

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 37.032.5

Огородников Александр Юрьевич

кандидат философских наук, доцент кафедры философских и социально-экономических дисциплин Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина, Москва.

E-mail: oau2005@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Цель работы – раскрыть образовательные механизмы формирования личности управленца, способного оперировать интеллектуальным капиталом на всех уровнях деятельности, использовать инновационные компетентности при регулировании социальных, организационных процессов и при решении нестандартных проблем. Такой специалист должен обладать знаниями о современных методах и факторах эффективного управления, о человеческих потребностях и профессиональных установках.

В статье рассматривается инструментарий социального управления организацией в инновационной среде, ядром которого является конструирование системы ценностей, интегрирующей интеллектуальную деятельность сотрудников в единое смысловое информационное пространство, способствующее социокультурному развитию различных социальных групп и институтов.

Методы. В качестве эмпирической базы исследования использованы социологические методы экспертного опроса в форме глубинного интервью. В процессе интерпретации и анализа данных применялись методы когнитивного моделирования. Выводы сделаны с опорой на диалектический метод единства противоположностей.

Результаты. Выделены характеристики управленцев, способных мобилизовать интеллектуальные кадровые ресурсы организаций, стимулируя при этом потенциал саморазвития и самореализации сотрудников. Предложены интегральные показатели деятельности субъектов управления по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих актуализации инновационных ценностей в организации для повышения эффективности ее деятельности в соответствии с поставленными целями.

Научная новизна. Предпринята попытка сформулировать теоретические основы современных способов и методов управления социальными институтами, к которым относится и институт образования. Универсальные управленческие механизмы актуализации инновационного потенциала кадров представлены в иерархическом единстве. Показано, что встраивание в инновационные процессы организации ее интеллектуального капитала, который в настоящее время выступает в качестве главного объекта управления, должно происходить через создание интеграционной системы общечеловеческих, национальных и организационных ценностей. Синтезируя теории управления интеллектуальными ресурсами и процессом их трансформации, автор настаивает на соблюдении принципа преемственности научных знаний. Сочетание инновационных и классических моделей управления позволяет в условиях неопределенности минимизировать риски и обеспечить адаптацию и поступательное устойчивое развитие организации не только в стабильной, но и в динамичной среде.

Практическая значимость. Материалы статьи могут быть использованы при разработке методик подготовки управленческих кадров, задействованных в инновационных процессах, а также собственно управляющими работниками для совершенствования процесса актуализации интеллектуального капитала в различных, в том числе образовательных учреждениях.

Ключевые слова: социальное управление, интеллектуальные ресурсы, методы управления, развитие персонала, ценности, инновационное развитие российского общества, интериоризация ценностей.

Ogorodnikov Alexander Yourievich

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of Department of Philosophy and Socio-economic Disciplines, Kutafin Moscow State Law University, Moscow.

E-mail: oau2005@yandex.ru

DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP POTENTIAL IN EDUCATION SYSTEM

Abstract. *The aim* of the research is to reveal the educational formation mechanisms of manager personality, including the ability to operate the intellectual capital at all levels of activities, to disclose innovative competence in dealing with special problems as the regulation of social and organizational processes, to apply knowledge on the management factors efficiency, human needs, attitudes, and modern management techniques.

Methods. The research outcomes include the methods of social control organization in the innovation sphere, based on the design of the value system that integrates the intellectual activities of employees into a unified semantic informational space, which promotes the socio-cultural development of various social groups and institutions. Sociological methods of the expert survey in the form of in-depth interviews are applied as an empirical basis of the present study. Cogni-

tive modeling method is used in the course of interpretation and data analysis. The author draws the conclusion using the method of dialectical opposition unity.

Results. The research findings demonstrate the characteristics of managers who are good at effectively mobilizing the intellectual resources while encouraging the staff members' capabilities of self-development and self-training. The article deals with the integral indicators of management entity engagement including the arrangement of conditions and interaction system that sustain innovative values updating in some organizations in order to improve organization efficiency in accordance with the stated objectives.

