

ИНФОРМАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОБЩЕСТВА

УДК 159.923+354+658

Мегедь В.В., Овчаров А.А.

МОДЕЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЭВОЛЮЦИИ

Описана модель социальной эволюции (модель «ОМ»). Детально рассматриваются различные этапы развития общества.

Ключевые слова: соционика, менеджмент, социальная эволюция, модель общества.

Цель этого исследования — построение интегральной модели эволюции общества, отражающей различные социальные и энергоинформационные процессы. Предлагаемая модель «ОМ», построена на основе закона кватерности К. Юнга [17], согласно которому четыре — это минимальное число, к которому можно свести основные этапы развития любого процесса. Она является базовой для многих последующих исследований энергоинформационных механизмов социальной динамики в процессе эволюции общества и дает возможность исследовать социологические, соционические и психологические аспекты в развитии общества.

Это — новый инструмент для дальнейших исследований функциональных особенностей различных типов организационных структур и социальных процессов. Он позволяет проследить закономерности их развития и открывает перспективное направление для различных методических разработок в этой области [11–15].

Интегральная модель социальной эволюции, в основу которой была положена свернутая модель «М» с отражением в ней квадральных механизмов отношений и две социологические модели А. А. Овчарова — модель эволюции социума и идентификационная модель деятельности организационных структур, была построена с помощью двух пар дихотомических признаков. Основные из них: «нормативность — креативность» и «интегративность — дифференциальность» — выступают как системные признаки социальной эволюции, помогающие лучше описать структуру социальных групп и организаций, в частности. Предлагаемые здесь дополнительные социально-психологические признаки и полученные на их пересечении различные определения социальных явлений — тема для будущих работ.

Охарактеризуем основные признаки.

Нормативность — средство социальной регуляции поведения индивидов и групп. С помощью социальных норм общество и социальные группы направляют, контролируют, регулируют и оценивают поведение отдельных индивидов. Под нормативностью также следует понимать как внутренние, так и внешние нормы. Внутренние нормы — это то, что связано с ментальностью, формирующей те или иные морально-этические установки и ценности. Внешние нормы вырабатываются с учетом социальной структуры общества, интересов группы, системы общественных отношений и т. д. Нормы обеспечивают функции упорядочивания и поддержания существующей системы общественных отношений с помощью оценок поведения членов группы и мотивации.

Креативность — творческая деятельность, порождающая качественно новый продукт — материальный или интеллектуальный. Одним из условий развития творчества является свобода критики, творческих дискуссий, обмена и борьбы мнений. Креативность — признак, противоположный нормативности, так как свобода творчества и плюрализм идут вразрез с установленными нормами и правилами, если они жёстко фиксированы в определённых типах организаций, где это закономерно и желательно (например в армии, органах правопорядка и т. д.). В свою очередь, в организациях, связанных с наукой и искусством, нормативность — это качество, препятствующее творческому поиску новых оптимальных решений.

Интегративность. Процессы интеграции всегда предусматривают разнообразие элементов системы как условие их объединения. Возрастание интегративных (объединяющих)

свойств системы понижает устойчивость структуры и, соответственно, стабильность самой системы, препятствуя тем самым возникновению новых функций и ограничивая адаптивные качества. Устойчивость структуры способствует полифункциональности системы и является основной характеристикой уровня ее организации.

Дифференциальность. Противоположным признаку «интегративность» является признак «дифференциальность» — разделение, расчленение социального целого на части и эволюция от простого к сложному, а в этом контексте — разобщенность, автономность. Этот признак выражает степень разделения (по функциональному принципу, по интересам, ценностям, стилям поведения и деятельности, уровню жизни и т. д.). Дифференциальность в противовес интегративности, ориентированной на упрощение социальной структуры общества, приводит к структурному усложнению. Причина этого в многообразии индивидуальных форм, количественном росте малых групп и организаций.

Как видим, интегративность и дифференциальность, с одной стороны, и нормативность и креативность, с другой стороны, являются противоположными по своей сути признаками, способными образовать две достаточно емкие дихотомии для анализа деятельности организационных структур.

На пересечении этих шкал образуется четыре типа различных структур, каждую из которых составляют два базисных признака: интегративно-нормирующая, дифференциально-нормирующая, интегративно-творческая и дифференциально-творческая.

Здесь изложены лишь основные положения модели «ОМ» и кратко указаны те направления исследований, которые она открывает.

Первое направление исследования будет посвящено изучению основных четырех процессов социальной динамики (эволюции, инволюции, революции и коэволюции), которые включают в себя также квадральные периоды развития общества.

Второе направление посвящено исследованию в рамках этих общественных периодов четырех типов социальной эволюции — глобальных сфер Земли: биосферы, социосферы, техносферы и ноосферы и их соответствия адекватным им типам общества (аграрному, индустриальному, постиндустриальному и информационному) с характерными для них сферами производства — сельскохозяйственной, промышленной, сферой услуг и сферой производства информации.

Третье направление — исследование в рамках этих глобальных общественных периодов четырех основных типов власти и адекватных им типов оргструктур и стилей управления в них, включая интегральные типы школ.

1. Сопоставление авторской модели «М» (функционально-ролевая модель социона) и модели «ОМ» для анализа их взаимовлияния. Каждый тип информационного обмена, отраженный в модели «М» может проецироваться на тот или иной социальный этап, отраженный в модели «ОМ».

