

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Владимирский государственный университет

Ю.В. СОГОМОНОВ, А.Г. ЛЕВИЦКАЯ, А.А. ЧЕКУШОВ

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Учебное пособие

Владимир 2006

УДК 340.134

ББК 67.624

С55

Рецензенты:

Доктор педагогических наук, профессор
зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин
Владимирского филиала Российской академии
государственной службы при Президенте РФ
Е.А. Плеханов

Доктор юридических наук, профессор
Владимирского государственного университета
Б.А. Молчанов

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Владимирского государственного университета

Согомонов, Ю. В.

С55 Социальное управление: этические аспекты : учеб. пособие /
Ю. В. Согомонов, А. Г. Левицкая, А. А. Чекушов ; Владим. гос. ун-т. –
Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та, 2006. – 88 с. – ISBN 5-89368-
693-4.

Рассматривается сущностное определение понятия «власть» как одной из фундаментальных и универсальных характеристик человеческого бытия, межличностных отношений. Тема ограничивается социальным бытием, не затрагивая других форм проявления власти и управления, таких как любые биотехнические системы. Во властных отношениях образуются – стихийно и намеренно – управленческие нормы, совокупность которых составляет особую прикладную управленческую этику, или этику менеджизма.

Природа этих норм является смешанной: в равной мере они относятся к сфере морали, организационной деятельности и права. Изучение сложного взаимодействия такого рода норм является обязательным компонентом юридического образования.

Предназначено как для студентов специальности «Юриспруденция», так и для студентов всех специальностей университета, а также для научных практических работников, занимающихся управленческой деятельностью.

Библиогр.: 34 назв.

УДК 340.134

ББК 67.624

ISBN 5-89368-693-4

© Владимирский государственный
университет, 2006

ВВЕДЕНИЕ

Среди основных факторов, определяющих существование современного общества, немаловажное значение имеет культурный фактор. Каждое общество обладает определенной системой образцов поведения, традиций, ценностей, критериев, представлений о мире, о том, как следует себя вести и т. д., т. е. оно обладает культурой. Вместе с тем и каждая устойчивая сфера активности человека обладает тем же набором характеристик, без которых невозможно адекватное существование этого вида деятельности. Мы вправе сегодня говорить и о множестве субкультур современного общества. Немаловажная среди них по влиянию и той роли, которую она играет в обществе, – управленческая культура, или культура управленческой деятельности.

Важнейшей частью культуры является нравственность. Этика – философская наука, объектом изучения которой является мораль, нравственность как одна из важнейших форм регуляции поведения человека и групп людей в обществе. Практическое значение этики проявляется в первую очередь в сфере человеческого общения, важная составляющая которого – общение людей в процессе совместной деятельности. Совместная деятельность людей не может быть нейтральной по отношению к нравственности. Исторически мораль, а не право, была первой формой регуляции отношений между людьми. Особое значение эта форма регуляции социальных отношений приобретает в современном обществе, в котором отсутствует жесткий контроль государства за хозяйственной и иной деятельностью людей.

Мораль определяет поведение человека практически во всех сферах его социальной активности. Управленческая деятельность не является исключением. Эффективное управление немислимо сегодня без знания руководителем такой общественной науки, как этика. И. Кант писал, что этика является трамплином, который позволяет людям подняться выше самих себя, освободиться от эгоистических склонностей и видеть в других личностях тоже личность. Этика может также стать для управленца тем

орудием, благодаря которому оптимизируется весь процесс деятельности, становится успешным весь спектр его многообразных взаимодействий в системе социальных коммуникаций.

Тема о социальном управлении (а не об управлении техническими и технологическими системами типа управления производственными процессами, транспортными или информационными системами) взаимосвязана с темой власти, властной мотивации управляющих (правителей, политиков, чиновников, менеджеров, администраторов) и моральном измерении, нравственной оценке их деятельности. Социальное управление так или иначе предполагает власть над людьми, а не просто власть над вещами (управление электростанцией, автомобилем, телевизором и т.д.).

Целью пособия «Социальное управление: этические аспекты» является овладение студентами специфических особенностей этики управления, прежде всего социального управления, умение оперировать его понятиями и категориями и использовать их на практике. Для реализации этой цели поставлены следующие задачи: ознакомить студентов с природой и сущностью этики социального управления, основными принципами внедрения этических норм, стандартов и требований в практике управления обществом, дать рекомендации по повышению уровня этичности делового поведения управленцев.

1. ИСТОКИ И ОСНОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Власть и социальное управление

В настоящей книге речь пойдет не вообще об управлении, а только о социальном управлении, не затрагивая при этом безбрежных вопросов управления ресурсами, вещами, биологическими, техническими и технологическими системами, управления производственными и информационными процессами вне человеческого фактора. При этом будут обсуждены только моральные и психологические стороны социального управления (руководства)*.

Следует сказать, что названное выше ограничение тематики, вполне уместное в методическом пособии, не лишено, однако, известной условности, так как в действительности все виды и разновидности управления с точки зрения их объекта не могут в принципе быть абсолютно безлюдными. Управление вещами, биологическими, технико-информационными системами и управление людьми соприкасаются друг с другом, проникают одно в другое, а потому понятие управления со значительными трудностями поддается подобной лимитации (отделение управления людьми и вещами), подобно тому, как взаимообуславливают друг друга история природы и человеческая история.

Трудности в понимании проблемы связаны также с понятием «социальное». В западной и отечественной литературе давно и, увы, не очень результативно дебатировался вопрос об этом понятии, его объеме и способах использования. Несмотря на его кажущуюся самостоятельность, стоит открыть словари, справочники, монографии, как возникает ощущение не-

* По теме о социальном управлении существующая литература в значительной мере устарела и к тому же она слабо ориентирована на интересующие нас сейчас аспекты (см., напр., Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – М., 1977; Лебедев П.Н. Очерки теории социального управления. Л., 1976; Тихомиров Ю.А. Управление делами общества: субъекты и объекты управления в социалистическом обществе. – М., 1984; Суворов В.Н., Аверин Д.Н. Социальное управление. Опыт философского анализа. – М., 1984 и др.).

преодолимости разнобоя в «понимании пониманий». Не раз пытались использовать давно опробованный прием раздробления понятия «социальное» на широкое его понимание как общесоциальное и узкое, но отсутствие четкой договоренности по такому пониманию смыслов пока ничего, кроме иронических замечаний, не вызвало. Невзирая на ряд неудобств, приходится мириться с довольно многозначным использованием данного понятия (политическая и социальная власть, политическая и социальная революция, экономические и социальные отношения и т.п.). Проще аккуратно обойти «спор о словах», а для данного случая (*ad hoc*) довольствоваться вышеприведенными демаркациями.

Теперь о терминологическом препятствии иного рода. Слушатели вправе поставить вопрос: что авторы понимают под «управлением» как таковым, прежде чем они перейдут к понятию «социальное управление»?

Обычно под управлением имеют в виду некую *функцию* любых организованных систем (биологических, социальных, технико-технологических, информационных) с целью направленного изменения хода процесса приспособления – в широком смысле этого слова – данных систем к изменяющейся окружающей среде. Задача управления заключается в таком налаживании данного процесса, которое как минимум обеспечит сохранность социальных и других организованных систем, поддержку режимов их деятельности с учетом их саморегуляции и самоорганизации.

Это, наверное, образует то, что обычно именуют *эволюцией*. Говорят о биоэволюции и о социальной (культурной) эволюции систем*.

