

КАРТИНА МИРА КАК РЕСУРС ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Долгоруков Александр, к.ф.н.

Без понимания природы существующих систем невозможно конструировать новые и/или осознанно и профессионально изменять их к лучшему. Правильно составить «картину мира» помогает метод, получивший название социальный дизайн.

Существует несколько идей, которые сами по себе, кажутся правильными.

Это, например:

- чтобы вести успешно бизнес, надо побеждать в конкурентной борьбе;
- цели «вытекают» из ситуации, складывающейся на рынке;
- цели надо ставить исходя из оценки имеющихся ресурсов;
- клиент всегда прав;
- хорошее материальное стимулирование работников гарантирует их преданность делу и др.

Однако за этими идеями скрывается ложная картина мира, обрекающая бизнесмена на жалкую перспективу — «толочь воду в ступе» всю оставшуюся жизнь. Создание правильной картины мира, понимание природы существующих систем, в том числе, и бизнес-систем, позволяют создавать новые и совершенствовать существующие.

Любая относительно устойчивая во времени группа людей (государства, поселения, отдельной организации), которые пытаются достичь целей как разделяемых членами данной группы,

так и индивидуальных, образует социальную систему. Понять основные законы существования и развития такой группы можно, обратившись к гениальной триаде русско-американского социолога Питирима Александровича Сорокина:

- личность;
- общество;
- культура.

СПРАВКА

Питирим Александрович Сорокин (1889–1968) – русско-американский социолог и культуролог. Один из основоположников теорий социальной стратификации и социальной мобильности.

Социальная стратификация (от лат. *stratum* — слой и *facio* — делаю) — одно из основных понятий социологии, обозначающее систему признаков и критериев социального расслоения, положения в обществе; социальную структуру общества; отрасль социологии.

Социальная мобильность — изменение индивидом или группой места, занимаемого в социальной структуре (социальной позиции), перемещение из одного социального слоя (класса, группы) в другой (вертикальная мобильность) или в пределах одного и того же социального слоя (горизонтальная мобильность). Резко ограниченная в кастовом и сословном обществе, социальная мобильность значительно возрастает в условиях индустриального общества.

Источник: Википедия

Личность — это человек, понимающий свое действие как явление социальное, т.е. учитывающий взаимодействия с другими людьми и пытающийся понять действия других. Психологи часто называют личностью человека, который действует и чувствует в соответствии с «нормами», принятыми в обществе, в котором эта личность прошла социализацию.

Однако для других психологических школ оценка значимости личности (положительной или отрицательной) часто связывается с её индивидуальностью и способностью совершить трансцендентный поступок. Как следствие, в различных психологических школах и философских трактовках личности выступают противоположные её смыслы и значения.

Это обстоятельство делает практически непригодной данную категорию, и полезно обобщить понятие «личность» до понятия «человек».

Общество — это отношения между людьми, социальными группами и институтами. При этом отношения могут быть нравственными, экономическими, родственными, дружескими, деловыми и т.п. тем не менее, характеристика общества через систему общественных отношений не позволяет подчеркнуть такие важные атрибуты общественных образований, как культура и индивидуальное поведение.

Поскольку в своей практике человек, занимающийся бизнесом, имеет дело

не с обществом в целом, но с отдельной организацией, можно ограничить понятие «общество» до его узкого значения — системы разнообразных отношений.

Культура — это совокупность способов и результатов действий и взаимодействий людей. Как писал П. А. Сорокин*, «В самом широком смысле слова культуру можно трактовать как некую совокупность, которая создана или модифицирована в результате сознательной или бессознательной деятельности двух или более индивидов, взаимодействующих друг с другом или влияющих друг на друга своим поведением. Согласно этому определению, культурными феноменами являются не только наука, философия, религия, искусство, техника и все материальные достижения развитой цивилизации, но и след от ноги, оставленный на песке дикарем,... куча мусора и сломанные деревья...».

Важно подчеркнуть, автор выделяет в культуре две составляющих. Одна — сфера разума, ценности, смысла». Другая составляющая — «внешние феномены» (предметы, события, процессы). В них воплощаются эти ценности и смыслы. То есть, второе определяется первым.

П. А. Сорокин учил, что все три сущности — личность, общество, культура — важны для понимания жизни людей, ни одну из них нельзя свести к другой или выбросить без ущерба для понимания челове-

ческих поступков и жизни в целом. С другой стороны, все остальные категории, с помощью которых ученые пытались объяснить судьбу человека действующего можно свести к этим трем. Такой подход дает возможность построить теоретические основания для дизайна эффективных систем деятельности.

Базовые категории социального дизайна

Понимая и интерпретируя, сквозь данную «призму» законы существования социальных систем, можно сформулировать основные методологические принципы социального дизайна — метода и организации деятельности по созданию и преобразению организационных структур, способных обеспечивать смелые стратегические инициативы.

Теория и методология преобразования бизнес-организаций строится, опираясь на основные категории социального дизайна, — «человек», «структуры», «культура».

Человек

Как отмечалось выше, личностью в современной социологии и социальной психологии называют тех, кто в значимом для общества отношении обладает

* — Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. М.: Астрель, 2006, с. 34

выдающимися качествами, или тех, кто точно следует результатам социализации.