В модели «М» развитие общества иллюстрируется *шестнадцатью типами информационного обмена* с присущими им характеристиками. Они объединены в *четыре квадры*, которые можно рассматривать как четыре позиции основного ментального кольца модели «М». Можно проследить их соответствие четырем квадральным периодам социальной динамики в модели «ОМ».

При этом в каждом из этих четырех периодов имеется по четыре стадии, соответствующие четверке ТИМов каждой квадры. Например, первый глобальный этап эволюции соответствует первой квадре и поэтому имеет такие энергоинформационные стадии: ИЛЭ (▲□) (эволюционная), СЭИ (○■) (коэволюционная), ЛИИ (□▲) (инволюционная), ЭСЭ (■○) (революционная) и т. д. На рисунке модели «ОМ» показаны эти периоды и их стадии, хотя пока еще даны только интерпретации квадральных периодов. Соответствующие 16 стадий будут описаны позднее.

В каждом большом периоде проявляются все остальные периоды в виде его стадий, подобно матрешке. Так, в глобальном эволюционном периоде имеется четыре стадии: эволюционная, коэволюционная, инволюционная и революционная, и они же повторяются во всех остальных глобальных периодах (инволюционном, революционном и коэволюционном).

2. На каждом из четырех глобальных этапов социального развития могут проявляться не только квадральные взаимодействия, но и заказно-ревизные отношения, являющиеся основными двигателями соцпрогресса. То есть может проявляться соответствующая составная часть интегральной динамичной модели «М» в виде этапов эволюционного и инволюционного *социального заказа* и *социального контроля*. Это даст возможность глубже анализировать механизмы общественного развития и их влияние на разные типы оргструктур и поможет по-новому объяснять различные исторические события, прогнозируя их дальнейшее развитие и эффективно влияя на ход истории с помощью научно обоснованного подбора лидеров государства.

3. Совмещение моделей «М» и «ОМ» дает возможность рассматривать также типы социальных взаимоотношений между ТИМами оргструктур на разных стадиях каждого периода социальной динамики, отраженных в модели «ОМ». Это позволит анализировать и прогнозировать различные социальные процессы.

4. Следующее возможное направление исследования — исследование процессов социальной динамики, отраженных в модели «М» посредством тех же *соцзакзных* и *соцревизных* связей, но в контексте передачи социального заказа и ревизии не прямо, а по цепочке целевых групп (триад *социального прогресса*, описанных мною ранее), на разных общественных этапах, отраженных в модели «ОМ». На этой базе можно создать новую эффективную технологию управленческого консультирования.

5. Можно также попытаться определить глобальные ценностные ориентации на виды деятельности в модели «ОМ». Таким образом, первый ценностно-ориентированный этап — *сайентистский*, второй — *производственно-технологический*, третий — *социальный* и четвертый — *гуманитарный*.



Проиллюстрируем сказанное **графическим изображением модели «ОМ»**. На ее рисунке приведены основные тенденции общественного развития и адекватные им типы организаций, стили управления в них и т. д., расположенные на пересечении шкал-координат с альтернативными признаками.

Таким образом, можно отследить общую систему закономерностей, которая связывает с помощью достаточно универсальных дифференциальных признаков, казалось бы, разные социальные явления в единую систему, удобную для социоанализа общественного развития. В реальном социуме мы часто сталкиваемся со смешанными типами: общества, власти, сфер деятельности и т. д. В каждом конкретном случае необходимо выявить преобладающие тенденции с помощью предлагаемых критериев — двух пар достаточно универсальных дифференциальных признаков для выявления степени социальной адекватности в тех случаях, когда это необходимо для социологического анализа и прогноза общественного развития.

Проанализируем основные составные части модели «ОМ». Поскольку каждый глобальный процесс имеет четыре основные этапы развития, то интерпретируя модель «ОМ», нужно учитывать все четыре глобальных процесса социальной динамики, известные в социологии: основные — это эволюция и инволюция, и дополнительные, ситуативные — революция и коэволюция.

Эволюционная стадия развития (естественное, плавное развитие социального процесса) имеет такую разновидность как коэволюция (стремление к согласованности). Возникает стадия коэволюции дополнительно, при исторической необходимости. Она больше ориентирована на социальные отношения, чем эволюция, которая в силу ее глобального характера больше ориентирована на сам процесс.

Инволюция (относительно плавное течение противодействующих эволюции социальных процессов, корректирующих ее) также имеет свою разновидность — революцию (скачкообразность, запускающую и ускоряющую инволюцию). Ориентирована она, как и коэволюция, больше на социальные отношения, но придает им выраженный деструктивный характер.

Эволюция и инволюция отражают основные **социальные процессы**, т. к. являются ведущими формами социального развития, можно сказать — *экстравертного* развития вширь. Поэтому можно предположить, что это они наиболее длительны во времени и проявляются на ведущем уровне модели «ОМ».

Коэволюция и революция больше ориентированы на развитие **социальных отношений** и носят относительно интровертный характер развития процесса вглубь. Это дает основание предположить, что такие дополнительные, ситуативные процессы проявляются на дополнительном, более кратковременном уровне модели «ОМ».

Дальше мы можем отследить связь квадральных периодов в развитии общества с соответствующими им этапами эволюции и проанализировать адекватность этих периодов всем вышеизложенным признакам и сопутствующим им факторам.