Scientific novelty. The author summarizes the theoretical basis of modern means and methods of social institutions management, including educational institutions. General management mechanisms of innovative leadership potential realization are presented in the form of the hierarchic unity. It is shown that intellectual capital integration into innovative processes of an organization ought to include the creation of an integration system of human, national and organizational values. Intellectual capital is considered as the main subject to management. The author insists on the succession principles observance analyzing the management theories of various intellectual assets and its process of transformations. It is specially noted that the integration of management models based on innovation, and classical resources, allows the development of social control methods to minimize the risk in the face of uncertainty, forward the sustainable development of the organization, able to adapt not only dynamic, but also a stable environment.

Practical significance. The research outcomes can be used for further development of management training techniques involved in the innovation process, as well as by the managers to improve the methods of updating the intellectual capital of the organization, including educational institutions.

Keywords: social management, intellectual assets, management methods, personnel development, values, innovative development of the Russian society, values internalization.

Когда Россия взяла курс на инновационные преобразование, первоочередной задачей всех уровней образования стала подготовка специалистов, отвечающих новым требованиям социально-экономического развития страны. Отметим некоторые аспекты этой задачи. Прежде всего, в связи с тем что в современном обществе ведущая роль отводится интеллектуальным ресурсам, возникла нужда в менеджерах нового типа на всех уровнях управления, которое все больше направлено не на непосредственное воздействие на объект, а на создание условий, при которых возможны разные сценарии развития и необходима наиболее полная актуализация интеллектуальных ресурсов. В такой управленческой системе менеджер должен быть готов к решению задач по интеграции и мобилизации кадров, использованию сложных

методов социального управления, к которым относятся и методы формирования иерархии ценностей, смыслов, мотивации и ответственности. Кроме того, управление должно приобрести опережающий характер, а не только основываться на экстраполяции накопленного опыта. Если в организациях, ориентированных на традиционные ресурсы и структурированных линейно, преобладали исторически сложившиеся и действующие в течение очень долгого времени жестко упорядоченные управленческие системы, детерминировавшие весь технологический процесс, роли сотрудников, нормативную базу, контроль на всех этапах выполнения производственных процедур, то в организациях, погруженных в инновационную среду, начинают преобладать стохастические, нелинейные связи, при которых часто эффективность технологического процесса определяется не столько конечной его целью, сколько идеями, предвосхищающими будущие ситуации, представлениями о трендах, точностью прогнозов о состоянии рынка и запросах потребителей, информированностью о вновь возникающих технологиях.

В данной статье мы попытаемся сформулировать теоретические основы современных способов и методов управления поступательным развитием различного рода организаций, социальных институтов, в том числе института образования. Функционирование образовательной системы и ее реорганизация должны происходить с учетом внешних социально-экономических, культурных и информационно-технологических факторов и реалий. Управленцы всех уровней образования, от которых во многом зависит качество подготовки будущих специалистов, обязаны опираться на современную научную теорию управления. Расширение субъектности, открытости и рост социальной динамики в российском обществе обуславливают необходимость включения управленческих теорий в программы подготовки по подавляющему большинству специальностей, поскольку в принятии управленческих решений в современных организациях задействуется все более широкий круг специалистов.

Увеличение масштабов инновационных процессов требует создания новых подходов, методов, средств управления ими на всех уровнях: системном, институциональном, организационном, групповом и личностном. Требуется разработка критериев эффективности управления в инновационной среде. Управление в социальных систе-

мах отличается, прежде всего, целеполаганием. Ведущими свойствами субъекта управления выступают умения прогнозировать, выделять приоритетные цели, способствующие функционированию и развитию системы, планировать их достижение. Эффективность управления зависит, в первую очередь, от возможности работать на опережение и предупреждение изменения потребностей, ситуаций, конъюнктуры рынка, производственных и экономических условий. Однако в современном инновационном обществе социальные процессы часто носят противоречивый характер, когда детерминизм субъект-объектных отношений сменяется расширением стохастических явлений, а планирование учитывает нелинейные социальные трансформации.