На практике, когда создают социальные системы или преобразовывают их, имеют дело не только с выдающимися людьми, но и с «простыми смертными» (также «личностями»). И последних оказывается всегда значительно больше, чем первых. Чтобы создавать жизнеспособные системы необходимо работать с тем «материалом», который имеется. Таким образом, нужно уметь:

- различать два этих типа людей;
- понимать их природу (единство и различие);
- создавать из них эффективные симбиозы.

Поэтому, отказавшись от мало продуктивной категории «личность», людей, обладающих проактивной позицией и, как следствие, способных совершать выдающиеся поступки, называют проактивными личностями. Все остальные люди попадают в категорию реактивных, т.е. способных лишь к реакции на обстоятельства — поведению.

Итак, для построения жизнеспособных социальных систем надо уйти от усредненного («политкорректного») представления о человеке и признать, что существуют люди, способные совершать действия, и таких людей очень мало. Большая же часть людей способна лишь к поведению.

Структуры

Понятие «общество» до настоящего времени в социологии является одной из самых дискутируемых категорий. П.Сорокин использует термин общество в широком и узком смысле. В широком смысле — общепотребительное понимание, включающее основные компоненты: человека, его социальные отношения и культуру. Нас же интересует узкое определение — совокупность отношений людей, вступающих во взаимодействие.

Таким образом, под социальностью (обществом) здесь понимаются все виды отношений (собственно социальные, экономические, политические, нравственные и т.д.). Поэтому в целях большей ясности «общество» заменим термином «структуры отношений».

Таким образом, в любом типе общностей, которые конструируют или преобразовывают, речь будем вести о некотором множестве структур отношений, которые назовем «суперпозицией структур» (или суперпозицией социальных форм).

Существуют структуры, которые малозаметны для теоретиков. Однако понимание природы этих структур и владение методами их дизайна является ключом к построению жизнеспособных социальных систем. Например, «структура-однодневка», которая воспроизводится всякий раз в виде скрытой повестки дня на всех совещаниях и публичных собраниях персонала какой-либо компании.

Для диагностики организации, которую предстоит преобразовать, фиксация и интерпретация этой структуры является решающей. Понимание такой структуры нередко дает гораздо больше, чем анализ документов данной организации или диагностические интервью.

Культура

Понятие «культура» в социальном дизайне определяется в целом так, как это сделал П. Сорокин — это способы и результаты жизнедеятельности людей.

То, как мы растим детей, проводим праздники, общаемся и познаем мир, является нашей культурой. Наше доверие к миру, в котором мы живем, наши верования и мифы, наши ценности и то, что мы не можем принять — все это культура. Важно подчеркнуть, что огромную долю того, что мы умеем делать, мы усваиваем «из воздуха», просто взаимодействуя с детства со старшими, которые раньше уже прошли «культурное опыление».

Культура — это «мягкое программирование человеческого разума». Безусловно, есть много навыков и умений, которые мы осваиваем, проходя специальную подготовку, например, в школе, университете и т.п. Однако роль и эффективность специально организованных процедур не стоит переоценивать. К примеру, для эффективной подготовки в университете, присутствие «приличных» специалистов и ученых гораздо важнее на-

личия изощренных программ, методов обучения и организационных структур.

Культура — это способ жизнедеятельности человека, путь его высоких достижений и поражений. Человек не может свернуть с этого пути, но может совершить правильный выбор в обустройстве своей жизни, создавая культуру, органично сочетая высокие достижения человеческого духа и требований, предъявляемых ему природой.

Культура может разбиваться на определенные типы, например, организационная культура может быть административной, клановой, конкурентной и предпринимательской.

Важно понимать, принимаясь за преобразование организации, что:

1. Организация уже обладает определенной культурой, которая может не совпадать с целями и планами преобразования.
2. Культура пластична, но она с трудом поддается «перепроектированию», поэтому уместнее метафора «выращивание», а не «конструирование».
3. Если, в связи с преобразованиями необходима иная культура, необходимо посадить ростки новой культуры, что потребует длительного периода времени и заботы.
4. Даже если создают организацию (политическое движение, поселение или семью) с «чистого листа», культура

уже есть в этой еще не созданной общности людей. Культуру «принесли с собой» люди, которые взялись конструировать эту организацию, и те, кто решил войти в эту организацию.

5. Человек — гость на этой Земле, структуры недолговечны, культура вечна, если вечна жизнь.

Системные идеи, развивающиеся со второй половины XX века, позволяют не только рассматривать социальные системы, как способные развиваться, отвечая на вызовы времени, но и, более того, разрабатывать методологию и методы выращивания таких систем. Социальный дизайн — это понимание природы существующих систем, конструирование новых и способность осознанно и профессионально изменять их к лучшему.

Темпы и характер изменений социальных систем имеют определенную закономерность. Знания человека можно изменить в течение нескольких дней, не-

сколько труднее изменить его поведение — т.е. состав и способы привычных действий, однако и этот процесс укладывается в неделю — другую. Гораздо труднее изменить или ввести новые системные структуры или позиции групп влияния. Самое трудное — изменить культуру социальной общности: ее символы, ценности и принятые в организации нормы деятельности, привычные настолько, что их никто уже не может воспринимать критически.

Если, например, попытка изменить человека исходит извне и не связана с его устойчивым мотивом и ценностями, вся «затея» с изменениями может бесславно провалиться. Тогда как совпадение структуры мотивации и ценностей человека и нововведений «творят чудо» — человек преображается на глазах.

Люди должны понимать и в основном принимать смысл предлагаемых изменений, а для этого они должны изменяться сами.