Основные четыре **квадральных этапа эволюции**, коррелирующие с квадральными этапами модели «М», включающей отображенные на схеме типы оргструктур, и характерные для каждого этапа, можно вкратце описать так:

Первый этап эволюции общества — это программозадающий период в развитии общества — младший общественный возраст. Для него характерно мировосприятие первой квадры: первозданная целостность мироощущения, любознательность, тяга к новому, дружелюбие, непосредственность, стремление к положительным эмоциям и ощущениям.

На этом квадральном этапе возникают принципиально новые идеи по улучшению общественной системы, новые научные и религиозно-философские течения и идеологию. В обществе в этот период актуализируются такие социологические интегральные признаки как *нормативность* и *интегративность*, принципы доминирования ценностей группы, безличностный подход. Развиваются иерархические организации, школы носят нормативный характер. Акцент экономики смещается в сторону развития аграрного сектора.

Второй этап эволюции общества — переходный этап от младшего к среднему квадральному возрасту общества. В это время свершений, а значит борьбы и преодоления трудностей, более настойчиво проявляется желание на деле реализовать идеи, возникшие в первый

период развития общества. Часто самоутверждение на этом этапе требует проявления волевых или лидерских качеств. Доминирует желание определить свое место в социуме и возможность влиять на других. Закладываются кастовые предрассудки. Актуальными становятся мужество и терпение.

Общество актуализирует в себе такие интегральные социологические признаки как *нормативность и дифференциальность*, автономность, обособленность, дезадаптация, модернизм, низкий уровень информационных связей. Формируется потребность общества в авторитарной власти и координирующем стиле управления. Развиваются конкурирующие организации, отмечается рост промышленности. Экономика развивается в русле индустриализации общества.

Третий этап эволюции общества приходится на зрелый квадральный общественный возраст, по аналогии с жизнью человека — «кризис середины жизни».

Этот трудный общественный период характеризуется пересмотром прежних взглядов и ценностей. Появляется критическое отношение к существующим авторитетам и правилам, в обществе возникает много социальных противоречий. Идет формирование новых ценностей и авторитетов. Развиваются прагматизм и дух экспериментаторства.

Подавление индивидуализма в этот бурный и хаотичный период может привести к проявлению инертности и безразличия, замедлению развития общества.

На этом этапе создается фундамент для научно-исследовательской сферы деятельности. Актуализируются такие социальные интегральные признаки как *дифференциальность и креативность*, принцип индивидуальности, свободы, инициативы, личностный поход, доминирование статуса горизонтальных соцструктур. Развиваются индивидуалистские организации, профильные школы. Общество в такой период становится на путь либерализации власти, консультативного стиля управления. В экономике актуализируется сфера услуг. Начинается развитие постиндустриального общества.

Четвертый этап эволюции общества — завершающий цикл развития, старший квадральный возраст общества. Он несет на себе отпечаток общего духа четвертой квадры, когда при достаточной работоспособности уже намечается тенденция к стагнации. Хочется при минимуме усилий достичь максимума результатов, найти для этого наиболее эффективные методы и технологии.

Главные ценности этого периода: реализация своих способностей и выбор наиболее перспективных направлений деятельности, взаимопомощь, любовь и дружба, забота о душевном и физическом комфорте, поиск гармонии в отношениях, стремление к взаимопониманию, построенному на доверии и общности интересов.

Все больше ценится: качество изделий, их красота, удобство и практичность. Поощряется стремление к экспериментам и постоянному совершенствованию как своей личности и навыков, так и усвоенных технологий. На этом этапе создается фундамент для гуманитарной сферы деятельности, поэтому так важно в этом общественном возрасте формировать духовность и эстетизм.

В обществе намечается тенденция к актуализации *признаков креативность и интегративность*. Консолидация, адаптивность, коллективизм и традиционализм, высокий уровень информационных связей мотивируют развитие демократической власти, коллегиального стиля управления, консолидирующих организаций. Развивается информационное общество.

Анализируя на каждом этапе эволюции с помощью моделей «М» и «ОМ» в каждом квадральном периоде соответствующие модели соцзаказа, соцконтроля, коэволюции и революции и прослеживая позиции типов разных оргструктур (партий, религиозных направлений, школ и т. п.) на каждом этапе и их взаимодействия между собой, можно делать соответствующие выводы и прогнозы.

Следующий шаг в создании модели ««ОМ»» — выделение общественных инфотипов социальной эволюции, суть которых заключается в следующем.

Человек как элемент социальной организации, ее подсистема и сама организация в качестве элемента макросоциума включены в общую систему, являющуюся слагаемой четырех глобальных сфер или оболочек Земли: биосферы, социосферы, техносферы и ноосферы.

Биосфера — это сфера, которая отражает структуру и энергетику живых организмов и продуктов их деятельности, обладающих антиэнтропийными свойствами. Человек как биологическое существо, а также все человечество входят в качестве составной части в биосферу и участвуют в общем процессе функционирования вещественно-энергетических и информационных потоков.