По нашему мнению, главным фактором пересмотра управленческих теории и практики становится повышение значимости интеллектуальных ресурсов. Если раньше эти ресурсы концентрировались вокруг технологий использования материальных ресурсов и их роль этим ограничивалась, то сегодня они превращаются в главную детерминанту стратегии и методов развития организации. Поэтому поиск подходов к управлению в последние десятилетия определен эффективностью применения интеллектуальных ресурсов. Поле поиска можно разделить на две части: во-первых, это информационное пространство функционирования организации (нормы, ценности, технологии, ролевое разделение, образовательный уровень, накопленный опыт и др.), в котором знания систематизируются и аккумулируются в интеллектуальный капитал; во-вторых, это структурные характеристики организации, определяющие трансформацию интеллектуальных ресурсов в конечный продукт. Объект управления, таким образом, меняется: в инновационном обществе ключевыми становятся знания, например о технологиях, продуктах, клиентах, организационных структурах, прогнозы и др. Субъектом использования знаний, как правило, является их носитель.

В результате управленческая система становится субъект-объект-субъектной, в которой и объект управления, и субъект обладают свойством дуальности. Дуальность объекта заключается в интеграции знаний агента экономических отношений и потенциала организационно-управленческой структуры, включая ресурсы и нормы. Дуальность субъекта определяется процессом актуализации знаний, в котором решение о их применении принимают носитель знаний и управленец.

В новой системе субъект-объект-субъектного взаимодействия существенно возрастает нагрузка на управленческую систему, так как увеличение количества и разнообразия субъектов отношений приводит к большей степени свободы, неопределенности, рисков, а значит, усложнению прогнозирования. Для снижения нагрузки и достижения устойчивости управления специалисты предлагают два сценария. Первый ориентирован на сокращение функций управления и усиление механизмов самоорганизации. Действуя по этому сценарию, возможно либо повысить автономию структурных единиц, одновременно расширяя свободу среднего управленческого уровня (например, через дивизиональную структуру), либо интегрировать функционально-профессиональные направления вокруг конкретных задач или технологий, сохранив лишь контроль над конечными результатами. Второй сценарий более подходит для матричной структуры. Он состоит в усилении организационной функции управления, повышении консолидации в организации и ориентирован на общность целей и интересов, ускорение процессов обратной связи и упрочение внутриорганизационных связей. Сама же личность как носитель интеллектуального капитала получает больше индивидуальной свободы и возможностей.

Применение обоих сценариев требует решения ряда проблем. Во-первых, создания мотивации для трансформации интеллектуальных ресурсов в интеллектуальный капитал в рамках общих внутриорганизационных целей. Во-вторых, выработки критериев текущего (оперативного) и заключительного контроля инновационной продукции в ситуации возрастающей доходности и изменчивости конечных целей. В-третьих, стабилизации внутренней среды организации после нововведений для дальнейшего целеполагания и прогнозирования развития организации. В-четвертых, что, возможно, самое сложное, интеграции знаний, усилий, намерений, ролевых наборов в общий организационный процесс поиска единых решений, методов, средств и каналов обеспечения общественных потребностей.

Таким образом, в инновационной среде при возросшей роли интеллектуальных ресурсов возникает необходимость

а) формирования единого информационного пространства, интегрированного с инновационным потенциалом всех членов организации;

б) определения баланса постоянства технологий, аллокативных ресурсов и инновационных решений носителей интеллектуальных ресурсов;

в) консолидации смыслов участия в организации, использования знаний на различных управленческих уровнях.

Далее мы обозначим направления решения указанных проблем с помощью создания единой, продуктивной и гибкой ценностно-смысловой внутриорганизационной среды. Эффективность актуализации ценностных детерминант в социальном управлении вытекает из возможностей формирования их *структурного единства*, конструирования социальной реальности акторами социальных отношений в организации. Процесс интериоризации единой системы ценностей определяет направление, согласованность, темпоральность изменений, так как ценности позволяют действующему индивиду соотнести важность своей деятельности со значимостью всего процесса, в который включен работник, доминирующей в организации или в ее структурной единице, произвести рефлексию результатов с позиции конечных целей, определить необходимость и характер нововведений в условиях социальных изменений.