В том и другом употреблении эволюция имеет случайную, флуктуационную природу. Подобно решениям по принципу жребия (алеаторика), когда события, какие-либо перемены могли быть или же не быть практически на равных к тому основаниях. И тогда управление оказывается вмешательством, то есть вторичным, дополнительным процессом, которое стремится обеспечить целесообразное и даже целенаправленное воздействие с последующим теленомным, целеустремленным поведением системы или

* Как сообщают различные энциклопедические источники, термины «эволюция» и «инволюция» первоначально использовались в военном лексиконе Франции XIV столетия для обозначения развертывания и свертывания боевого порядка войск, и только в XVIII веке швейцарский естествоиспытатель Фарль Бонне, автор учения о «лестнице существ», ввел данный термин в эмбриологию, а затем этот термин обрел общенаучное значение.

группы систем. При этом возникает деятельность и по управлению окружающей средой, а также по внутрисистемному управлению.

Впрочем, существует опасность неоправданного расширения понятия управления до отождествления его с любым воздействием одной системы на другую. Главное в управлении – это деятельность по принятию решений на основе оценки изменений в управляемой и управляющей системах (или подсистемах) путем сопоставления данной оценки с определенной целью, детализированной в общих и частных управленческих программах.

Тема настоящего пособия так определяет стратегию ее изложения: мы не только не можем позволить себе углубления в общую теорию управления, но даже и в теорию социального управления. Не можем сделать этого бегло, конспективно, ибо такой ход превратил бы пособие в чрезвычайно громоздкое издание.

В самом деле, ведь тогда потребовался бы анализ субъекта властных отношений и тех ресурсов, которыми данный субъект в данное время располагает, потребностей общества и способов их отражения в целевом блоке управления, понадобилось бы проанализировать стадии управленческого цикла и операционных функций, то есть прогнозирования, формирования целей, планирования и программирования. Пришлось бы обсудить вопросы организационного проектирования, механизмов принятия перспективных и тактических, оперативных решений, организации способов их реализации, коррегирования всего данного процесса, оценки социальных результатов управленческих усилий, включая экспертную их оценку. Дело не обошлось бы без анализа организационных форм и информационных структур процесса управления, показателей управляемости на фоне соотношения управляемых и стихийных сторон организационной деятельности.

Пришлось бы обсудить вопросы управленческого экспериментирования и консультирования, их роли в решениях по изменению социального порядка и по перераспределению внутриорганизационных усилий и функций.

Естественно, что при этом не могли быть обойденными те сюжеты управленческой теории, которые ближе всего касаются этикопсихологических аспектов социального управления, таких, например, как структура ценностных ориентаций управленческого персонала, его «вер-

хов» и «низов», способности этого персонала согласовывать формальные и неформальные структуры объекта управления и множество им подобных проблем. Но наши задачи были куда более скромными, хотя и весьма существенными, ибо они слабо отражены в соответствующей исследовательской и популярной литературе по этико-психологическим вопросам социального управления или вообще не получили в ней сколько-нибудь заметного отражения. Мы рискуем предположить, что именно это обстоятельство делает наше пособие пионерской работой.

Сделаем следующий шаг в наших рассуждениях. Социальное управление обязывает неразрывно связать друг с другом понятия власти и управления. Эта связка носит сущностный и функциональный характер: власть предполагает ее использование в целях управления, а управление без власти относится скорее к миру сновидений, нежели к реальной жизни.

Но что такое власть, может на законных основаниях спросить слушатель? Сначала обратимся к семантическому анализу К. Н. Колобовой древнегреческого слова «власть». Оно, по ее мнению, было связано с владением имуществом и лишь позднее стало означать не просто имущество, а атрибут частной собственности. Аналогично слово «ариста» означало жатву и только впоследствии стало обозначать лицо, владеющее пашней и обладающее вытекающим из этого факта соответствующей властью – властью земельного аристократа.

Точно так же дело обстоит и с термином «вождь» – «архос». Этимологически понятия «руководство», «управление» были первоначально отличными от понятия «власть», которое является отглагольным образованием причастия^{*}.

Очевидно, что власть – необычайно широкое понятие. Она присутствует не только во всех процессах общественной жизни, но и в частной жизни. Психологи почти единодушно свидетельствуют о том, что даже в тех отношениях, которые нам кажутся воплощением абсолютного равенства, обнаруживаются элементы господства одного над другим и, следовательно, дают о себе знать властные отношения (в семье, дружбе, партнерстве и т. п.). Хотя обычно факт доминирования и субординации не замечают подобно тому, как не замечают тяжести воздуха (профессор политиче-

^{*} См. Колобова К.Н. Опыт палеонтологического анализа терминов власти // Известия ГАИМКа. Т. XI. Вып. 2, 1931; Кайзеров Н.М. Власть и авторитет. – М.: Юрид. лит., 1973. – С. 13 – 14.

ской социологии Сорбонны Морис Дюверже меланхолично заметил, что очень мало человеческих отношений являются действительно равными). Тем более, что стороны властного отношения в частной жизни твердо не зафиксированы и могут попеременно обмениваться ролевыми функциями – быть властвующей или подвластной стороной, быть властью в одном отношении и подчиненной стороной – в другом.

Те же психологи замечают, что управление представляет собой более широкое понятие, нежели власть, которая является особой формой, средством управления (хотя возможна ситуация превращения средства в цель, о чем будет сказано несколько ниже). Значительное число управленческих актов носит факультативный характер, в то время как действие власти всегда имеет обязательный, императивный характер, жестко закрепляя факт доминирования, волевого господства.

Приведем по этому поводу любопытный пассаж из книги известного юриста. «В своей элементарной форме управление является процессом обмена информацией между людьми, к которому в ряде случаев неприменимо понятие доминирование, господство воли, присущее власти как таковой. Ежедневно человек воспринимает огромное количество информации, управляющей его деятельностью, например, неблагоприятный прогноз погоды побуждает рыбаков суда укрыться в бухте, дорожный знак о неисправности пути детерминирует решение пешехода обойти опасное место, торговая реклама оставляет для человека возможность факультативного выбора. Подобная информация не содержит в себе обязательности подчинения и доминирования. Управление в известной степени возможно без доминирования властной воли, которое представляет его частный случай и не может универсализироваться»*. Но в качестве власти может выступать согласованная воля двух и более равноправных субъектов, и такая воля – суть явление принципиально отличное от воли каждого из них (органическое единство субъекта и объекта власти). И это при том, что команда и исполнение пребывают в открытом или скрытом конфликте. Упомянутый М. Дюверже говорит о «двуличии власти», когда управляющие пользуются властью в ущерб управляемым, но в то же время они предпринимают усилия по построению порядка, выгодного всем. Так обстоит дело в политической сфере, где необходимо противостоять аномии, то есть социальному хаосу.

* Кейзеров Н.М. Указ. соч. – С. 40

Итак, мы возвращаем наших слушателей к анализу такого ускользающего от непосредственного понимания термина «власть». Можно говорить о власти во всяком человеческом общежитии: о родительской власти, едва ли не самой первой форме власти, с которой сталкивается любой человек, о власти повседневного и официального языка, о медиократии, о власти художественного произведения над умами и чувствами людей, даже о властной энергетике пола и т. п. Поэтому наши слушатели станут возражать против определения власти в качестве универсального аспекта человеческого бытия, на что обратил внимание еще Аристотель.

Наконец, существует наилучшая власть в метафорическом смысле – над собой, над своими некультурными страстями. Нам же надлежит, исходя из задач данной книги, ограничиться рассмотрением *публичной* – административной, корпоративной, политической, экономической, финансовой – *власти*, ибо с ней в первую очередь связана управленческая тематика практически в любом ее ракурсе.