Социосфера — это сфера социального взаимодействия индивидов и групп. В этом контексте П. Сорокин отмечает: «Взаимодействие — иначе говоря, взаимный обмен теми или иными видами и формами энергии — с того момента, когда в его потоке появляется понятие, т. е. когда устанавливается обмен не только представлений, ощущений и т. д., но и обмен понятий (усвоение и передача знаний: обучение, научные открытия и изобретения и т. д.), резко отделяется от остальных видов взаимодействия и становится исключительно человеческим достоянием. Так как сущность социального процесса составляет мысль, мир понятий, то, очевидно, он же и является основным первоначальным фактором социальной эволюции».

Техносфера — это сфера человеческой деятельности, направленной на производство орудий труда и обслуживание непродовольственных потребностей общества. Смысл техники как главного предмета техносферы состоит в «облегчении жизни, сокращении каждодневных усилий, затрачиваемых на условия физического существования, увеличение досуга и удобств». В техносфере различают технику, производящую энергию, и технику, производящую продукты. Вместе с тем техносфера по своей природе лишена саморазвития и способна только разрушаться.

Ноосфера (от греч. noos — разум и сфера) — понятие, введенное П. Тейяром де Шарденом и означающее идеальную мыслящую оболочку, облегающую Земной шар. В интерпретации В. Вернадского ноосфера — новая, высшая стадия биосферы, связанная с обменом веществом и энергией между обществом и природой.

Интерес к биологическим аспектам социальной эволюции и стремление интерпретировать социокультурные явления послужили толчком к развитию биосоциологии — направления в социологии, синтезировавшего в себе ряд научных школ: органической (П. Лилиенфельд, Р. Вормс и др.), социал-дарвинизма (У. Беджгот, Л. Гумплович, А. Смолл и др.), социальной антропологии (А. Р. Радклифф-Браун, Б. Малиновский, К. Леви-Строс и др.). Развивая традиции биологического направления в социологии, Т. Парсонс в своей системе социального действия выделяет следующие подсистемы: биологическую, систему личности, социальную систему и культурную систему. Т. Парсонс рассматривает развитие общества как эволюционный процесс, включающий в себя структурную дифференциацию и взаимодействие систем и подсистем действия. На каждом новом уровне развития этот процесс сопровождается все большим упорядочением системных отношений, повышением внутренней сложности систем и большими возможностями для удовлетворения системных потребностей.

Адаптируясь друг к другу различные системы одновременно пребывают в состоянии дихотомических процессов — дифференциации и интеграции. При характеристике исторического процесса и описании социальных изменений Т. Парсонс исходит из аналогии с биологическим организмом, способным к делению и размножению. Он принимает простые общества за «единичную клетку», которая, эволюционируя, делится на указанные выше четыре подсистемы.

Процесс развития включает три стадии: новые подсистемы в свою очередь дифференцируются, изменение состояния достигается через процесс адаптации и реинтеграции и, наконец, происходит становление более высоких систем, в которых понятие высоты отражает более высокий информационный потенциал.

В качестве частного примера такой эволюции Т. Парсонс рассматривает переход общества от аграрного к индустриальному. В аграрном обществе семья представляет собой его элементарную ячейку, интегративность которой выражена в совместном владении и обработке земли, а дифференциальность — в определенном внутреннем разделении труда. Индустриали-

зация выполняет роль дифференцирующего фактора, отделяя рабочего на фабрике и в конторе от семьи. Это разделение может быть успешным, если система в новом состоянии обладает большей адаптивной способностью — работа на производстве выполняется более эффективно и рационально, а семья выполняет роль фактора социализации для будущего рабочего. Процесс интеграции включает координацию двух новых подсистем и развитие новой иерархии экономического контроля, поскольку глава семьи не выполняет этой роли.

Механистическая школа в социологии отражает эволюцию естественных наук и связанный с ними технический прогресс. По мнению К. Ясперса, «в возникновении современного технического мира неразрывно связаны между собой естественные науки, дух изобретательства и организация труда. Эти три фактора сообща обладают рациональностью». К сказанному можно прибавить, что эти же факторы в индустриальном обществе несут на себе отпечаток интегративности, поскольку научные знания, инновации и методы рациональной организации труда универсальны по своей природе и имеют коллективный характер. Промышленное производство в силу усложнения и разнообразия применяемой техники требует достаточно крупной организации в сравнении с сельскохозяйственным производством.

Одновременно с изменением характера труда в индустриальном обществе по сравнению с обществом аграрным возрастает роль творчества как фактора динамизации технического прогресса и соответственно роль науки и ученых как творческого начала в социальной эволюции. В частности, к представителям индустриальной социологии относят таких ученых как Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мейо и др. Вместе с тем механизированный труд потребовал таких качеств как повторяемость технологических методов, процессов и стандартизации продукции. Формализация труда повлекла за собой формализацию производственных отношений. Возник феномен бюрократии, описанный М. Вебером, как естественный атрибут индустриального общества. Социальные нормы в индустриальном обществе приобретают большую значимость как средство регуляции поведения индивидов и групп. Происходит смещение ценностей от патриархальных, морально-этических, общинных, более органичных для аграрного общества, к ценностям прагматическим, потребительским, индивидуалистическим, отражающим суть данного этапа эволюции. Креативность и нормативность как системные признаки социальной эволюции помогают лучше описать структуру общества в целом и отдельных его элементов в виде социальных групп и организаций, в частности.