В результате через синтез культурного опыта всего общества, личного инновационного потенциала сотрудников и технологических возможностей организации достигается ее непрерывное, устойчивое и управляемое развитие. Разработка механизмов интеграции в процессе социального управления как ценностями внутреннего пространства личности, так и культурно-нормативными и системнообразующими ценностными структурами организации позволит определить принципы (формы, условия) взаимодополнения субъективно-смысловых и объективно-предметных отношений, найти способы формирования и развития духовно-нравственного потенциала субъектов социальных отношений в организации, который является ресурсом самоорганизации системы, базирующимся на потребностях индивидов в ответственном, сознательном и целенаправленном поведении, творческом конструировании социальной реальности и способности к такому поведению и конструированию. Однако творческое и результативное участие индивидов как субъектов в социальных процессах возможно только в том случае, если интериоризируемые ими ценности имеют иерархию, замыкающуюся на универсальных для организации смыслах. Без этого ценности не смогут интегрировать деятельность людей в системные процессы.

Методы формирования смыслового и ценностного единства в организации сегодня разработаны недостаточно. По нашему мнению, высокая эффективность таких методов может быть достигнута при трехуровневой иерархии ценностей, где каждый из уровней требует особого управленческого воздействия. Первый уровень иерархии – это личностные смысло-жизненные (терминальные) ценности. Для организации ключевыми здесь являются ценности самореализации, самотрансценденции и ориентации на других. К второму групповому уровню относятся ценности структурных единиц организации. На этом уровне центральное место занимают ценности ответственности, дискурса, интеграции в групповой деятельности. Третий уровень – институциональный, где системообразующими выступают ценности легитимации, организационного или общекультурного опыта и комплиментарности. Таким образом, складывается матрица ценностей, которая с помощью управленческого воздействия должна быть привязана к конечным целям и миссии организации. Рассмотрим, как достичь этого на каждом из иерархических уровней ценностной системы.

На личностном уровне в инновационной среде важно сориентировать сотрудников организации на самореализацию через применение знаний в структурированной системе взаимодействий. С одной стороны, формирование смысла самореализации позволяет индивидам определять возможности развития явлений, отделять значимое, постоянное (сущностное) от незначимого, преходящего, с другой – из диапазона возможностей выбирать необходимое, «то единственное, что нужно в данный момент» [5, с. 70]. Так индивид устраняет напряжение между сущим и должным вначале на уровне своей личности, своих представлений, потом, согласно логике рассуждений, – на социальном¹.

Однако «смысл должен быть найден, но не может быть создан» [5, с. 37], и усвоение смыслов связано (по сути является частью) процесса интериоризации ценностей. Вместе с тем, принимая решения на индивидуальном уровне, избирая иные, отличные от прежних модели своей деятельности, например в рамках ролевого набора, на основе усвоенных в обществе объективных смыслов, лишь при наличии

¹ На социальном уровне только в том случае, если смыслы, ценности индивида объективны, истинны.

потребности в самотрансценденции индивид способен к потенциально общезначимым или значимым для какой-либо социальной группы изменениям. Самотрансценденция в нашем случае – представление о себе как значимом агенте в системе сложившихся внутриорганизационных взаимодействий, через которые только и возможна профессиональная самореализация.

Осмысленная ориентация на других достигается путем соотношения смыслов индивидуальной профессиональной деятельности и практических схем получения и переработки информации, которые были бы оправданы с точки зрения возможностей для функционирования и трансформации организационной системы. По Н. Луману, чтобы восприятие смысла имело своим результатом действие или внутреннее изменение системы, должно быть «понимание» – особая форма освоения смысла, в которой «переживание смысла или осмысленное действие проецируются на иные системы с собственным различием “система – окружающий мир”» [3, с. 114].

