

RU

Субъектность в современном управлении

Нигоматуллина Р. М.

Аннотация. Цель исследования - представить понятие субъектности в управленческой деятельности как многозначное, отсылающее к различным типам управленческой рациональности. **Научная новизна** заключается в обосновании влияния морально-ценностных установок на рациональность формирования управленческой субъектности, что позволило выявить своеобразие российского управления. **В результате** показано, что субъектность можно представить в виде корпоративных правил, управленческой позиции, в формате файловых текстов. В российских реалиях актуальным остается компетентностный подход институционализации управленческой деятельности. Определено, что субъектность выражается как через управленческие институты, так и личность руководителя.

EN

Subjectivity in Modern Management

Nigmatullina R. M.

Abstract. The study aims to present the notion of subjectivity in management activity as having multiple meanings, referring to various types of management rationality. Scientific novelty of the research lies in substantiating the influence that moral and value attitudes have on rationality of management subjectivity development, which has allowed the researcher to determine distinct nature of the Russian management. As a result, it was shown that subjectivity can be presented in the form of corporate policies, management position, in the format of file texts. The competence-based approach of institutionalising management activity remains relevant in the Russian realities. It was determined that subjectivity is expressed through management institutions, as well as through a manager's personality.

Современный мир охватила усталость и перенапряжение, которые все чаще испытывают люди, переживающие в своей повседневной деятельности отчуждение от понятных им человеческих смыслов. И это плохой диагноз для субъекта действия, так как в данной ситуации парализуется воля человека и блокируется его энергия. Тем не менее в управленческих системах остается востребованной субъектность как способность менеджмента достигать общественно-значимых результатов.

Актуальность темы исследования в этих условиях определяется необходимостью концептуализировать существующие виды субъектности в управлении, установив их связь с различными типами рациональности. Следует сказать, что российская теория и практика управления обнаруживает своеобразный подход к пониманию субъектности, поэтому важным является выявить его особенности, которые, на наш взгляд, яснее понимаются в широком философском контексте.

В связи с этим необходимо решить несколько **задач**: 1) проанализировать современные формы субъектности; 2) обосновать их связь с определенными типами рациональности; 3) выявить своеобразие российских реалий формирования субъекта управления.

В данной статье применяются общенаучные **методы исследования**: формы субъектности представлены с помощью описания и классификации, связь с рациональностью выявлена методом идеализации, российская субъектность рассмотрена в рамках системного метода. Общефилософский подход в данном исследовании можно обозначить как диалектический, рассматривающий субъективное и объективное в единстве.

Теоретической базой для этого исследования послужили, прежде всего, работы М. Вебера [3]. Важными для сбора материала явились также исследования специалистов по управлению Ю. Красовского [5], А. Тихонова [9; 10], А. Попова [8], У. Уайта [11] и др.

Практическая значимость работы заключается в том, что философское осмысление темы субъектности является важным для изучения студентами многих специальностей управленческих проблем, так как данный контекст носит междисциплинарный и методологический характер.

Управленческая деятельность – это универсальный механизм организации современного порядка, и он устроен таким образом, что вопрос о субъекте управленческой деятельности может оказаться очень проблематичным. Во всяком случае, понимая под субъектом человека и его потенциал, нам совсем не обязательно антропологизировать и понятие субъектности, так как ею может быть наделен любой социальный институт, являющийся частью управленческого механизма.

Безличный характер представлений об управленческих системах связан с процессом рационализации как условия выделения управления в отдельную самостоятельную сферу. Однако сущность рационализации имеет двойственную природу: с одной стороны, она универсализирует принципы и правила организационной деятельности, с другой стороны, этот процесс связан с выделением личности и ее разума как решающего фактора социальных изменений. Поэтому субъект и субъектность в управлении, очевидно, должны рассматриваться в различных вариациях «вещно-человеческих» отношений.

В определении субъектности нам хотелось бы присоединиться к интересной точке зрения коллектива психологов, авторов монографии «Опыт психологического измерения человеческого капитала», создавших теоретическую модель оценки человеческого капитала [2] и считающих, что в человеке можно выделить четыре ипостаси (индивидуальность, индивид, личность, субъект), связанных с определенными характеристиками бытия. На индивидуальность влияет информационная составляющая реальности, индивид определяется во времени, личность – в пространстве, а субъект связан с энергией, которая в психологическом плане авторами трактуется как трудоспособность, способность поддерживать целеустремленность достаточно длительное время без снижения нормального тонуса в трудовой, личной и семейной жизни. Это, конечно, общая характеристика человека, выражающая его субъектность как способность сохранять напряжение для достижения целей даже в условиях «неопределенности реформирования общества». Для управленца энергия, выраженная в целеустремленности и умении организовать процесс, сочетая интересы участников, должна быть помножена как минимум на два, так как субъект управления эффективен тогда, когда «думает за себя и за других».