Эти признаки находятся в непосредственной связи с дихотомией интегративность-дифференциальность, когда усиление в социуме одного признака влечет за собой усиление или ослабление другого. Например, сплоченность социальной группы или общности требует выработки общих норм и стандартов, способствующих усилению интеграции. Объединение и трансформация средневековых цехов в мануфактуры, фабрики, а затем в корпорации связаны с процессами типизации, унификации и стандартизации технологий и изделий, рассчитанных на массового потребителя. Индивидуальный труд, бывший ранее прерогативой аграрного общества, сменяется коллективным трудом. Творчество в технократической среде носит подчиненный, а не самостоятельный характер, мотивируясь конкретно выраженным социальным заказом в гражданской или военной сфере производства.

Таким образом, переход от аграрного общества к индустриальному влечет за собой смещение по одной шкале системных признаков интегративность-дифференциальность в сторону интегративности, а в шкале нормативность-креативность — в сторону нормативности. Расцвет индустриального общества сопряжен с доминированием в сфере производства огромных концернов и корпораций, контролирующей большую часть рынка товаров и услуг (General Motors, Sony, IBM, Standard Oil, American Express, CNN и др.). Одновременно с интеграционными процессами в индустриальных обществах происходит переориентация рынка от массового потребителя к индивидуальному. Основной причиной такой ориентации явился взлет информационных технологий и средств их доставки. Прогресс компьютерной техники, ее доступность и наличие локальных и глобальных компьютерных сетей сделали практически неограниченным доступ индивидуального потребителя практически к любому источнику информации, а следовательно, ограничили власть монополий как в лице государства так и отдельных организаций.

Если представить структуру общества, образованного четырьмя глобальными сферами производства — сельскохозяйственного, промышленного, сферы услуг и производства информации, то главным признаком перехода из индустриальной стадии в постиндустриальную (информационную) является перетекание ресурсов, финансовых и человеческих, из первых двух сфер в две последующие.

В информационном обществе аграрный сектор — самый малочисленный, в нем занято не более нескольких процентов трудоспособного населения. Эта сфера не терпит укрупнения и коллективизации. Эффективность обеспечивается за счет индивидуального фермерского труда, административной независимости, учета особенностей климатического, ландшафтного, агрономического и других факторов. Здесь должна быть обеспечена максимальная связь человека с биосферой. Организации АПК наиболее связаны с признаками дифференциальности и креативности.

Промышленность в информационном обществе претерпевает реструктуризацию по сравнению с индустриальным. Здесь имеет место тенденция к сокращению численности работающих и доминированию малых и средних форм бизнеса. Глобальные промышленные организации проигрывают в гибкости и адаптированности локальным и вынуждены идти по пути реинтеграции. Оптимальным количественным показателем промышленного сектора является примерно 25% всех трудовых ресурсов. Интегративности в этой сфере сопутствует нормативность, связанная с четким соблюдением стандартов технологии и качества, регламента, нормативных требований, а также системы планирования, организации и санкций.

Производство услуг из вспомогательной сферы переходит в разряд основных. В ней сочетаются два главенствующих фактора — учет индивидуальных особенностей потребителя и соответствие определенным стандартам качества. Отражением указанных факторов являются системные признаки дифференциальности и нормативности. В отличие от других сфер, производство информации основано преимущественно на творческом труде. Основную часть новой информации продуцируют интеллектуалы-инноваторы, работающие в области науки и искусства. Они поставляют свой информационный продукт во все остальные сферы общественного производства, обеспечивая их развитие и эффективность функционирования. Ведущая роль информационных технологий обеспечивается за счет интеграции организаций, их производящих, во все общественные структуры. Поэтому интегративность и креативность являются доминирующими признаками этой сферы.

В аграрном обществе власть имела преимущественно тоталитарный характер и была сосредоточена в руках аристократии, представителем которой выступал абсолютный монарх. Доминировали организации иерархического типа. В типичном индустриальном обществе главную роль играет чиновник-бюрократ, регламентирующий любую деятельность и обеспечивающий примат общественного начала над индивидуальным. В информационном обществе приоритет принадлежит специалистам-менеджерам, гибко реагирующим на потребности рынка, не связанного путями централизованного управления, управляющего потоками информации и человеческими ресурсами.

Особенностями указанных четырех глобальных сфер в контексте социальной эволюции является то, что все они участвуют в сложном процессе модификации социальной структуры. Этот процесс прежде всего включает, «во-первых, трансформацию поведения и действия; во-вторых, переход от институционализации традиции к институционализации перемен; в-третьих, движение от недифференцированных структур к дифференцированным, специализированным и более автономным». Социальное восприятие и оценка других людей и ситуаций определяется типом взаимодействия.

Интегративно-нормирующий тип организации обладает максимальной степенью формализации отношений, упорядоченности структуры и закрытости. Главный признак такой организации — иерархичность в централизации управления, односторонней личной зависимости одного индивида от другого, приспособлении своей индивидуальности к соответствующей организационной функции, системной субординативности. Исходя из этого данную эталонную организацию мы условно назвали **иерархической организацией**.

Из реально существующих к организациям иерархического типа максимально приближаются государственные предприятия и учреждения, а также органы власти — исполнительная, законодательная и судебная, производственные организации; армия и предприятия военно-промышленного комплекса; контролирующие и фискальные организации (финансовые, налоговые и др.) с чиновниками или работниками, подчиняющимися достаточно стабильным нормам, мало меняющимся со временем.