Главное затруднение в понимании природы, истоков и проявлений данного сегмента властных отношений заключается в том, что по своему назначению, функциям власть не может быть определена однозначно, в каком-то одном ключе. Это обстоятельство, естественно, смущает всякого, кто жаждет обрести истину о власти «в последней инстанции». Между тем, процедура дефиниции во многом зависит от историко-культурного контекста, от конкретики. Власть выступает как знаковое качество властных отношений между субъектами, а не как качество само по себе. Власть основывается и на использовании материальных ресурсов, которыми не располагают в достаточном количестве подвластные; и на физическом применении насилия или угрозе его применения; и на духовном давлении – суггестии (внушении), манипулировании сознанием; на страхе, уважении, авторитете общественного и группового мнения. «Принуждение, – когда-то писал наш видный социопсихолог Б. Поршнев, – может быть как физическое, посредством насилия, так и психическое, с помощью авторитета. Однако и физическое насилие, например, в эпоху рабства не следует понимать по аналогии с болевым или устрашающим воздействием на животных. Поведение человека в такой гигантской степени детерминировано словесными импульсами, что насилие само по себе мало к чему могло бы

его побудить. ...Насилие срывает с людей то, чем они укрыты от покорности. Тогда им остается быть покорными. При этом насилие имеет ряд градаций: глубже всего умертвление, вернее, угроза смерти; причинение боли, истязание; лишение материальных условий жизни и благ – экспроприация, разорение. Все это есть физическое принуждение, призванное парировать непослушание либо самого пострадавшего, либо свидетелей постигших его страданий. Другое проявление власти – воздействие силой авторитета. Авторитет правителя, вождя, органов власти, правящих групп и классов на протяжении тысячелетий человеческой жизни есть блокада несогласия, блокада непослушания, блокада непокорности»^{*}.

К известному немецкому социологу Макс Веберу восходит интерпретация власти как опирающееся на силу право распоряжаться людьми, побуждая, заставляя их делать то, что желает носитель власти, властный субъект даже вопреки их сопротивлению, и что подвластный субъект в других условиях не стал бы делать. Но вместе с тем власть – таков ее парадокс – основывается и на добровольном повиновении управленческим командам и установленным социальным нормам, правилам поведения. Причем господство может опираться на авторитет «вечно вчерашних», то есть на авторитет привычных нравов (традиционное господство), на авторитет необычного личного дара носителя власти (власть харизмы) и силу легальности, веры в обязательность рационально созданных установлений, деловой компетентности[†].

При этом данный сектор власти едва ли не совпадает полностью с социальным управлением – необходимой функцией в интересах всех слоев и групп общества (всех, хотя и в разной степени), кроме криминальных групп. Более того, публичная власть является воплощением труднейшего из искусств – умения людей жить вместе, разрешая конфликты. Она реализует способность к взаимодействию, по сути своей отличную от насилия, тем более насилия грубого. По словам французского философа Поля Рикёра, «когда кто-то действует, он воздействует на другого: есть исходное, сущностное неравенство власти. К тому же неравенство не только противостоит институтам, но и является их частью, поскольку институты струк-

^{*} Поршнев Б. Контрсуггестия и история // История и психология. – М., 1971. – С. 26.

[†] Вебер М. Избр. произведения. – М., 1990. – С. 646 – 647.

турируют иерархию. И это не порок их, а форма их функционирования: ведь все не могут властвовать одновременно»^{*}.

Как же быть в подобной двойственной ситуации? Определить власть как *принуждение*? Тогда она оказывается несовместимой с моралью, как говорится *per defenitionem* (по определению), и придется распрощаться с мыслью о существовании этики управления. Или же истолковать ее как *влияние* внутри функционально действующей системы по определению американского социолога Т. Парсона), как духовный инструмент обстоятельств, отдающий предпочтение ненасильственным, диалогическим методам управления, и тогда этика управления непременно будет востребованной?

Заметим, что в массовом сознании небеспричинно бытуют превратные облики социального управления, представляемые как покушение на человеческую свободу, а потому несовместимые с моралью. Чтобы упорядочить постановку вопроса о сопряжении социального управления и морали, обратим внимание на две линии такого сопряжения.

Во-первых, управление как вид деятельности определенным образом регулируется различными средствами, среди которых важное место занимают собственно морально-психологические инструменты, трансформированные в прикладную этику и психологию управления. В такой связке важную роль играет культура управления, нормы и правила деловой, административной этики, этики руководства.

Во-вторых, социальное управление и мораль в том или ином соединении вовлечены в организацию всех сторон общественной жизни, в поддержании ее упорядоченности, в сохранении вектора развития и тонуса этой деятельности. Это объясняется тем, что мораль – особое средство регуляции деятельности отдельных групп, лиц, организаций и объединений (что не исключает неинструментальной значимости морали). Мораль неизбежно оказывается включенной в сложные и многообразные системы управления общественными отношениями, выступает дееспособной «соучастницей» такого управления. В США, например, за соблюдением принципов поведения должностных лиц следит Управление правительственной

^{*} Рикёр П. Торжество языка над насилием. Герменевтический подход к философии права // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 32. Антиномичное отношение господства, управления и подчинения может быть интерпретировано в кантовском духе как «недоброжелательная общительность людей», объединяющая несовместимое (Кант И. Соч. – М., 1966. – Т. 6. – С. 11.).

этики (см.: Правительственная этика, деловая этика, медицинская этика. Сб. реф. ИНИОН. М., 1992 – 1993; Оболонский А. В. Кадровая политика в федеральной госслужбе США: история и современность // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 63; Шепель В.М. *Управленческая этика*: сб. М., РАГС, 1999). Неужели придется прибегнуть к ответу, который асимметричен вопросу – к эквилибриуму, к старинному «с одной стороны нельзя не сознаться, а с другой – нельзя не признаться»? Увы, придется. Власть означает силу, могущество, способность навязывать свою волю вопреки возможному сопротивлению подвластных, но одновременно она является и *авторитарным полномочием*, способным изменять порядок вещей, влиять на интересы людей, на социальные обстоятельства. И в этом смысле ее именуют «антивластью».

Власть, по Веберу, может быть по своему источнику традиционно-патриархальной (патримониальной); рационально-легитимной, то есть ограниченной рамками закона и иными регуляторами, действующими в морально-правовом поле; наконец, она – как было сказано выше – может быть харизматической*.

Речь идет не о какой-то «достойной власти», озабоченной – в своих же интересах[†] – благом подвластных, ибо подобное допущение приводит к слегка модернизированному патернализму. «Радикальное зло» в управлении, что было ясно уже И. Канту, заключается вовсе не в нерасчетливости правителей любого толка или же в их жестокосердии, а в неограниченности их власти законом, в ее попечительской принудительной ориентации, в отсутствии самоограниченности власти духовными запретами. Речь идет о морально-психологической ответственности (наряду с политико-правовой) субъектов власти (лиц, групп, кланов, структур), и тогда метафора «власть над...» дополняется метафорой «власть для...», означающей, что власть функциональна, служит не себе, не является самодостаточной силой, «властью для себя», а предназначена для чего-то, служит чему-то. В одном

* Вебер М. Харизматическое господство // *Социологические исследования*. 1998. № 3. Власть определяют как способность субъекта общественного отношения обеспечить подчинение объекта в соответствии со своими намерениями. Подробный анализ понятия «власть» и кратологических понятий (влияние, управление, принуждение, руководство и др.) см.: Ледяев В.Г. Власть: концептуальный анализ // *Полис*. – 2000. – № 1; его же: Власть, интерес и социальное действие // *Социологический журнал*. – 1998. – № 1 – 2.

[†] См. Дж. Гэлбрейт *Новое индустриальное общество*. – М.: Прогресс, 1970. С. 86.

случае, когда власть рассматривается как господство, она чуть ли не фатально обременена насилием и пороками и становится отвратительной «как руки брадобрея» (О. Мандельштам). Она либо притягивает к себе людей с порочными наклонностями, либо прививает подобные предпочтения (приходится согласиться с тем, что развращающий потенциал власти, видимо, даже сильнее, чем аналогичный потенциал богатства, и на память приходит известный афоризм лорда Эктона: «власть развращает, абсолютная власть развращает абсолютно»).

