько реальность далека от идеала. Существующая культура отличалась наличием антагонистических точек зрения, требованием внешней безупречности отношений и стремлением избегать конфликтов. Основными характеристиками желаемой культуры были: создание возможностей для самореализации, формирование благоприятной окружающей среды и поддержание доверительных отношений с коллегами. Четкое обозначение этого разрыва между желаемым и действительным позволило сотрудникам KPMG реально ощутить те трудности адаптации, о которых говорил Кудэйк. Иначе говоря, люди, которые должны были осуществить организационные перемены, в итоге осознали необходимость корректировки собственного поведения. Разве могли увенчаться успехом усилия по созданию общекорпоративной стратегии, опирающейся на экспертные знания и предусматривающей взаимодействие множества подразделений и уровней управления, если бы члены этих оперативных групп не справились со своей задачей? Вооруженные новым пониманием своей миссии, они смогли стать «эмиссарами» для остальных сотрудников.

Адаптивная работа велась и на индивидуальном уровне: каждый должен был определить свои личные трудности адаптации и ответить на вопросы: “Какие установки, манеры и привычки нужно лично мне изменить и что конкретно я должен для этого сделать? Кто еще должен внести свой вклад, чтобы желаемые изменения смогли закрепиться?”. Выступая в роли наставников и консультантов, члены оперативных групп давали друг другу советы и делились впечатлениями о своих и чужих достижениях и ошибках. Они научились доверять людям, внимательно слушать собеседника и относиться к коллегам с неподдельным участием.

Достижения в этой области привели к необычному росту доверия, и члены оперативных групп начали понимать, что означает корректировка поведения применительно к повседневной деятельности. Они научились определять трудности адаптации и даже создали специальный язык, чтобы обсуждать шаги, необходимые для совершенствования способности коллегиально решать проблемы. Они говорили о диалоге, уклонении от ответственности и коллективном интеллекте группы, не боясь уличить друг друга в непродуктивном поведении. Они приступили к формированию корпоративной культуры, необходимой для воплощения в жизнь новой деловой стратегии.

Несмотря на феноменальные успехи сотрудников в сфере коллективного освоения трудностей адаптации, Кудэйк, совет директоров и Бот должны были постоянно заботиться о том, чтобы их подопечные не расслаблялись. Стратегическая работа – это всегда обширные обязанности и весьма ограниченные инструкции, а сотрудники KPMG привыкли к четким, структурированным заданиям. Кроме того, стратегическая работа требует творческих решений. Как-то раз посреди беседы за завтраком один из членов совета директоров вскочил на стол. С помощью этой выходки он хотел призвать группу проявить больше изобретательности и отбросить старые правила. Такая совершенно неожиданная эскапада дополнительно повысила уровень напряжения: никто еще не видел, чтобы партнер вел себя подобным образом. Люди осознали, что с тем опытом работы, который был у них до сих пор, они годятся лишь на то, чтобы выполнять монотонные обязанности бок о бок с “такими же, как они” сотрудниками.

Процесс преобразований сделал возможной открытую дискуссию конфликтующих сторон. Люди сосредоточили внимание на спорных вопросах и благодаря этому постепенно научились конструктивно улаживать конфликты. Чтобы снизить накал страстей, использовался ряд специальных методов.

Однажды, когда напряжение уже зашкаливало, “сотню” пригласили на совет директоров и предложили поговорить о наболевшем — встреча проходила в духе “Шоу Опры Уинфри”. Члены совета директоров сидели в центре зала и отвечали на каверзные вопросы “аудитории”.

– “Сотня” придумала, как наказывать за неподобающее поведение. Поскольку в Голландии все чуть ли не помешаны на футболе, было решено ввести такие санкции: всем участникам раздали желтые карточки наподобие тех, что используются судьями при нарушении футболистами правил игры. Эти карточки они показывали в том случае, когда кто-то начинал отстаивать свою точку зрения, не пытаясь прислушаться к мнению оппонента и понять его логику рассуждений.

– “Сотня” изобрела свои символы. Члены оперативных групп сравнили старую компанию KPMG с огромным неуклюжим бегемотом, который любит поспать, но становится агрессивным при малейшем посягательстве на его привычки. Идеальным образом компании для них стал дельфин – игривый, любознательный и всегда готовый помочь собратьям. Не забыли они и о том, что «по одежке встречают»: в то лето некоторым клиентам было странно видеть менеджеров, которые расхаживали по офисам KPMG в бермудских шортах и простых футболках.