Какие же сценарии выражения субъектности как особо значимой категории в управленческой деятельности мы хотели бы наметить в данной статье? Для понимания значения субъектности для управления следует обратить внимание на то, что деятельность менеджера, управленца, руководителя должна отвечать требованиям рациональности.

Мы берем за основу определение управления, данное видным специалистом по управлению, социологом А. В. Тихоновым, который считает, что управление – это сознательно конструируемый и направляемый социокультурный механизм регуляции отношений между участниками совместной деятельности, сочетающий их интересы, организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, направленный на достижение продуктивных целей и устойчивость социальных связей [10]. Это определение включает множество параметров управленческой деятельности, требующих от участников или субъектов управления профессионализма, компетентности, гибкости и многих других качеств, которые объективируются, например, в таком понятии, как управленческая позиция.

Управленческая позиция выражает, на наш взгляд, субъектность руководителя, который не только обладает готовностью видеть и принимать во внимание сложность и многоуровневость управленческих взаимосвязей, но и имеет энергию и волю использовать весь этот объем для достижения общезначимых, продуктивных целей.

В контексте проблемы рациональности этот момент практики управления проявляет силу руководителя, так как демонстрирует его навыки организационных маневров, работы в пространстве деловых связей, где сосуществуют разные статусы и разные управленческие позиции. «Их большая или меньшая зависимость друг от друга обуславливает необходимость соподчинения, координации, согласований, интеграции усилий, нередко сопровождающихся рассогласованием интересов» [5, с. 214].

Управленческая позиция может иметь психологическое измерение и трактоваться как эффективные или неэффективные коммуникации с персоналом в аспекте достижения взаимопонимания и согласованности действий. Тогда речь будет идти об «обратных связях», которые корректируют «я-образ» руководителя, что в конечном итоге является социально-психологическим фактором достижения эффективности в работе организации. Таким образом, субъектность выражается через определенную диспозицию личных, коллективных и корпоративных ценностей. Они, как правило, отражают три сферы деятельности организации: достижение целей, укрепление связей (совместное развитие), интеграцию (непрерывный процесс вовлечения и внедрения ценностей в повседневную жизнь) [1].

Изначально важную роль в развитии темы субъектности оказали труды М. Вебера, где автор во главу угла ставил рациональное поведение человека, видя в нём основу эффективности социального действия [3]. По существу, рациональность здесь рассматривается как основа реализации менеджерского потенциала человека. М. Вебер выстраивает концепцию профессии, где в рамках протестантской этики выделяет главную ценность организационного поведения – реализацию «призвания» [7]. Нам кажется, что это нелишнее напоминание о том, что субъектность как феномен организационной культуры может выражаться как социальный институт, через свод правил, ценностей, установок, и как характеристики отдельной личности, персонифицировано.

Не надо забывать, что оценка рациональности деятельности субъекта управления связана с множеством «входящих» условий. Главное, что можно выделить среди всех условий и факторов деятельности управленца, это наличие сформированных управленческих институтов, то есть те универсальные правила и стандарты, соответствие которым отличает профессионала от некомпетентного дилетанта. Институциональность

призвана уменьшить неопределенность в условиях управленческой деятельности, но здесь мы обнаруживаем множество проблем, связанных с неустойчивостью экономической, политической, правовой среды, в которой осуществляется управление в нашей стране.

Между тем, в западной практике под управленческими институтами традиционно понимаются корпоративные правила, интерпретационными конструктами которых и выступают ценности управления. В компаниях с сильной корпоративной культурой задача менеджера – соответствовать этим стандартам. Целью выстраивания подобной политики в американских компаниях, например, начиная с 40-50-х гг. XX века, изначально было желание создать коллективистскую, солидарную, социальную этику в противовес индивидуализму, который являлся неотъемлемой чертой американской культуры, но терял позиции под натиском быстрорастущих крупных компаний. У. Х. Уайт в книге «Организационный человек» (1956 г.) описывает реальность власти корпораций над человеком, когда он руководствуется «социальной этикой»: «...резонно было бы назвать ее организационной, или бюрократической этикой» [11, с. 284]. Под социальной этикой У. Х. Уайт понимает «тот ныне существующий корпус идей, который делает морально легитимными давления общества, направленные против индивида» [Там же, с. 285]. Эта книга показывает оборотную сторону компаний с сильной организационной культурой, в которой моральные ценности направлены на создание социальной ответственности и солидарности в ущерб креативности и самостоятельности менеджера.