В другом случае – публичная жизнь человечества, социальных классов и групп, сфера социального управления, целесообразной организации отношений в большом и малом социуме (что не исключает маскировки совершенно иных целей) отнюдь не кажется и не является исчерпанной лишь отношениями господства и подчинения, а государство как социальный институт не может быть вульгарно проинтерпретировано как «аппарат насилия». Возможен промежуточный или компромиссный вариант публичных отношений власти и подвластных, когда при сохранении феномена принуждения «власти над...» налаживается обмен благами, и власть не только исполняет функцию поддержания элементарного порядка в обществе, но и в процессе обмена благами дает подвластным больше или столько же, сколько забирает у них. Это обеспечивает сравнительно долгую жизнь властного режима, что в ряде случаев наблюдалось как в древности, так и наше время.

Но возможна ли нравственно достойная мотивация у тех, кто стал управляющим любого ранга и в любой сфере социального управления, притом достигшим в ней карьерного успеха? Могут ли в природе человека существовать, кроме приобретательских побуждений, потуг тщеславия и честолюбия, потайного или явного упоения своим властным «величием» («власть всласть!»), такие мотивы стремления к власти, которые можно было бы отнести к числу вполне нравственных? Разве властному гедонизму (так сказать, «камасутра власти») обязательно противостоит аскетизм управленцев и «третьего не дано»? Разве успех на административном, служебном, политическом поприщах – продолжаем вопрошание – достигается лишь путем грехопадения, использования неблагоприятных средств, а всякий

«благородный рыцарь», рискнувший ступить на эти заколдованные поприща. Заведомо обречен на донкихотство? Развращает ли власть всякого человека, ею облеченного, в такой мере, что не существует иных способов обезопасить себя, кроме как поспешной эвакуации из зловредного мира управленческих отношений, особенно с командных высот этого мира? Разве не может быть у человека достаточно порядочного ума и самоиронии, чтобы не отождествлять себя с властью, подспудно «дистанцироваться» от нее, оставаясь самим собой, не обольщаясь властными благами и могуществом? Неужели фигура, воплощающая известное единство управления и морали может быть исключительно трагической?* Ведь только в мире идеальных существ спокойно, уютно и вполне гармонично уживаются власть как насилие (как зло, ибо насилие всегда зло, хотя оно может оправдываться вполне достойными мотивами) с властью функционально полномочной, силой порядка как символического посредника во взаимобмене между людьми (власть как благо)? Безусловно ли прав мудрый Омар Хайям, когда изрек: «Власть над людьми – это насилие над собой»?

Опираясь на социологическое наследие М. Вебера, мы разделяем гипотезу, согласно которой на белом свете существуют менеджеры, администраторы. Чиновники, политики «истинные» (подобно «истинным» профессионалам любого профиля), а также лишь отчасти таковые, не говоря уж о всевозможных проходимцах, людях порочных, рвущихся к власти, невзирая на «какую-то там этику». Последние, мы уже знаем, жаждут власти как самоценности особого рода, открывающей доступ к другим ценностям, и часто, слишком часто добиваются желаемого, чтобы можно было как ни в чем ни бывало пройти мимо печально прославленного изречения о политике, о начальствовании как о «грязном деле». Тем более у нас в стране, где власть либо – если мы говорим о закрытой системе ценностей – воспринимается как сакрализованное начало (всякая власть от бога!), как власть справедливая, мудрая (особенно верховная власть, обладающая наивысшим вотумом доверия), либо – в открытой системе ценностей – как власть слабая, нерешительная, достойная лишь порицания и насмешек.

* Как это трактуется в книге Франца А.Б. Политическая анатомия власти. Екатеринбург, 1993; его же: Мораль и власть // Философские науки. – 1992. – № 3.

Ибо отсутствует ответственность за отчужденную от столь же слабого общества власть, за ее действия и «художества» перед подвластными. Ибо не развито уважение к правовым институтам (знаменитый сакраментальный российский вопрос: судить ли по закону или по справедливости вовсе не ушел в далекое прошлое), к нормам рациональной морали, а культура (и психология) управления еще не стала по-настоящему партиципационной культурой, т. е. культурой участия (в отличие, по Габриэлю Алмонду, от патриархальной и подданнической культуры), и в ситуации формальной демократизации общественной жизни существуют лишь частные побеги самоуправления.

В известном докладе М. Вебера «Политика как призвание и профессия», основные тезисы которого с небольшими поправками можно безбоязненно приложить к социальному управлению в целом, этическая ориентация, побуждающая управленческую деятельность, именуется автором доклада «внутримировой аскезой». Такая аскеза приводит человека к восприятию собственной активности как деятельности «ради Бога», а вовсе не ради воздаяния за собственные труды – их следует ожидать в трудовой и предпринимательской деятельности. В случае с подобной аскезой возможна только одна награда – этико-психологического, подчеркивает Вебер, а не утилитарного, меркантильного свойства. Для такого человека хозяйственная, административная, политическая деятельность обнаруживает свой смысл в бескорыстном и беззаветном *служении Делу*, а не постылой «обязаловке», тем более в «каторге». (Не оставаясь при этом чуждым *кормлению*: честному заработку управленца-профессионала. Поэтому следует говорить о лейтмотивах и мотивах второстепенных, об иерархизации мотивов, побуждающих к вовлечению в управленческую деятельность.)

1.2. Две максимы управления

В данной связи перед слушателями неизбежно встает другой вопрос: что следует понимать под «Делом». Это, полагает М. Вебер, вопрос веры работника, управленца, политика. Но веры, умноженной на призвание и профессионализм. При этом вера не трактуется как «назначение» и тем более «предназначение» человека – подобное грозило бы подорвать свободомыслие, рациональный критицизм, демократические ценности и в

тенденции привело бы к прегрешению «единомыслия» и государственному патернализму (мы отличаем его от патернализма ведомственного и патриархального).

Такой подход позволяет поставить проблему делового этоса^{*}, который включает в свой состав и *этос управления*, предполагающий, что совершенно недостаточно манифестировать субъективную честность, ссылаясь на возвышенность намерений («хотели как лучше...»), на кристальную незамутненность мотивов, а необходимо все это сочетать с практической результативностью деятельности, ибо она в публичной сфере затрагивает интересы значительного числа людей (потому этика публичной жизни отличается от этики жизни частной, хотя границы между нормами и оценками этих этик стали в наше время не очень ясными).

В этой связи Вебер проводит различия между *этикой моральных абсолютов*, этикой «Нагорной проповеди», не склонной к компромиссам, не чуждой уклону в сторону ригоризма, к действиям по формулам «все или ничего», «пусть восторжествует справедливость, хотя при этом погибнет мир», – и *этикой реалистической*, которая настаивает на ответственных

* Слушателям, мы полагаем, необходимо разъяснить смысл скорее всего им малоизвестного многозначного понятия этоса с неустойчивым к тому же терминологическим статусом, но все чаще используемого в литературе. Термин «этос» у древних греков имел целый веер значений: привычка, обычай, обыкновение, душевный склад, характер человека (ему близко понятие «хабитус» в английском языке).

Греки использовали и понятие «патос». Если этос рассматривался как спокойный, разумный стиль поведения, то патос определял поведение беспокойное, иррациональное, обремененное аффектами (от слова «пафос»). Оно может быть использовано для обозначения всего того, что приводит к расшатыванию нормативного порядка в социуме, к деструкции ценностей, к «порче нравов», как некогда говорили на Руси.

В Новое время применение понятия «этос» было весьма разнообразным. Так, согласно Веберу, хозяйственный этос означал не простую совокупность правил житейского поведения, не только практическую мудрость, но его использование позволяло предложить расширенное понимание морали, объективированной, воплощенной в укладе, строе жизни, мироощущении людей, а это выводит за принятые границы выбора между добром и злом. В последующем выделяли понятия субэтосов, этосов как видов консенсуса, стали говорить об этосе управления, деловом этосе и т.п., акцентируя при этом нормативно-ценностные аспекты.