Дифференциально-нормирующий тип организации, сохраняя ориентацию на общепринятые нормы, в то же время позволяет и даже поощряет индивидуальное творчество и свой стиль деятельности, если они не выходят за определенные рамки. Иерархия присутствует, но не акцентируется. Повсеместно иницируется и поощряется личная и групповая конкуренция. К нарушителям норм чаще применяются санкции, основанные больше на морально-этическом воздействии, а не формально-логическом, характерном для предыдущего типа организации. Большое значение придается организационной атрибутике и символам. Ближе всего к описываемой находится так называемая синхронная организация. Главные признаки ее — корпоративный дух и обучающе-воспитательные методы. Поэтому условно назовем ее **конкурирующей организацией**.

К реальным организациям конкурирующего типа можно отнести: политические партии и движения, частнопредпринимательские структуры, различные корпорации и фирмы, спортивные организации и команды, коммерческие банки, акционерные общества и кооперативы, а также службы сервиса.

Дифференциально-креативный тип социальной организации характеризуется прежде всего такими качествами как индивидуальное творчество, неформальность во взаимодействиях и выраженная самодостаточность поведения.

Дифференциация в процессе совместной деятельности ведет к появлению различий в интересах, в ценностях и нормах поведения, в социальных ролях и стиле жизни. В проявлении таких различий есть позитивные и негативные стороны.

Положительная сторона состоит в ориентации на многообразие форм творческой деятельности, в возможностях полного раскрытия творческого потенциала каждого члена организации. Причины возникновения таких организаций, которые в целом можно назвать **индивидуалистскими организациями**, кроются в невозможности формальных, бюрократических организаций охватить и регулировать те процессы деятельности, которым нормирование противопоказано в силу специфики самого процесса творчества, выражающегося в нетождественности индивидуума его организационной функции.

Отрицательная сторона состоит в преобладании субъективных факторов в управлении такими организациями над объективными, недостаточной консолидации ее членов, самодостаточности отдельных групп и индивидов, аморфности организационной структуры. Названные качества приводят к недолговечности таких организаций.

К реально существующим организациям такого типа можно отнести различные творческие союзы: писателей, художников, композиторов, кинематографистов, журналистов; объединения по интересам и любительские клубы.

Интегративно-творческий тип организации несет на себе отпечаток взаимодействия, которое обозначают понятием коллективного творчества. Подобный характер организации предполагает нацеленность на общую задачу при отсутствии жестких норм и регламентаций. Интеграция осуществляется за счет социально-психологических механизмов подражания, внушения, идентификации, в результате обсуждений, консультаций, приводящих к достижению единства и взаимопонимания. Иерархия не играет главенствующей роли в процессе управления деятельностью структуры. Система ролей формируется на основе компетентности и квалифицированности конкретных работников.

Главным качеством для человека, выполняющего роль лидера, является умение консолидировать группу или всю организацию для выполнения поставленной цели. Степень сплоченности зависит от эквивалентности индивидуального вклада в реализацию общей задачи и получаемого вознаграждения в виде повышения статуса или публичного признания заслуг и

уникальности сделанного. Аналоги подобного типа организаций — организации открытого типа [4]. Понятие, введенное нами для ее обозначения, — **консолидирующая организация**.

К реальным организациям, близким по структуре и деятельности к описанной, можно отнести научно-исследовательские и проектные организации, театральные коллективы; радио, кино и телевизионные студии; редакции издательств и отдельных средств массовой информации, воспитательные учреждения.

Типы организаций и адекватные им стили управления

Органичным стилем управления **иерархической организацией** будет стиль, аналогичный авторитарному. Это закономерно, поскольку в иерархической структуре ее руководитель выполняет все три основные функции — управления, воздействия и информационную — и несет личную ответственность за нарушение функционирования каждой из них. Его роль сходна с ролью армейского командира, соответственным должен быть характер принятия решений и взаимодействий с подчиненными.

Авторитарный руководитель — типичный администратор. Он сосредоточивает все связи управления в своих руках, единолично принимает решения на основе собственного опыта и неукоснительного исполнения существующих норм, зафиксированных документально и имеющих силу закона. Такой управленец может вмешиваться в процесс работы, контролировать действия подчиненных, оставляя им небольшую возможность для проявления самостоятельности и инициативы. Его стиль — это стиль прямых приказов, распоряжений и указаний без обратной связи со стороны подчиненных, то есть — директивный стиль управления.

В иерархической организации от работников не требуется обязательное наличие таких качеств как воля, поэтому поведение приобретает исполнительский нетворческий характер, деятельность часто отработана до автоматизма и механистичности, нет условий для проявления инициативы и активности. Роль убеждения, экономической или моральной мотивации труда обесценена.

Стереотипное мнение, что иерархические организации — анахронизм и авторитарный стиль неэффективен, так же ошибочно, как и признание приоритетности демократического стиля управления. Выбор оптимального стиля зависит от рода деятельности оргструктуры, целей и внешних условий, в которой она функционирует. Элементы жесткого управления предпочтительны в экстремальных условиях работы, при выпуске стандартной однородной продукции, производства военного назначения, в условиях особой секретности и сохранения государственной тайны и технологических новшеств. Это же относится к работе правоохранительных и силовых структур; подразделений, работающих с документами строгой отчетности, госстандартами; в большинстве случаев, когда нужно обеспечить закрытость информации, безопасность личности, организации, государства.