Российские исследователи, изучающие вопросы личностного измерения управленческой деятельности, также критикуют жесткость корпоративных правил и инструкций компаний, функционирующих по западному образцу: «...эти стандарты часто носят подражательный, дисциплинарный характер и не предусматривают использование сильных качеств работников» [8]. Однако основания такой критики часто берут начало в персоналистической традиции русской культуры представлять человека как личность, являющуюся чем-то большим, чем функцией общественного разделения труда. Мы видим, что в таком контексте «организационный человек» не выглядит как субъект морального действия, выражающий свою субъектность через индивидуальную интериоризацию общественных целей. Он всего лишь хорошо «обструганный» (хорошо «обточенный») человек, как говорил У. Х. Уайт, критиковавший это положение с других морально-нормативных позиций, но высказавший то, с чем согласны и многие российские ученые.

Примером российского подхода к субъектности в управлении является компетентностная парадигма институционализации управленческой деятельности, которая представляет эту деятельность как всякую другую профессию, требующую определенных компетенций. Один из первых теоретиков менеджмента, специалист по компетентностным практикам образования А. А. Попов возлагал большие надежды на то, что этот подход наиболее соответствует традициям российской культуры, отсылающей к ценности автономности личности, ее стремления к целостному охвату поля деятельности. Это то, что А. А. Попов называет «русской компетенцией» – «рефлексивная способность человека к саморазмещению (или капитализации) собственно-го или коллективно накопленного ресурса и потенциала» [Там же]. Такое понимание компетенции ориентировано на вхождение в ситуации неопределенности и реализацию действий открытого характера. Нам кажется, что данная установка в другой системе координат, но с тем же посылом утверждает, что умному, равнодушному человеку ничего не остается как брать ответственность на себя, ставить самостоятельно общественно-значимые цели, раздвигая свое пространство свободы. Так формируется субъектность субъекта управления, который сам становится нормой организации и управления. Рациональность пространства свободы и оправданность действий человека в этих условиях связана здесь во многом с процессом объективации его экзистенциальных и личных представлений [4]. Он как бы «выращивает на себе весь “организационный ансамбль” института управленческих практик, достраивая до полноты объективно отсутствующие институциональные элементы» [8]. Социологи фиксируют такой тип менеджера чаще всего в тех поселениях и регионах, которые находятся далеко от центральной государственной власти или там, где по каким-то причинам эта власть недостаточно «сильная». Мы знаем энтузиастов – руководителей музеев, школ, хосписов, малых производственных предприятий и пр.

«Рациональность встраивается в тело социальной системы, образующей, если продолжать использовать гегелевскую терминологию, формы “объективного духа” (институциональные основания), и перетекает из внутренних форм человеческой жизни во внешние и обратно. В облике так называемой “формальной рациональности” она определяет базовые регулирующие принципы экономики, политики и права», – пишет исследователь субъектности в парадигме свободы и рациональности Е. В. Кармазина [4].

Этот тип менеджмента, способный заменять собой отсутствующие или неэффективные управленческие институты, объективно воспроизводится всем телом социальных отношений российского общества, в котором, возможно, определяющую роль играет моральная нормативность абсолютистско-метафизического типа. Этот тип моральной нормативности опирается не на оперативные ценности, отсылающие к правилам и стандартам, а на ценности смысловые, абсолютистского характера, являющиеся идеалом. Там, где нет институтов, рационализирующих коммуникации, движущим фактором оказывается мораль, компенсирующая отсутствие рациональных процедурных правил. Моральные теории ценностного, абсолютистско-метафизического типа нормативности опираются на содержательные моменты, которые отсылают нас к общему социальному значению (заботе о других, общему порядку и общему благу), которое становится мотивом деятельности лучших в профессии менеджера.

Тем не менее современные исследователи российской действительности достаточно много пишут о проблеме взаимосвязи субъектности и социальных институтов. Так, авторы монографии «Проблемы реформирования

властно-управленческой вертикали в контексте процессов социокультурной модернизации регионов», ссылаются на автора антропосоциетального подхода в общей социологии Н. И. Лапина, который исходит из того, что действия человека как социального субъекта сопоставимы с деятельностью социальных институтов [9, с. 11]. «Этот субъект не только интернализует нормы и ценности общества, но и воздействует на их компоненты в соответствии с новыми потребностями и интересами при непрерывном возрастании (за счёт научно-технологического прогресса) обеспеченности ресурсами как групповой, так и персонифицированной деятельности» [Там же]. Этот подход можно назвать активистским в условиях необходимости новых трансформационных отношений между властью и населением. «Логика такой трансформации наиболее полно может быть раскрыта при теоретическом допущении существования в нашем обществе не только феномена стигматизации сознания “культурной травмой” (по Штомпке), но и феномена возрождения идеи справедливости как символического центра притяжения смыслов жизни и надежд на счастливое будущее не только России, но и всего человечества» [Там же].