– Члены “сотни” не забывали о том, что хотя «делу время», но и «потехе час», и сознательно придавали большое значение досугу. “Потеха” могла означать долгие велосипедные прогулки или командные игры в местном развлекательном центре. Однажды, когда группа обсуждала, какую силу представляют люди, стремящиеся к общей цели, их вдруг охватило спонтанное желание выйти на улицу и сдвинуть бетонный блок, казавшийся неподъемным. И они увидели, что вместе им все по плечу.

– Члены “сотни” часто на два-три дня выезжали на загородные совещания для подведения итогов.

Все эти меры в совокупности привели к изменению установок и стиля поведения людей. Пытливость ума стали ценить выше, чем строгое соблюдение правил. Сотрудники теперь меньше зависели от непосредственного начальства; место жесткой субординации занял полноценный диалог. Упрямое стремление отстоять свою позицию сменилось уважением к мнению других. Появилась уверенность в способности представителей разных отделов работать вместе и находить общие решения. Вскоре самыми уважаемыми людьми в компании стали нестандартно мыслящие специалисты, генерирующие интересные идеи.

Сумев преодолеть стратегические и адаптивные трудности, компания KPMG начала переход от аудирования к подтверждению достоверности, от операционного консалтинга к формированию корпоративного видения, от реинжиниринга бизнес-процессов к развитию организационных способностей и, наконец, от обучения традиционным навыкам к созданию «обучающихся» предприятий. Члены оперативных групп выявили массу новых деловых возможностей, которые могли принести от 50 до 60 млн долларов.

Многие старшие партнеры, прежде считавшие, что в фирме, основной формой деятельности которой до сего времени был аудит, не могут работать творческие люди, очень удивились, когда увидели, какое развитие получили такие качества сотрудников, как креативность, увлеченность, изобретательность и готовность идти на риск» [Хейфец, Лаури, 2006: 210-217].

Рассмотренный материал позволяет сформулировать следующую гипотезу. Менеджер может воздействовать на личность или прямо, например, предложив ему лучшее место, дополнительную оплату, более высокую должность и прочее, или, что, вероятно, более эффективно, инициировав сообщество на такие изменения, которые не только повлияют в нужном направлении на каждого сотрудника, но и приведут к изменению в работе всей организации. Именно это и произошло.

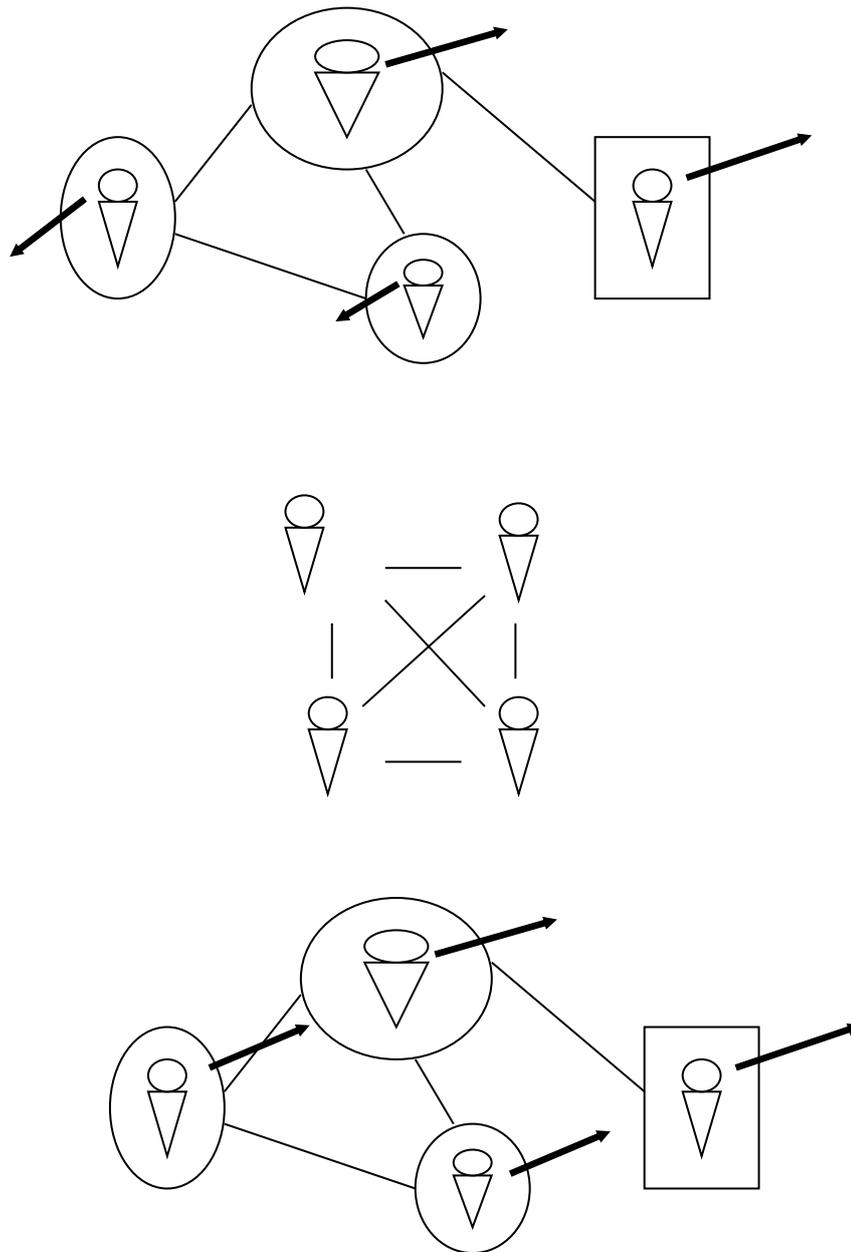
Исследования Дж. Коллинза компании «Walgreens», нарастившей за 5 лет свои показатели более чем в 15 раз, показали, что «не играет главной роли ни капитал, ни