Поскольку непосредственное воздействие на ценности личности часто невозможно, мы считаем, что для управленца важно определить условия, влияющие на воспроизводство ценностей в организации, контролирующие целостность или изменение структур, детерминирующие формы и содержание интериоризации целей, средств, значимости и возможностей действий. Условиями социального взаимодействия являются «условия, контролирующие целостность или изменение структур, а следовательно, управляющие воспроизводством социальных систем» [2, с. 69]. К таковым, согласно Э. Гидденсу, относятся условия и следствия практик, организующих их в непрерывный последовательный процесс повседневной жизни или, напротив, «разрывающих» поток повседневности, условия и обстоятельства ситуаций взаимодействия (место действия, присутствие, дистанция), социальное окружение, социальные и пространственные ограничения, а также когнитивные условия, т. е. «условия, имеющие отношение к валидности заявляемых утверждений, рассматриваемых в качестве знаний» [2, с. 151].

Один из эффективных механизмов создания таких условий – программы повышения качества трудовой жизни. Имеются в виду программы, формирующие такую «среду обитания» человека на рабочем месте, которая бы наиболее соответствовала его ожиданиям

и способствовала росту мотиваций к продуктивной, качественной и успешной работе. К таким программам относятся, например, программы служебной карьеры, предусматривающие ротацию кадров по различным функциональным областям компании, а не продвижение только в одной, специализированной функциональной области. Назначение на должность следует осуществлять с учетом перспективы роста, т. е. должность предусматривает плановое повышение квалификации и переподготовку; возможность и необходимость продвижения по службе в результате признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и общества в целом. Экзистенциальным потребностям соответствуют программы, порождающие и поддерживающие чувство уверенности в будущем относительно своей занятости и дохода, что делает труд работника более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал. Возможность использования социально-бытовой инфраструктуры организации может также обеспечить качество трудовой жизни.

Указанные программы, при соответствующей информационной поддержке, способствуют укреплению «корпоративного духа» и «корпоративной культуры».

В рамках реализации этих программ важно, чтобы человек, сотрудник рассматривался как цель деятельности организации, а не средство успеха каких-либо отдельных ее членов, наряду с оборудованием, технологиями и материалами. Принимая на должность работника, управленец должен определить, какие цели и какой смысл в трудовую деятельность вкладывает кандидат, почему он выбрал именно эту организацию, чем она может его заинтересовать. Смысл трудовой деятельности может быть разным: повысить социальный статус, расширить социальные связи, заработать деньги, сделать что-либо значимое для других, добиться власти, раскрыть творческий, интеллектуальный, организаторский или другой потенциал, набраться опыта и др. Организация имеет ограниченные возможности для удовлетворения ожиданий кандидата на должность. Жесткая линейно-функциональная структура, работающая в стабильной среде (такой, как энергетика, инфраструктурные предприятия, военные организации, государственные учреждения здравоохранения и др.), не может обеспечить раскрытие инновационных, творческих, коммуникативных способностей, однако позволяет реализовать потребность в стабильности, зна-

чимости для общества, в ряде случаев повысить социальный статус. Поэтому необходимо заранее спрогнозировать, насколько ожидания кандидата на вакантную должность реалистичны в данной определенной организации. При высокой согласованности потребностей работников с возможностями организации будут успешны программы повышения качества трудовой жизни, методы повышения мотиваций к качественной работе и воздействия на социально-психологический климат.

Критериями успешного влияния на личностный уровень ценностей мы считаем рост *духовно-нравственного и инновационного потенциала личности сотрудников*. Ощущение своей значимости, важности и нужности деятельности для других повышает качество и эффективность работы. Но такое чувство невозможно без наличия и раскрытия духовно-нравственного потенциала личности. Без соответствующих духовно-нравственных качеств невозможно сформировать чувство ответственности работников, их самоидентификацию с коллективом, организацией. Инновационный потенциал заключается в способностях развивать методы, технологию трудовой деятельности, генерировать новый опыт, отбирать и использовать информацию для рефлексирования качества результатов деятельности. С позиций анализа социального управления инновации в сфере социальных взаимодействий не менее важны, чем технологические нововведения. Реализация творческого потенциала позволяет использовать методы социального проектирования, развивать организационную культуру, согласовывать потребности работников с нуждами организации, создавать комфортный социально-психологический климат.