Понятие этоса позволяет достаточно четко отличить этосный феномен от нравов. Оно как нельзя лучше подходит для обозначения промежуточного уровня между пестрыми нравами и собственно моралью, между сущим и должным, способствует демаркации между этосным как реально должным, но выходящим за полюсы притяжения хаотического состояния нравов, и строгим иерархическим порядком идеально-должного, т. е. непосредственно этического.

решениях, позволяет моральные компромиссы в разумных пределах, без чего действия в публичной сфере управления имели бы непоправимо негативные последствия (при этом компромиссы в морали имеют свою логику: она не одобряет поступки по принципу «цель оправдывает средства»).

Всякое этически ориентированное действие, согласно Веберу, может подчиняться двум различным максимам: оно может быть мотивировано либо «этикой убеждений», этикой абсолютов, либо реалистической этикой ответственности. Не в том, конечно, смысле, будто этика убеждений оказалась бы тождественной безответственности, а этика ответственности – тождественной беспринципности. И та, и другая суть равновеликие, равнодостаточные *этики*, а не ущербные правила приспособленчества и аморализма (и это принципиальный вывод, без которого невозможно скольконибудь сносно проинтерпретировать природу этики вообще и этики управления в особенности).

Действующий по максиме этики убеждений поступает в духе *идеально-должного*, а относительно обретаемого результата, близких и отдаленных последствий его поступка он уповает на мудрость Провидения или Истории, трактуемых или фаталически, или волюнтаристски. И такой подход не годится, конечно, для социального управления и вообще для публичной деятельности больших организаций, в рамках которых непросто отыскать место для отношений чистого милосердия, непорочной любви, великодушия, щедрости и т. п. (чем все названные добродетели не умаляются ни в коей мере, но всему, оказывается, должно быть свое место и время).

Действующий же по максиме этики ответственности поступает сообразно с *реально должным*. Он осознает, что именно ему и предстоит расплачиваться за последствия своей активности. Ее нельзя переложить на плечи Провидения и Истории, других лиц или организаций (бремя власти), рассеять каким-то другим способом, ибо «всякому воздастся по делам его». Расплачиваться так или иначе придется тем, кто зависит от этой его активности.

Процитируем М. Вебера: «Если последствия действия, вытекающего из чистого убеждения, окажутся скверными, то действующий считает ответственным за них не себя, а мир, глупость других людей или волю Бога, который создал их такими. Напротив, тот, кто исповедует этику ответственности, считается с самыми заурядными человеческими недостатками,

как верно отметил Фихте, не имеет никакого права предполагать в них доброту и совершенство, но не в состоянии сваливать на других последствия своих поступков. Коль скоро мог их предвидеть»^{*}.

В связи с рассуждением о двух максимах управления важно подчеркнуть два момента. Первый – этика ответственности как смысловое ядро этоса социального управления наиболее полно воплощена в более масштабном феномене – этике гражданского общества, в рациональной морали,[†] приложенной к автономным сферам общественной жизни, главным образом – к ее публичному сектору. Поэтому, собственно говоря, и сама мораль, достигнув зрелости в качестве социального института, становится автономной по отношению к локальным обычаям, обрядам, традициям, нравам. Такая мораль определяет значение поступков не только и не столько по намерениям действующих лиц, их мотивам, убеждениям, идеям (от всего этого, естественно, полностью никогда нельзя абстрагироваться, если вопрос стоит о морали), сколько в зависимости от объективных последствий, к которым прямо или косвенно, сразу или с течением времени приводят эти поступки. Такая мораль имеет сильно выраженную *консеквенциальную* составляющую[‡].

Однако известно, что результаты наших действий в определенной мере зависят и от случайных обстоятельств, не имеющих отношения к нашей доброй или злой воле (в психологии это именуют «эффектом от Эдипа»). Поэтому речь может идти не просто о любых результатах, а о таких последствиях активности, которые достигаются благодаря исполнению рациональных правил, норм этики, ответственности в игре на всех публичных площадках – рыночной, административной, корпоративной, политической.

Разумеется, исполнение этих норм и правил происходит и благодаря убеждениям – мотиву верности таким регулятивным средствам. Словом, не столь уж контрастны максимы этики убеждений и этики ответственности, как такое могло бы показаться на первый взгляд: они отличаются как

^{*} Вебер М. Указ. соч. С. 697.

[†] О природе этой морали см. В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов Прикладная этика. Опыт университетского словаря. Тюмень: НИИ ПЭ, 2001. – С. 56 – 63.

[‡] Это означает, что моральный смысл поступков и всей линии поведения определяется не столько по их мотивам, сколько в зависимости от их социальных последствий, к которым они приводят, хотя прямая связь между этими величинами не всегда просматривается со всей очевидностью.

историческим временем возникновения, так и сферами применения, не говоря уже о том, что они способны определенным образом дополнять друг друга, особенно при форс-мажорных обстоятельствах. Без нравственной убежденности нет и не может быть морально автономной личности, нет и не может быть гражданской ее автономности*.

Второй момент. Этика утилитаризма также имеет консеквенциальный характер и прямо относится ко всей управленческой проблематике. Принципы пользы могут быть истолкованы на вульгарный манер очень узко: мол, всегда и везде надобно думать исключительно о своей (личной или групповой) выгоде и поступать соответствующим образом, а на все остальное и на всех остальных можно положить крест. Однако ценности пользы связаны с ценностями успеха и через них с этикой ответственности. Утилитаризм как общий морально-правовой принцип – это прежде всего одобрение и поддержка моральными средствами права человека и гражданина судить о том, что является для него полезным, выгодным или невыгодным, возможность действовать соответствующим образом на свой страх и риск (неподопечность управляющих). При этом государство и институты гражданского общества (семья, церковь, школа, община и др.), обеспечивая правовой порядок, не навязывают личности убеждения, но

* В этом пункте наших рассуждений требуются дополнительные разъяснения. Социализация личности, превращение ее в нравственное существо нередко трактуются как трансляция ей осведомительной информации об общественных потребностях, способах их обоснования (магические, религиозные, рациональные) и соответственный механистический тренаж. Формирование нравственной личности предполагает сложный процесс переплавки внешней информации в систему внутренних убеждений и намерений, подкрепленных простыми и сложными нравственными привычками, установившимися добродетелями, моральными качествами личности (верность долгу, прямодушие, честность и др.).

Между тем, утверждает психология, наряду с непосредственной представленностью норм и ценностей в феноменологическом поле сознания в вербальном виде, в ходе, например, просвещения, данные нормы и ценности получают и косвенное представительство в личностных структурах. Только при последнем условии они недвусмысленно детерминируют поведение в рамках морального выбора – через структурные трансформации сознания личности, вне которых нельзя говорить об «усвоении» норм и ценностей. Нормы и ценности, угнездившиеся в сознании личности путем трансформации его структур, не могут исчезнуть из феноменологического поля сознания (в этом смысле можно позабыть то или иное правило, слово из иностранного или родного языка, но нельзя «забыть» различие добра и зла) еще и потому, что они изменили систему ценностных морально-волевых качеств личности с точки зрения их состава, интенсивности и иерархии (См.: Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – М.: Наука, 1976. – С. 166 – 170.

принуждают ее соблюдать общекультурные нормы поведения и нести за это персональную ответственность.

Конечно, если воспринимать мораль в романтически-возвышенном ключе, так сказать, на котурнах, как воплощение нравственного идеала, тогда управленцам действительно будет крайне неуютно чувствовать себя в грешном мире, где утилитарное сознание раз и навсегда отсечено от сознания нравственного, где этика абсолютов и заповедей признается «подлинной» моралью, тогда как этика ответственности третируется за ее «второсортность», за свойство быть якобы лишь не очень обязательным дополнением к этике заповедной, к ее незыблемым поведенческим скрижалям.