менеджмент с разработкой своих стратегий, миссий, политик, ни особая роль линейно-штабной или дивизионной структуры управления. Решающую роль сыграла сознательно построенная целостность производственного коллектива на основе добровольно разделяемой всеми системы ценностей. В «теле» этой целостности решались все вопросы – и формальные и неформальные, и рутинные и инновационные. Они решались на основе самоорганизации этого коллектива с позиций общих ценностей, всякий раз перестраиваясь по мере поступления проблем» [Тихонов, 2007: 96].

Схематично один из планов нашего анализа можно изобразить так:

Схема изменения ориентации личности в ходе перестройки организации

Рис. 1



Здесь верхний рисунок – схема организации до реформы; нижний – после таковой. Стрелками обозначены ориентации и состояния личности. Средний рисунок – общение. В результате общения организация перестраивается, а ее сотрудники переходят в новое состояние, способствующее развитию старого предприятия или становлению, по сути, нового предприятия.

Этот кейс можно использовать для иллюстрации практически всех указанных выше топов. Действительно, излагая случай с компанией KPMG, авторы статьи Хейфец Р. и Лаури Д. явно стремились показать значение инициативы и свободного диалога (то, что Ханна Арендт связывает с политикой [Арендт, 2014: 389]), эти гуманитарные ценности во многом определили содержание и акценты в их исследовании. Дальше, они рассматривали именно направляемую социальную трансформацию (реформу компании). Характеристика взаимодействия субъектов в компании составляла главное ядро из анализа. Сначала Кудэйк инициировал совет директоров и Бота, т.е. выступил как публикатор, потом все они инициировали начало реформы и создание сотни, в свою очередь, выступая коллективным публикатором, затем уже сотня настроила остальную коллектив на преобразования, т.е. выступила публикатором. Авторы рассматривали, каким образом диалог и свободное творчество (в том числе, создание новых схем) помогло в настройке коллективе и проведении реформы компании. Материал статьи позволяет обсуждать и характер социального действия, он основывался, с одной стороны, на рефлексии ситуации и анализе узких мест, с другой – на выстраивании стратегии реформирования и ее реализации в результате инициирования коллективного политического действия. А создание «сотни» – пример формирования новой социальной структуры, позволившей обеспечить нормальное осуществление реформы. Наконец, пусть только в наметке, но речь шла о социальном организме, переходящем из одного режима жизнедеятельности в другой, претерпевающим метаморфоз.

В теоретическом плане для характеристики третьего топа важным являются следующие различия.

- Индивиды, участвующие в направляемых социальных трансформациях и обеспечивающие их своей деятельностью, могут переходить (переходят) из одних «социальных положений» в другие (например, работать по своему штатному расписанию, потом в сотне, потом возвращаться к привычным ролям).
- Переходя из одних социальных положений в другие, они часто несут в себе энергию, видение, навыки, приобретенные (наведенные) в этих других положениях.
- Деятельность индивидов, обеспечивающих направляемые социальные трансформации, существенно зависит от указанных наведенных и приобретенных моментов. В этом плане можно ввести понятие «антропологические условия осуществления деятельности» (коротко «антропоусловия»), т.е. помимо привычных элементов деятельности, таких как цель, объект, процедура, средства, продукт и др., в социальных науках необходимо анализировать антропоусловия.
- Если речь идет об анализе деятельности, протекающей в условиях неопределенности, то анализ антропоусловий становится совершенно необходимым.
- Машины деятельности, составляющие основу направляемой социальной трансформации, работают по-разному в зависимости от антропоусловий (например, настройка отдельных воинов и армии существенно определяет эффективность действия машины войны).