Второй уровень ценностной структуры организации определяет возможности межличностной и групповой интеграции. Формирование таких ценностей разворачивается в субъективно-психологическом и информационном поле. Одна из основных функций любой социальной системы – интеграция своих членов. Поэтому организация заинтересована в предотвращении конфликтных ситуаций, обеспечении условий взаимопонимания сотрудников. Информационный аспект заключается, в первую очередь, в одинаковой интерпретации слов, терминов, общей оценке происходящих событий. Например, причиной рассогласований может стать простая фраза о сроках исполнения вроде «проект будет готов к концу недели», понятая по-разному.

Воздействие в субъектно-психологическом поле направлено на конструирование социальных ролей. Если индивид понимает смысл своей социальной роли в организации, согласует ее с другими, то он способен определить, что нужно, возможно, поменять, а что необходимо сохранять в организации или в своей социальной роли; понять, какие внешние условия способствуют развитию, позитивным новшествам, какие – препятствуют им. На таком уровне осознания смысла своего социального участия возникает проблема ответственности.

Ответственность индивида в социальной организации проявляется в осуществлении своей доминирующей социальной роли. Осознание ответственности и оценка качества собственной роли индивидом происходят через соотнесение своей деятельности с институциональными ценностями. Их динамика, а также возможность несоответствия ценностей института (организации) и личности обуславливают необходимость дискурсивного осмысления ценностей детерминирующих социальную роль. Для принятия ответственности индивиду приходится взвешивать и рефлексировать индивидуальные (личностные) и организационные (или институциональные) ценности. Таким образом, глубина ответственности зависит от степени соответствия личностных ценностей и ценностей более высокого порядка, присущих социальной группе или организации в целом.

На групповом уровне проблему дискурса и дискурсивного сознания мы считаем ключевой. Наличие развитых форм дискурса позволяет объединить в цельную структуру личностные и групповые ценности. Жесткие ролевые рамки, обеспечивающие эффективную интеграцию и стабильность, могут подавить инновационный потенциал личности, и, напротив, высокая степень свободы и автономия личности могут привести к непредвиденным последствиям и снизить эффективность управления. Становление различных форм дискурса в организационных отношениях через развитие дискурсивного сознания¹ позволяет сбалансировать личностную автономию и ролевые ограничения.

Организация реализует общезначимые функции через единую автономную от личности модель действий, которая с разной степенью

¹ Дискурсивное сознание – наивысший уровень компетентности в своих действиях, при котором индивид может объяснить реальные и достаточные предпосылки, причины, мотивы своей деятельности, определить реакцию окружающих, представить свою деятельность в спектре всех возможностей.

осознанности и рефлексивности воспринимается индивидами. Сознательное, активное, субъектное совместное участие членов общности (группы) в институциональных отношениях предполагает достижение общей договоренности и консенсуса по отношению к институциональным моделям: разделению ролей, определению направлений оптимизации и развития, неизменяемого ядра и трансформирующейся периферии и др. Достижение такого консенсуса возможно только при единых основаниях для рефлексии и оценивания, т. е. при наличии общих, интегрирующих ценностей, которые придают целостность институту и являются его сущностью, значимой для общества.

Следовательно, формирование дискурса и на его основе достижение согласия о значимости, полноте институциональных норм и отношений (т. е. моделей действий), о возможности их трансформации и развития требуют такого дискурсивного сознания, которое бы базировалось на системе индивидуальных ценностей, соответствующей институциональным и организационным ценностям. Только тогда участие субъекта в деятельности организации становится в полной мере конструктивным.