Между тем стремление к пользе предполагает обращенность к вопросам реальности, побуждение в процессе морального выбора учитывать обстоятельства, считаться со сложившимся порядком вещей, не отказывая себе в критическом восприятии наличных нравов, соблюдая при этом чувство меры в критичности, сочетая традиционность с новаторством в образе мыслей и действий.

Как пишет один современный исследователь, утилитаристская этика апеллирует как к общепользности, так и к такому партикуляризму интересов, который подавляет возможность своекорыстия и меркантилизма, ибо «...общий интерес так или иначе всегда репрезентирован через различные частные интересы. Можно предполагать, что социальный и культурный прогресс человечества проявляется в том, что частные интересы все большего числа людей приближаются к общему интересу или совпадают с ним. Отнюдь не всякий экономически, утилитарно обоснованный интерес может быть обоснован нравственно. Но никакой нравственный поступок, сколь возвышенными мотивами он ни вдохновлялся бы, нельзя признать практическим, то есть поступком в собственном смысле слова, если он не утилитарен. Более того, этика пользы как социальная этика оказывается той подсистемой морали, посредством которой возвышенные нравственные мотивы оказываются адаптированными к «обыденной» социальной практике, посредством которой моральный идеал переводится, насколько это возможно, на язык общественных отношений»*. Полезность в этом случае сближается, а то и полностью сливается с долженствованием честности, как того требует рациональная мораль.

* Апресян Р.Г. Этика пользы // Будь лицом: ценности гражданского общества. Т. 1. – Томск, 1993. – С. 183.

И еще одно существенное рассуждение. «Этическая система укрепляет радиус доверия и чувство общности и сама подпитывается от них, что и позволяет ей влиять на меру социальной справедливости и объективности правосудия. Система этики, ведущая к успеху, к тому же основывается на ответственной за свои поступки личной заинтересованности и взаимном уважении. Тогда как в препятствующей успеху культуре нравственность ищет, как правило, совершенства, переходя пределы человеческой природы и становясь утопией»^{*}.

1.3. Управление как служение Делу

Нравственные мотивы деятельности управленца (менеджера, собственника-управленца, администратора, политика и т.д.) заключаются в том, что, добиваясь успеха, он при этом рассматривает свою деятельность как *служение Делу*, как ориентацию на успех Дела, без непосредственной установки на личный успех (последний может – хотя и не обязательно фатально последовать за успехом Дела, появиться как бы за его спиной. Отчуждение Дела от его носителя исторически еще описывалось в «Государе» Макьявелли и впоследствии получило нравственную санкцию в рамках протестантской этики). Управленец должен быть нацелен, во всяком случае в идеале, на существо Дела, а не на побочные соображения вроде приватизации власти, мотивы корыстолюбия, тщеславия, властолюбия как такового и т. п. И это не пышная риторика, а психологически выверенное описание мотивации «истинного профессионала» (по Веберу) – политика менеджера, администратора, руководителя в широком смысле этого слова. Безусловно, это особый *тип* человека, верного своему *призванию* (степень развитости которого может быть весьма различной – от слабой выраженности предпочтений до глубокой преданности Делу и только ему), преисполненного «самоотдачи Делу». Такой тип человека должен – опять в идеале – не только образовывать верхние этажи руководящего корпуса управленческого Олимпа; так или иначе он предполагается на всех этажах

^{*} Сухиненко Д., Зеленцова А. Переосмысление управления в современном мире // Вызов России. – М., 2001. – С. 40.

управленческой лестницы, где значительно более скромные властные возможности или иной характер и объем ответственности.

Не слишком ли высокий и нереалистичный стандарт профессиональной подлинности задается в рамках очерченной позиции? Не излишне ли ригористичные требования данного стандарта этика управления предъявляет к ее субъектам? Не возникает ли в этом случае опасность непрактичного морализаторства в духе вышеописанной этики убеждений?

Откликаясь на сомнения и недоумения слушателей, заметим, что речь идет не о реальных нравах, царящих в сфере публичной власти, не о среднестатистических величинах поведенческих реалий, а о нормативной модели поведения, которая всегда не может не быть несколько выше фактического уровня поступков, дабы не утратить своего призывного, ориентирующего на моральные ценности значения поведенческого образца. Мы говорим о *профессиональном здоровье* руководителей и работников всех сфер управления, а не о специфической *профессиональной патологии* типа всевозможных «бюрократических добродетелей», достаточно хорошо знакомых всякому, кому извне и изнутри пришлось соприкасаться с управленческой активностью (проявлениях тщеславия и мздоимства чиновников, почувствовавших пьянящий «вкус власти» и не располагающих соответствующим противоядием, изведавших желание покрасоваться «регалиями», видимостью власти, знакомых всякому, кому пришлось столкнуться с ухищрениями коррупционистской практики и с симонией)*. Как отмечал М. Вебер, отношение к власти не как к самоцели, а всего лишь как к необходимому средству профессиональной миссии в управлении, так называемый «инстинкт власти», пребывают вполне в границах нравственно-психологической нормальности. Кто ищет спасения своей грешной души и других душ, тот тщится обрести его не на путях социального управления: оно имеет совершенно иные задачи и цели.

Вебер писал о «рутинизации веры» в мирском, десакрализованном обществе, где профессиональный долг принимает экзистенциальную форму, а вертикаль призвания, обращенная к трансцендентальным ценностям корпорантов, сменяется горизонталью обычного этического контроля

* Практика продажи должностей и санов.

со стороны коллег, партнеров, клиентов и т.д. Иными словами, нормы политико-правовых, общеорганизационных, деловых и информационных отношений, соответствующие поведенческие правила нуждаются не просто в подкреплении с помощью сакрализованных концепций человеческого призвания, но и в их последовательной, четко прописанной, укорененной в практике и этически фундированной институциализации. Конечно, с учетом смещений в этосе управления – от сословно-бюрократического этоса к менеджеристскому, современному. На это обстоятельство обратили внимание Й. Шумпетер, Р. Мертон и другие исследователи, а также отечественные ученые (Ю. Н. Давыдов, И. Е. Дискин, Б. Г. Капустин и др.).

Институциализация, безличный социальный порядок, погашающий личностный произвол носителей власти до минимального уровня, позволяют до определенных пределов справиться с ситуацией, когда властьюмирующие все менее вдохновляются в своей деятельности идейно-нравственными соображениями, программами осуществления общественного блага (как бы оно не понималось), концепциями профессионального призвания, отдавая при этом предпочтения частным интересам – личным или корпоративным, либо тем и другим вместе взятым.

Когда управленческие средства, властные инструменты в ситуации «расколдовывания», «обмирщения» общественных отношений и десакрализации мира превращаются в самоцель (по образному выражению немецкого философа К. Ясперса, речь идет о «парализующем триумфе средств над целями»), преодолевается инерция механизмов согласования частных, корпоративно-групповых и общественных интересов и образуется негативный фон управленческой деятельности (упомянутая бюрократизация, чреватая управленческим абсурдизмом, практики nepoтизма и клановости, коррупция во всем многообразии ее форм, отчуждение аппарата управления от потребностей и интересов управляемых, «засоренность каналов обратной связи в сетях управленческих отношений, суеверное отношение управленческого персонала к заведенным порядкам и т.п.).

Но проблема заключается не только в необходимости подстраховывающего повышения роли этического горизонтализма за счет снижения мотивационной и контролирующей значимости этического вертикализма. В условиях глобализации, подчеркивают многие исследователи, начинает возрастать общая непрозрачность мира, а в этой связи дает о себе знать то,

что называют «реваншем Бога». Как это отзовется на соотношении самослужения управленцев (ориентация на личную карьеру, престиж, доходность работы, символический капитал и т.п.) и концепции призвания, на соотношении этического горизонтализма и вертикализма, пока трудно предположить.