(Кейс второй) И.Клочков в книге, посвященной шумеро-вавилонской культуре, приводит интересный древнеассирийский текст. «Солнечные или лунные затмения предвещали смерть или опасность для царя. В зависимости от положения светил, астрологи, (но на самом деле это были не астрологи, а жрецы) могли объявлять опасным весьма

продолжительный период времени, до 100 дней. Царя на это время отправляли в загородную резиденцию, где его называли «земледельцем» и подвергали различным ограничениям, тогда как во дворце поселяли подставное лицо, наделенное всеми внешними атрибутами власти. По минованию опасного периода «подменного царя» убивали (должно же предсказание сбыться!), а истинный царь возвращался в свой дворец» [Клочков, 1983: 160].

Как можно истолковать этот случай. Жрецы могут находиться, по меньшей мере, в трех социальных положениях. Как посредники между богами и людьми, они рассчитывают «плохие» и «хорошие» дни. С точки зрения религиозных представлений того времени, солнце, луна и звезды – это могущественные боги, а затмение, вероятно, понималось как гнев богов. Поэтому определение начала и конца затмений (т.е. «плохих» и «хороших» дней) представлялось очень важным государственным делом. Как члены закрытого сакрального сообщества, жрецы стараются реализовать соответствующие ценности и убеждения; в том числе считают, что власть должна принадлежать именно жрецам, а не царям. Как советники царей, они могут давать им рекомендации. Жрец, придумавший приведенный здесь сценарий, перенес из первого и второго положения в третье представления и возможности, которые получил в двух первых. Для него этот перенос был естественной формой реализации его личности, имеющей три социальных положения, но чтобы реализовать себя в этих положениях, нужно было изобрести приведенный сценарий.

Многое здесь, конечно, зависит именно и от личности, и от традиции, и от характера социальности. Если личность попала во власть, убеждена в своей гениальности и всеисилии, не ставит ни во что общество, если, в свою очередь, общество потеряло контроль за властью, то развитие событий в сторону тирании или культа личности вполне закономерно. В этом плане нет большого различия между тираном и чиновником, извлекающим ренту из своего положения, оба используют социальные места и положения в собственных целях, а не в заданных обществом рамках и функциях.

Российская история подтверждает сказанное. Становление русской культуры, к сожалению, шло в направлении подчинения государственных институтов личности царя. Такова, например, политика Ивана IV, стремившегося сосредоточить всю власть в своих руках и обосновать правомерность неограниченной монархии" [Черепнин, 1981: 153].

Свою политическую теорию Иван Грозный излагает в «Посланиях к Курбскому» и другим лицам. Родословную русских князей он возводит "от Августа-кесаря и его брата Пруса к Рюрику и киевским князьям. Божественное происхождение русских царей, по мнению Ивана Грозного, оправдывает "неограниченность прерогатив царской власти: царь не должен быть никем и ничем связан в своих действиях; он не отвечает за свои поступки перед подданными, но лишь перед богом, поэтому и стоит выше закона, и даже если поступает несправедливо - это лишь грех, а не преступление" [Золотухина, Толстопятенко, 1995: 44]. Отрицает Иван IV любую необходимость делиться властью, скажем, с боярами или советами городов.

Напротив, большинство русских мыслителей, начиная с Максима Грека, подводившего читателя к мысли о губительности единоличного управления государством, кончая Андреем Курбским и Иваном Тимофеевым старались показать, что царь в своей деятельности должен опираться на советы (городов, бояр, представителей различных сословий), а также следовать закону, выступая его гарантом. Например, Зиновий Отенский писал, что соблюдение законности ("правды во всем") обязанность и государя, который должен "право все рассмотриши". Автор "Беседы преподобных валаамских чудотворцев Сергия и Германа" "неоднократно повторяет, что цари должны "обо всем накрепко советовати" и формы организации этих советов разнообразны: "бояре и ближние приятели", "люди своа царской палаты", "надежные воеводы", "разумные мужи", "приказные люди" [Золотухина, Толстопятенко, 1995: 39-40]. Курбский идет еще дальше, предлагая царю помимо советников, которые могут быть "злы и беззаконны", выборный сословно-представительный орган ("Совет всенародных человек"). А Иван Тимофеев в исключительных случаях допускает и "физическое

уничтожение тирана", оправдывая этот акт иосифлянским тезисом о необходимости различать царский сан и носящее его лицо [Золотухина, Толстопятенко, 1995: 48].