Критериями успешного формирования ценностей группового уровня, по нашему мнению, являются формирование гибкости, адаптивности в совместной деятельности и становление такой корпоративной культуры, которая бы отражала цели и функциональную структуру организации, а также обладала бы свойствами единства, целостности и гибкости. Организационная или корпоративная культура – это набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Элементы такой культуры – идентификация и цель деятельности, коммуникативная система и язык общения, одежда, внешний вид и представление своего места на работе, пища и способ ее подачи, осознание времени, отношение к нему и его использование, взаимоотношения между людьми (родство, род, ранг, статус, награды и признание), нормы, убеждения и отношения, мировоззрение, развитие и самореализация работника, особенности и методы работы. Организационная культура будет ресурсом, обеспечивающим эффективность управления, в том случае, если она будет соответствовать формальным нормам, стилю управления, действиям руководства, имиджу, не проти-

воречить национальной культуре, менталитету. При этом организационная культура должна быть уникальна, должна выделять организацию из ряда подобных ей. Только в этом случае у работников может быть сформирована установка на участие именно в этой организации, на стремлении удержаться в ней, работать продуктивно.

Исполнители не застрахованы от ошибок, неточного понимания своих задач. Однако устойчивая организационная культура, открытая система передачи информации (в том числе через неформальные каналы), положительный психологический климат способствуют доверию среди сотрудников, в том числе доверию действиям руководства. В ситуации нестабильной внешней среды, инновационного менеджмента гибкость в совместной деятельности, доверительные отношения приобретают особую значимость.

На институциональном, высшем уровне иерархии ценностей следует добиваться единства целей, норм, технологических процедур, которое бы обеспечивало стабильность организационной системы вне зависимости от ротации кадров. Благодаря кристаллизации ценностей в социальных отношениях без ущерба или угрозы для целостности и устойчивости системы повышается ее гибкость и адаптированность к внешней среде, соблюдается преемственность целей в случае переориентирования деятельности организации, смены технологий, норм и процедур. В условиях инновационного менеджмента становится особенно важным наличие устойчивых эталонов (образцов, идеалов), «закодированных» в системе ценностей на высших уровнях, позволяющих определять свои преимущества или опасности изменений, нововведений и таким образом успешно адаптироваться к новым условиям.

Управленцу, конструирующему высший уровень ценностей, важно установить его связь с ценностями более низких иерархических уровней (личностным и организационным), легитимирующими средства, методы и формы действий. Так, выбор сферы профессиональной деятельности человеком опирается на приоритетные для него терминальные ценности: саморазвитие, материальное благополучие, власть и др. Достижение этих ценностей регулируется, в свою очередь, адекватными им инструментальными ценностями, например пунктуальностью, исполнительностью или предприимчивостью и проч. В данном приме-

ре цели актуализации ценностей носят личностный, индивидуальных характер. Если поставленные цели касаются общности, то возникает необходимость их легитимации ценностями более высоких иерархических уровней.

Чтобы достичь гибкости и динамичности организации, не нарушая устойчивости внутрисистемных связей, нужно следовать принципу комплементарности в функциональном распределении обязанностей и развитии организационной структуры. Действие этого принципа способствует целостности иерархии организационных ценностей, сохранению легитимации организационных процедур даже в условиях пересмотра отдельных ценностей, целей, задач и направлений деятельности или смены персонала. Принцип комплементарности заимствован общей теорией систем из химии. Он определяет устойчивость систем, в том числе и социальных. Во-первых, управляемость и устойчивость системы обеспечивается комплементарностью элементов, подсистем, системы и среды, свойств и функций компонентов, жесткостью и лабильностью отношений (принцип статической комплементарности). Другими словами, принцип комплементарности гласит, что возможность замены функций, задач, методов работы одного структурного подразделения другим повышает устойчивость системы к кризисам, непредвиденным последствиям изменений и т. д.

Во-вторых, жизнеспособность и надежность системы обеспечиваются дополнительностью сохранения и изменения в условиях трансформации свойств внутренней и внешней сред (принцип динамической комплементарности). Чтобы понять этот принцип, представьте ситуацию. По каким-либо причинам в организации уволился начальник отдела. На его место взяли нового человека, раньше не работавшего в этой организации. Насколько бы хорошо он ни разбирался в своей профессии, он не сразу освоит и поймет сложившуюся систему отношений, устоявшиеся процедуры передачи информации, отдельные элементы организационной культуры или даже лексикона. При этом спрашивать обо всем подчиненных он может посчитать непозволительным для своего статуса. Если сотрудники, начальники других отделов имеют устойчивые связи между собой, они смогут быстро «ввести в курс дела» нового человека. Следовательно, принцип динамической комплементарности в этом случае заключается в сохра-

нении и воспроизводстве свойств или функций одного структурного элемента другим (другими) для дальнейшего восстановления всей системы после кризисных стояний.