Кроме «рутинизации веры», Вебер называет основным фактором политической, управленческой деятельности то обстоятельство, что конечные результаты регулярно оказываются неадекватными к «ее изначальному смыслу»^{*}. В такой отнюдь не мажорной констатации, как нам кажется, заключен известный *трагизм* управленческой деятельности (независимо от того, осознается ли он самим управленцем или же не осознается), о чем мы уже упоминали выше. Печальная мудрость не могла не найти отражения в этике управления и свидетельствует о поверхности примитивно-популистского оптимистического отношения к службе на уровне управленческой деятельности – подвижничество, затушеванное нормами реалистической этики, дает о себе знать на финальной стадии данной службы. История властных отношений изобилует примерами настойчивого стремления морализировать по поводу этих отношений (если, разумеется, предварительно не отделить неконкретизированную, естественную мораль от морали институализированной – насыщенной трагическими сюжетами), но не обязательно в смысле неуспешности результатов деятельности тех или иных властных фигур. Они как раз могут быть вполне успешными. Однако их деятельность может быть явно неуспешна с точки зрения морализаторского подхода к власти. Это получило отражение в соответствующей социальной мифологии с ее архетипами бессознательного и образами достижения всеобщего блага в духе философии и этики Просвещения от Руссо до Маркса.

Возвратимся к концепции профессионального призвания. Необходимо последовательно отличать *служение Делу* от *служения идее*. В последнем случае администратор, политик, менеджер, во-первых, предпочитает рассматривать себя и других не в качестве самоцели, как того требует классический императив Канта, а лишь как средство реализации идеи. Такой управленец совращается представлением, будто он «наемник идеи»

^{*} Вебер М. Указ. соч. – С. 691 – 692.

(по выражению Фихте). Во-вторых, он без труда соблазняется духом цезаристского избранничества. А это позволяет ему без особых затруднений духовного порядка релятивизировать как рациональную, так и «естественную» мораль, то есть традиционную нравственность доконвенционального типа, без колебаний преступить моральные запреты, трактуя их как «предрассудки человечности». Это позволяет инструментально относиться не только к другим, но даже к самому себе. И не «корысти ради» и подобным мотивам, а «ради ближних», содержание которого доподлинно известно благодетелю.

Те, кто выбрал служение идее, нередко готовы, в-третьих, иезуитски оправдывать варварские средства достижения некоей суперцели, то есть Проекта, воплощающего Идею. Они, в-четвертых, заражаются фанатизмом, который делает их глухими и слепыми к резонам разума и голосу нравственных чувств. Возведенная в абсолют вера фанатика морально развращает ничуть не меньше, нежели бесконтрольная власть над людьми.

«Для фаната, – писал Н. А. Бердяев, – не существует многообразия мира. Это человек, одержимый одним... Есть единое, которое спасает, все остальное губит. Поэтому нужно целиком отдаться этому единому и беспощадно истребить все остальное, весь множественный мир, грозящий погибелью... верующий, бескорыстный, идейный человек может быть изувером, совершать величайшие жестокости. Отдать себя без остатка Богу или идее, замещающей Бога, минуя человека, превратить человека в средство и орудие славы Божьей или для реализации идеи – значит стать фанатиком-изувером и даже извергом... Фанатик знает лишь идею, но не знает человека и тогда, когда борется за идею человека»* .

Наконец, необходимо затронуть психологически сложный вопрос о соотношении *Дела* и личной *самореализации*. Они нередко кажутся явлениями однопорядковыми, чуть ли не синонимичными. Через призвание

* Бердяев Н.А. О фанатизме, ортодоксии и истине // Философские науки. – 1991. – № 8. – С. 124, 128. Фанатики, полагал социопсихолог Эрик Хоффер, – это люди, которые отчуждены от самих себя. Правовверные, как он их называл, способны чувствовать себя достойными только тогда, когда они могут идентифицироваться с «великим делом». Как это ни парадоксально, фанатичная преданность гуманному делу очень часто уживалась с полным безразличием к близким людям и столь же часто влекли к террористическим методам борьбы.

управленец стремится артикулировать ценности своего профессионального успеха, совершив эту процедуру через систему нравственных значений («одухотворенный прагматизм», «духовный капитал» и т.п.). Поэтому вполне уместно увязывать ценности успеха не только с Делом, но и с самореализацией управленца любого ранга и любой квалификации.

Тем не менее нельзя не признать существование известного конфликта между Делом по социальному управлению и самореализацией самого управленца. Человек отдает предпочтение либо Делу, либо самосуществованию, налаживая довольно прихотливое иерархическое отношение между ними. И когда говорят, что оно совершается через другое, посредством другого, то не учитывают данной асимметрии. Так, художественная натура склонна предпочитать самореализацию, самовыражение, тогда как люди с практической жилкой, из числа которых рекрутируются по преимуществу кадры управленческого корпуса, чаще делают выбор в пользу служению Делу. Соответственно для достижения успеха в служении Делу необходима мобилизация морально-деловых качеств человека, тогда как для успеха в самореализации необходим весь человек, все его морально-психологические качества: понятие самореализации шире, объемнее понятия Дела.

Самореализация происходит как в Деле, так и досуговой деятельности, именно она во многом идет к самосовершенствованию, ставит человека в ситуацию критики самого себя, вовлекает в наиболее сложное из всех искусств – искусство творения самого себя. И здесь, на этом своеобразном поприще, не имеющем границ, кроме сроков отпущенной жизни, для которого не подходят, кстати говоря, строгие критерии и методы сравнения с другими, предполагает верность правилам такого искусства. Эти правила не позволяют обмануть, «переиграть» самого себя (термин «самообман», строго говоря, чистая метафора, если не смешивать его с добросовестным заблуждением*), ибо ставкой служит не только судьба Дела, но и вся жизнь. Прав был упомянутый выше американский философ Эрик Хоффер, когда отмечал, «насколько самопожертвование проще самореализации».

* Дубровский Д.И. Обман. Философско-психологический анализ. – М., 1994.

НОРМАТИВНО-ЦЕННОСТНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Как превратить ясное в неясное: между мировоззрением и нормативностью?

Нас интересует не аналитический разбор тех или иных случаев, казусов успешного или же безуспешного управленческого решения и тем более не только провозглашение тех или иных простых, самоочевидных этикетных правил, моральных прописей, только внешним образом приноровленных к управленческой деятельности, «опрокинутых» в нее (типа: управленец, менеджер, топ-чиновник свято обязаны чтить уголовный кодекс, обязаны не воровать, не брать взятки, не делать приписок, отказаться от протекционизма и т.п.) Все это, слов нет, весьма существенные, но в целом довольно банальные дидактические императивы, непроблематизированные на управление должным и внятным образом. Внимание привлекает метод, применяемый для конкретизации регулятивно-ориентационных средств к управленческой деятельности, их «прописке» на соответствующем поле.

На память приходит китайская мудрость по обсуждаемому вопросу. Некий человек встретил однажды божество, которое любезно спросило его, что ему нужно. Человек ответил кратко, но довольно выразительно: ему нужно золото (в Китае, заметим, всегда открыто и без стеснения высоко чтили «презренный металл»). Божество в ответ коснулось пальцем нескольких придорожных камней, и те тотчас обратились в золото. Но прохожий, впрочем, отказался их взять. «Что тебе еще нужно?» – спросило удивленное божество. «Мне нужен твой палец», – ответствовал проситель, претендующий знать метод, а не обрести готовый результат. Позднее мысль о роли метода в познании более вычурно высказал Гегель: готовый результат познания суть не более, чем труп, оставивший позади себя тенденцию!

Обсуждение темы по существу целесообразно предварить кратким понятийным разъяснением относительно наименования данного текста. Тезис о промежуточности расположения этики управления не изоморфен, как могло бы показаться с первого взгляда в популярной формулировке Ф. Хайека. В известной его книге «Пагубная самонадеянность» место морали определяется, так сказать, топографически: где-то между разумом и инстинктом^{*}.