В условиях же мелкосерийного производства, когда нужно экспериментировать, искать, творить, полемизировать, выживать в условиях высокой конкуренции и повышенного хозяйственного риска, налаживать разнообразные связи между партнерами, авторитарный стиль практически неэффективен. Разрушение иерархических структур в производственной сфере проявляется в разгосударствлении и приватизации предприятий и приватизации, увеличении доли среднего и мелкого бизнеса, в децентрализации управления производством на государственных предприятиях, выпускающих продукцию массового потребления, в частности легкой и пищевой промышленности.

Принцип классической **конкурирующей организации**: прежде чем создать товар — создай человека. Этот принцип реализуется в существующей в организации корпоративной культуре — совокупности норм, принципов и ценностей, которыми должны руководствоваться члены организации. Эффективность такой организации зиждется на ряде критериев, среди которых главенствующую роль играют: наличие общих этических ценностей, уважение к личности и признание индивидуальных способностей, личное стимулирование, неявный контроль, постоянное повышение квалификации.

На основании приведенных факторов можно резюмировать, что от руководителя такой структуры требуется умение координировать действия своих подчиненных по большинству направлений и демонстрировать личную заинтересованность результатами их деятельности и условиями их работы как основой результативности. Последний фактор предполагает проявление такого качества как патернализм, характерный для преуспевающих японских корпораций, где работники ощущают себя членами одной общей семьи. Чувство причастности создает мощные дополнительные мотивы к максимальной отдаче человеком своих физических и интеллектуальных сил на рабочем месте. Такой стиль управления можно назвать **координирующим стилем**.

Уязвимым местом руководителя конкурирующей организации с преобладающим координирующим стилем является необходимость сочетать в своей работе два достаточно противоречивых фактора: соблюдение традиций организации, с одной стороны, и внесение изменений в организационную деятельность в ответ на воздействия внешней среды — экономические, политические, социальные — с другой стороны. К недостаткам другого плана относится принцип принятия решения по старшинству, когда отстаивание своего мнения индивидом или отдельной группой, как правило, оканчивается поражением и проигравшие вынуждены уходить по причине «недоверия коллектива».

Поэтому, завоевание руководителем большинства толкает его на популистские заявления или решения. Практикуемая в ряде конкурирующих организаций практика демократических выборов главных руководителей или коллективных органов управления (советов директоров, президиумов и т. п.) является чисто конъюнктурным мероприятием и механизмом всевозможных манипуляций.

Организация **индивидуалистского типа**, сочетая в себе признаки творчества и дифференциальности, больше всего ориентирована на **консультативный стиль управления**. Для этого стиля характерны такие качества как демократичность, открытость, толерантность. Здесь нельзя говорить о единстве мнений, стратегии и тактике. Каждый член организации действует по своему усмотрению. Управленческие связи преимущественно горизонтальные. Коллективные обсуждения имеют своей целью не столько выработку указаний и санкций, сколько выдвижение идей, концепций и рекомендаций неформального характера.

Основой деятельности индивидуалистической организации является наличие противоречия с официальными или формальными нормами, установками, ценностями. Поэтому состояние оппозиции — скорее норма, чем аномалия для нее. Соответственно, при тоталитарной или авторитарной власти индивидуалистские организации не могли функционировать свободно, а лишь в подполье или имитируя лояльность к враждебному режиму.

В условиях либерализма количество таких организаций резко возрастает, поскольку большинство запретов снято, а почва для социальных конфликтов остается в силу несовершенства правовых, экономических и политических механизмов регулирования общественными процессами. При реальной, а не иллюзорной демократии, индивидуалистские организации утрачивают основания для оппозиционности по большинству локальных внутренних проблем. Их внимание больше сосредоточивается на глобальных внешних проблемах: экологических, нарушения прав человека в других странах, культурных, религиозных и т. д.

В организациях **консолидирующего типа** залогом эффективного управления является использование в качестве идеальной сотовой структуры связей, обеспечивающей множество путей прохождения информации, а значит оперативность ее получения, обработки и выдачи. Из трех функций — управляющей, воздействия и информационной — приоритет отдается последней. Другим определяющим условием эффективности является использование руководителем коллективных, конгруэнтных форм принятия решений (от лат. *congruentia* — согласие, соответствие).

Это — **коллегиальный стиль управления**, который предполагает оптимальное сочетание единоначалия и консенсуса в процессе управления.

Управленец-коллегиал меньше формализует и регламентирует деятельность подчиненных, децентрализует управление, контролирует в большей степени конечные результаты, а не

промежуточные, делает упор на поощрение, развитие самостоятельности и инициативности исполнителей. Он держит постоянные связи с наукой, поскольку главным рычагом модернизации производства являются новые знания, открытия, технологии. Поэтому в своей деятельности он акцентирует внимание на информационной открытости, выделяет талантливых, неординарных людей.

Вместе с тем, это руководитель технократического плана, более специалист, чем организатор. Он больше ориентируется на критерии технической или экономической рациональности, вытесняя на второй план человеческие ценности. Сплоченность в организации он создает за счет общности идей и профессиональной принадлежности, а не морально-этических или социально-психологических критериев.