Тем не менее, победила не эта "демократическая" тенденция, а другая – основные институты власти в формирующейся российской культуре все больше основывались на силе и деспотии восточного типа. Например, кровавые расправы Ивана Грозного преследовали не только цель укрепления царской власти, но и подавления всякого инакомыслия и создание атмосферы страха, в которой абсолютная власть самодержца уже не встречала никакого сопротивления. "Термин "гроза" у Ивана IV означает устрашение подданных. Причем он обосновывает свое право судить и наказывать не только за дела, но и за мысли" [Золотухина, Толстопятенко, 1995: 45].

Но как же вменяемая царю нравственная функция? Считалось, что батюшка царь должен быть справедливым. Дело в том, что реальная власть на земле осуществляется не небесными слугами (ангелами), а обычными людьми, которые вполне могут быть и часто, к сожалению, бывают слабыми, честолюбивыми, эгоистичными, даже психически больными. На обычном, не царском месте такой человек не принесет большого вреда, однако, вступив на трон, он начинает определять все основные социальные процессы в стране. Как только, пишет К. Касьянова, личностный статус человека начинает распространяться за пределы его обычных человеческих связей, например, когда он попадает во власть, так "сразу же возникает возможность разнообразных злоупотреблений и искажений. А личностный статус правителя нашего государства – это явление, возникающее всегда именно при таких недозволенных условиях. Правда, возникая всегда недозволенным способом, оно не всегда вызывало такие кошмарные последствия, как в эпоху Ивана IV или Сталина" [Касьянова, 1994: 340-341].

Но дело здесь, конечно, не только в самой личности правителя, а его институциональных возможностях. Начиная с XVI-XVII вв. русские мыслители убеждают царя думать о народе, "всеобщем благе и справедливости". Призвание монарха, считает, например, известный общественный деятель конца XVII века Ю.Крижанич, "сделать людей счастливыми", править народом на "пользу, на общее благо и на счастье всего народа", учредить для всех подданных "равный суд", не чинить "людству никакого тиранства" [Пивоваров, 1987: 56-60]. Другой мыслитель XVII столетия С.Полоцкий призывает царя на отягощать население противоестественными налогами и поборами, например, налогами на соль и воду [Пивоваров, 1987: 59]. Иногда монархи внимали этим увещаниям, но чаще нет, и вовсе не потому, что были испорчены как люди. Полное отсутствие в России гражданского общества, а также исключительно слабые общественные институты обуславливали отождествление государства с царской властью, а последней с персоной царя. Царь же, в XVII веке эта идея окончательно утверждается и даже законодательно оформляется, воспринимается как самодержец, имеющий божественное происхождение. Богам же, особенно по отношению к простым смертным, как известно, все можно.

Библиография

Арендт Х. Истина и политика // Между прошлым и будущим. М., 2014

Бауман З. Актуальность холокоста. Изд. «Европа». М., 2010.

Делез Ж., Гваттари Ф. Капитализм и шизофрения. Ризома. Изд. Минюи, 1976 М., 1990.

Золотухина Н.М., Толстопятенко Г.П. История политической и правовой мысли в России XI-начала XVII вв. изд. Юрист. 1995.

Касьянова К. О русском национальном характере. М.: Институт национальной модели экономики. 1994.

Клочков И.С. Духовная культура Вавилонии: человек, судьба, время. Изд. «Наука». М., 1989.

Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. Изд. Дом ВШЭ. М., 2014.

Пивоваров Ю.С. Русская политическая и правовая мысль XVII в. // Русская политическая и правовая мысль XI-XIX вв. РС. М.: ИНИОН РАН. 1987.

Розин В.М. Обсуждение феномена трансдисциплинарности –
событие новой научной революции // Вопросы философии. 2016. N 5.

Розин В.М. Культурология: Учебник. 2 изд. М.: Гардарики, 2004.

Розин В.М. Природа социальности: Проблемы методологии и онтологии социальных наук. М.: ЛЕНАНД, 2015.

Рудакова А.Б. «Контроль над обществом: опыт Главного управления имперской безопасности Третьего рейха». 8.04.2014. [Онлайн ресурс] <http://www.dynacon.ru/content/articles/636/> Дата обращения: 12.06. 2016.

Тихонов А.В. Социология управления. Издательство: Канон+, Реабилитация. М., 2007.

Хейфец Р., Лаури Д. Работа лидера//Классика Harvard Business Review//. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Черепнин Л.В. Образование централизованного государства в сравнительно-историческом аспекте (XVI-XVII вв.) // Вопросы методологии исторического исследования: (теоретические проб. исследования феодализма). М., 1981.