Из этого следует, что управленческая ситуация в российском обществе, насколько возможно говорить о ней в целом, складывается таким образом, что востребованной оказывается морально-нравственная компетенция субъекта управления как субъектная способность достигать общезначимые цели управления.

Мы видим, что в представлении такого понятия, как субъектность, речь идет не столько о каких-либо индивидуальных интеллектуальных, психологических и других особенностях личности, сколько о связи деятельности субъекта управления с управленческой ситуацией, которая реализует в пространстве и времени управленческие интенции человека. Поэтому можно выделить еще один вид рассматриваемого явления в контексте неклассического понимания субъекта, выстраивающего различные коммуникативные стратегии, ведущие к идентификации коммуникативного субъекта с некоторой метасубъективной позицией в коммуникативном пространстве дискурса.

Так, актуальное описание субъекта управления в парадигме постнеклассической рациональности мы находим у В. А. Лекторского [6, с. 45]. Он утверждает, что Я (субъект) существует не только в телесной оболочке, но и в виде различных текстов – файлов (файловое Я), причем современному человеку все чаще приходится общаться с файловым воплощением субъектов. Фактически субъект становится представленным как некая система дискурсов. Массовые коммуникативные взаимодействия проблематизируют вопрос целостности субъекта, единства индивидуального сознания. Кроме того, любая иерархия ценностей сегодня не имеет абсолютного авторитета, поэтому вследствие всего этого субъект, как агент действия, права, обязанности и ответственность «растворяет» в различных дискурсах.

Подводя итог и формулируя **выводы**, можно сказать, что, во-первых, в современном управлении наблюдается достаточное разнообразие видов субъектности, и она формируется как «линия натяжения» между институциональным телом и личностным влиянием, коллективным взаимодействием и индивидуальной инициативой. Во-вторых, социально-культурным механизмом осуществления той или иной формы субъектности являются определенные типы рациональности и моральной нормативности, которые связаны с присутствием или отсутствием управленческих институтов, а также культурных традиций данных социальных отношений. В-третьих, для российского общества особенно актуален теоретический и практический вопрос формирования управленческих социальных институтов, способствующих «очеловечиванию» управления, формирующих компетентную субъектность.

Список источников

1. Бланшар К., О'Коннор М. Ценностное управление. Мн.: Попурри, 2004. 144 с.
2. Бурикова И. С., Коновалова М. А., Пушкина М. А., Юрьев А. И. Опыт психологического измерения человеческого капитала: монография. СПб.: Русский Запад, 2009. 139 с.
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 61-272.
4. Кармазина Е. В. Концептуализация свободы в парадигме субъектности [Электронный ресурс]: дисс. ... д. филол. н. Красноярск, 2015. URL: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/26274> (дата обращения: 02.11.2020).
5. Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: (на материалах 120 российских компаний): практическое пособие. М.: ИНФРА-М, 1997. 368 с.
6. Лепский В. Е. Этические модели В. А. Лефевра в контексте развития научной рациональности // Философские науки. 2016. № 8. С. 40-53.
7. Максименко А. А. Друг или не друг нам Питер Друкер? (перспективы ценностно-ориентированного менеджмента) // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2010. № 2. С. 376-380.
8. Попов А. А. Русские компетенции [Электронный ресурс]. URL: <http://soob.ru/n/2006/9/concept/5> (дата обращения: 10.10.2020).
9. Проблемы реформирования властно-управленческой вертикали в контексте процессов социокультурной модернизации регионов / отв. ред. А. В. Тихонов. М.: Институт социологии РАН, 2016. 348 с.
10. Тихонов А. В. Социология управления. Изд-е 2-е, доп. и перераб. М.: Канон+; РООИ «Реабилитация», 2007. 472 с.
11. Уайт У. Х. Организационный человек // Личность, культура, общество. 2002. Т. IV. Вып. 3-4 (13-14). С. 281-302.

Информация об авторах | Author information



Нигоматуллина Резида Масхутовна¹, к. филос. н., доц.

¹ Казанский (Приволжский) федеральный университет



Nigmatullina Rezida Maskhutovna¹, PhD

¹ Kazan (Volga Region) Federal University

¹ nigomati@mail.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 26.10.2020; опубликовано (published): 30.12.2020.

Ключевые слова (keywords): субъектность; рациональность; управление; институциональность; ценности; subjectivity; rationality; management; institutionality; values.