К недостаткам такого стиля следует причислить: слабую персональную ответственность за принимаемые решения, чрезмерное увлечение совещаниями и заседаниями, склонность действовать ситуативно в ущерб стратегическим целям, недооценку важности материальных факторов и развития инфраструктуры организации.

Эта модель может служить оптимизирующим фактором как при формировании новых организационных структур, так и для целей реорганизации уже существующих. Для оптимизации деятельности оргструктур цели, задачи и методы работы реальных организаций должны соответствовать основным критериям эталонных типов оргструктур, построенных на базе дихотомических признаков «интегративность — дифференциальность» и «нормативность — креативность», отражающих коллективно-личностный и информационно-ценностный аспекты организационной деятельности.

Корреляция с введенными здесь **типами школы** логически соответствует каждому типу организаций, преобладающему в обществе на соответствующем этапе его развития (см. схему модели).

При тоталитарной власти в период эволюции преобладает тип элитарной школы. Царские гимназии, хотя и следовали единым нормативам обучения, но их интегративность проявлялась в том, что они объединяли лишь определенные слои населения (дворяне, купцы, мещане и т. п), т. е. — по жизненным ценностям, стилям поведения, материальному уровню жизни) и не были общедоступными. Конкуренция между ними не была возможна. Эволюция от сложного к простому проявлялась в монолитности школы, ее внутренней непротиворечивости. Преобладали гимназии для дворянского сословия с очень высокими требованиями к уровню и разносторонности знаний учеников, которые обеспечивались также и дополнительной помощью гувернеров и гувернанток.

При авторитарной власти школа стала общедоступной. Проявился признак «дифференциальность» как эволюция от простого к сложному, ориентированный на многообразие индивидуальных форм. Школа, оставаясь нормативной, утратила свою внутреннюю целостность из-за разного культурного, социального и интеллектуального уровней учеников. Она стала внутренне более сложной и потребовала усредненного подхода, что негативно отразилось на общем качестве знаний и подготовки учеников.

При либеральной власти, а к ней движется наше общество, будет преобладать разновидность профильной школы, которая даст возможность приобретать высокий уровень знаний, но лишь в разных конкретных направлениях. В этом сказывается ее дифференциальность в сочетании с креативностью как возможностью достигать больших творческих успехов в выбранном направлении.

При демократической власти, в будущем информационном обществе, появится возможность иметь еще больший уровень всесторонней подготовки с помощью частных школ, объединяющих людей по степени их талантливости, общности интересов, культурному и социальному уровню. В этом опять проявится интегративность такой школы, но на более высоком уровне креативности, когда свобода творчества будет обеспечиваться индивидуальными программами для частных школ, а любая информация станет легкодоступной для учеников при помощи Интернета.

В модели «ОМ» с помощью универсальных дихотомий показаны основные четыре этапа эволюции социума, соответствующие квадральным периодам, и адекватные этим периодам этапы развития различных социальных структур, социальных и природных процессов. Эта модель позволяет лучше анализировать и прогнозировать различные социальные процессы, а также на ее основе могут быть созданы различные методики и технологии оптимизации деятельности социальных оргструктур: производственных, образовательных, сервисных, научно-исследовательских, политических, сферы культуры и др.

Л и т е р а т у р а :

1. *Аугустинавичюте А.* Модель информационного метаболизма // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 1. — С. 44–48.
2. *Гуленко В. В.* Квадры и их социально-психологические особенности. // Соционика, ментология и психология личности. — 1995. — № 1.
3. *Мегедь В. В.* Целевые триады. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 4.
4. *Мегедь В. В., Овчаров А. А.* Характеры и отношения. — Москва, из-во «Дрофа», 2002.
5. *Овчаров А. А.* Влияние биосферы на формирование ментальности социума и механизма социализации. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 6.
6. *Овчаров А. А.* Оптимизация организационных структур. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 1.
7. *Овчаров А. А.* Методы оптимизации кадрового менеджмента. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 2.
8. *Овчаров А. А.* Инструмент оптимизации организационных структур // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 4.
9. *Овчаров А. А.* Системные признаки и идентификационная модель социальных структур. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — № 7.
10. *Овчаров А. А.* Системные признаки и идентификационная модель социальных структур // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 3.
11. *Овчаров А. А.* Системные признаки и идентификационная модель социальной эволюции. / Зб. Соціальні виміри суспільства. — 1998. — № 2. — С. 33–43.
12. *Овчаров А. А.* На шляху до оптимізації діяльності організаційних структур. // Вісник національної Академії наук України. — 1998. — № 11–12. — С. 73–80
13. *Овчаров А. А.* Еволюція організації в суспільстві, що змінюється. // Українські варіанти. — 1999. — № 3–4. — С. 96–100.
14. *Овчаров А. А.* Еволюція організацій у суспільстві, що змінюється. / Зб. Наукові студії із соціальної та політичної психології. — 2000. — № 2–5. — С. 82–93.
15. *Шевченко В. О.* Универсальный природный цикл. — Киев, «Вища школа», 1992.
16. *Юнг К. Г.* Психологические типы. — М., 1992.
17. *Юнг К. Г.* Воспоминания, сновидения, размышления. — Киев, AirLand, 1994.
18. *Юнг К. Г.* Сознание и бессознательное: Сборник. Пер. с англ. — Спб.: Университетская книга. 1997. — С. 103–116.