Итак, мы пришли к выводу о том, что социальное управление организацией в инновационной среде включает две взаимосвязанные сферы управленческого воздействия: организационное структурирование и конструирование иерархии ценностей. Целостная, структурированная система организационных ценностей легитимизирует социальные условия воспроизводства социальных практик. Наличие и постоянство такой иерархии (взаимосвязь между тремя уровнями ценностей: личностным, групповым и институциональным) способствует их интеграции, снижает организационные риски, создавая условия для устойчивого развития организации в нестабильной, инновационной среде.

Субъект-объект-субъектное взаимодействие личности, обладающей инновационным потенциалом и управляющей организационной системой, реализуется на основе соотнесения институциональных ценностей, определяющих значимость (смысл существования) организации в социальной системе; групповых – определяющих характер функционального разделения; и личностных – способствующих единству индивидуальных целей жизни, задающих ориентиры самореализации личности через профессиональную деятельность, и организационных целей. В результате наиболее полное раскрытие личностного потенциала (индивидуализация), возрастание субъектности на всех уровнях организационной структуры не сокращает, а расширяет возможности управленца при планировании и достижении управленческих целей.

Для того чтобы современные методы управления прочно вошли в практику социально-экономической жизни страны, этим методам необходимо обучать. Такое обучение может проходить на разных уровнях образования и в разных формах. Все школьники и студенты – будущие специалисты и управленцы разных областей и видов деятельности. Следовательно, и тех, и других нужно информировать, в какую жизнедеятельность им придется включиться, выйдя из образовательных учреждений. Однако одной информации недостаточно, будущих специалистов и управленцев, с тем чтобы их деятельность была максимально эффективна, нужно воспитывать, формировать у них лю-

бовь к труду, помогать им осознать значимость и иерархию индивидуальных и общественных ценностей, способность нести ответственность за свои деяния при осуществлении инновационной деятельности. Практика обучения и воспитания должна включать те способы деятельности, которые востребованы в инновационную эпоху – проблемность, взаимодействие, коллективный поиск истины.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром филос. наук, проф. В. Л. Гапонцевым*

Литература

1. Бабосов Е. М. Социология управления: учебное пособие для студентов вузов. Минск: Тетра системс, 2000.
2. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуриации. Москва: Академический проект, 2003.
3. Луман Н. Социальные системы: очерк общей теории / пер. с нем. И. Д. Газиева; под ред. Н. А. Головина. С.-Петербург: Наука, 2007.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. Москва: Дело, 1992.
5. Франк В. Человек в поисках смысла. Москва: Прогресс, 1990.
6. Щепкин А. В. Внутрифирменное управление (модели и методы). Москва: ИПУ РАН, 2001.

References

1. Babosov E. M. Sociologija upravljenja. [Management Sociology]. Minsk: Tetra Systems, 2000. (In Russian)
2. Giddens Je. Ustroenie obshhestva: ocherk teorii strukturacii. [Outline of the theory of structuration]. Moscow: Akademicheskij proekt [Academic Project]. 2003 (In Russian)
3. Luman N. Social'nye sistemy: ocherk obshhej teorii. [Social systems: general theory]. St.-Peterburg: Nauka [Science]. 2007. (In Russian)
4. Memkon M. H., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta. [Fundamentals of Management]. Moscow: Delo. [Business]. 1992. (In Russian)
5. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla. [Man's search for meaning]. Moscow: Progress, 1990. (In Russian)
6. Shhepkin A. V. Vnutrifirmennoe upravlenie (modeli i metody). [Intra-office management. models and methods]. Moscow: IPU RAN, 2001. (In Russian)