Расшифровывая смысл данной формулы, ее создатель прибегает к безусловно весьма продуктивному различению морали в собственном смысле данного понятия от «морали» ограниченных и ограниченных коллективов, «малых» общностей, где едва ли не генетически обретенные – а не линии культурного унаследования – инстинкты регулируют процесс сотрудничества соплеменников, общинников, хорошо знающих и доверяющих друг другу.

Впрочем, у нас речь пойдет несколько об ином. Не просто об отличии естественной, традиционной морали («инстинкты») и «неестественной» рациональной морали («разум») в их тесном взаимодействии с точки зрения исторической перспективы. В таком контексте статус промежуточности означает признание *дуалистической природы морального феномена* как такового. В самом деле, мораль, с одной стороны, оказывается одним из социальных регуляторов, институтов, особым образом согласовывающих интересы лиц и групп, методом осуществления требований общественной (групповой) дисциплины. В ней должностное противопоставляется всем иным побуждениям, соображениям, выкладкам, обязательствам (утилитарно-прагматическим, пруденциальным, идеологическим). И тогда мораль определяется через неморальные характеристики, главным образом через корреляцию с интересами разного уровня. Она, проще говоря, *инструментальна*, обслуживает социальные системы ради их стабильности, устойчивости, отчасти динамизма, является *механизмом социальной адаптации* людей и потому должна восприниматься контекстуально в социальном смысле и в том же смысле – апостериорно как некий итог обобщенного опыта больших общностей людей.

Однако, с другой стороны, дает о себе знать свойство необусловленности, непривнесенности, имманентности морали человеку как соци-

^{*} См.: Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. – М.: Новости, 1992. – С. 24 – 52.

альному существу. Более того, ставится вопрос об очеловечивании, гуманизации социума, о духовно-практическом освоении мира. И в таком ракурсе человек пребывает как бы вне общества, «воспитывая» его не в меньшей степени, чем общество формирует, «лепит» его самого. Именно поэтому *мораль обладает свойством быть автономной, независимой переменной социальной детерминации*, свойством быть «причиной самой себя» (Б. Спиноза). Она, следовательно, должна рассматриваться неконтекстуально, неутилитарно, априорно как предзаданная система ценностей, как мотивационный механизм, превосходящий социальную функциональность и тем более жгучие, но неизбежно ограниченные сиюминутными запросами потребности наличной социальности.

Обе представленные конспективно реконструкции интерпретаций морального феномена позволяют осознать ситуации, когда возможно развитие тенденций к *гиперсоциальности* (по первой реконструкции), которая сводит добро и зло лишь к санкционированности поведения и форм духовной активности различными видами общественного авторитета (государственная машина, политические движения и партии, корпорации, средства массовой коммуникации и т. п.). Или когда возможны тенденции к *гиперморальности* (по второй реконструкции), которая катастрофически сужает сферу моральной легитимности, шокирующим образом исключает объективирование ценностей и оценок, их верификацию логическими средствами. Тем самым мораль сводится к ее собственным абсолютам, к идеалам всечеловеческой солидарности, отрывая при этом должное от сущего и обесценивая всякий инструментализм морали*.

Признаемся, что подобное «с одной стороны» и «с другой стороны», порождающие балансирующие качели заключительных выводов, сопротивляющихся их последующему синтезу, создает одновременно массу мучительных методологических проблем для тех, кто приступает к исследованию этики и психологии управления. Но вовсе не проблем для практикующих управляющих, если те, понятно, не особенно озабочены саморефлексией и прояснением повседневности (философское мышление, некогда писал В. С. Библер, ставит своей целью превратить якобы ясное в неясное, то есть проблематизировать привычное, повседневное). Очевидно, что данная этика в ее мировоззренческом и нормативном, реальном и даже потенциальном виде суть социологически ориентированная система

* См.: Хайск Ф.А. Указ. соч. – С. 9 – 23.

ценностей, норм и оценок^{*}. И в этом смысле она носит отчетливо императивно-оценочный характер, что вряд ли подлежит оспариванию. Но в то же самое время она однако – пусть и не в столько очевидной, а скорее, в латентной форме – имеет прямое отношение и к сфере терминальных, смысловых ценностей, а стало быть, ее надлежит трактовать и не утилитарно, априорно как предзаданный фактор поведения управленцев, трактовать в качестве нефункционального механизма ориентации и регуляции их деятельности.

Когда выше более или менее подробно обсуждался вопрос о мотивации управленческой деятельности – об этом обстоятельстве нам приходится повторять с той же настойчивостью, с какой буддисты повторяют свои мантры – то мы просто не могли подступить к его решению в отрыве от тех или иных политико-правовых и особенно культурно-нравственных убеждений, принятых поведенческих стратегий, интенций на самосуществование самих управляющих в любой их ипостаси; сколь при этом не были сильно или слабо упорядоченными, систематизированными эти убеждения и прояснены поведенческие стратегии, сколь не была бы неустойчивой, шаткой сама эта мотивация. Даже если она была выстроенной всего лишь «по случаю». Тем более если разговор идет о мотивации нравственно оправданной, опирающейся на принцип служения и ответственности. С учетом, разумеется, слабой транспарентности мира мотивов для постороннего наблюдателя (а иногда и для самого действующего субъекта) и смешанного характера мотивации вообще, тем более, когда говорится о публичной деятельности.

Означает все это, что этика управления располагает отнюдь не только императивно-оценочной формой (что чаще всего улавливается и фиксируется поведенческими кодексами с их сводом предельно институционализированных требований), но и мировоззренческими субстратами, которые хотя и не указывают непосредственно на модели надлежащего поведения «низов» и «верхов» управления, однако косвенно непременно участвуют в его ориентации. Субстраты эти загружены обоснованием и оправданием для себя и для других всей суммы моральных предписаний, всего нормативного блока данной этики и оценочной практики. Иронического

^{*} См.: Лукман Т. О социологическом видении нравственности и нравственных коммуникаций // Социология на пороге XXI века: новые направления исследования. – М.: Интеллект, 1998.

отношения не заслуживает подчас выразительное молчание деловых людей, администраторов об абсолютах морали, о их собственных идеалах, мировоззренческих концепциях профессионального призвания, человеческого достоинства, справедливости людской и божественной и т. п. Молчание, которое, между прочим, утаивает тенденцию к отлучению этих субстратов в нашем, ставшим слишком прагматизированном мире. Этика норм просто не может существовать – иначе как на бумаге – без опоры на этику добродетелей, спонтанности и игры. Как бы там ни было, но вне мировоззренческого базиса нормативизм сам по себе провисает как в идейном вакууме и он неминуемо обречен на систематические искажения и погрешение.

2.2. Является ли этика управления одной из отраслевых разновидностей профессиональной морали?

Утвердительный ответ на такое, казалось бы, всего-навсего классическое вопрошание, снял хотя бы часть сомнений в легитимности права этой этики на существование. Впрочем, обрести желаемый ответ не так-то легко и просто. Дело в том, что не столь очевидно утверждение относительно профессионального характера управленческой деятельности как таковой, во всем ее объеме.

Известно, что социальное управление людьми (а мы, напомним, говорим именно о нем, а вовсе не об управлении вещами) в традиционном обществе было слабо профилированным, так как политические, административно-судебные, военные, хозяйственно-организационные, религиозно-культуртрегерские функции сравнительно без особых затруднений плавно конвертировались. Это означало, что все члены властной элиты, политического класса могли как бы «по совместительству», как «смежники» быть носителями всех названных функций. Главное, чтобы чиновник «чинил дело и порядок», то есть был бы и администратором, и законником, а при случае – воином, был бы при шпаге. Лишь в редких случаях они были таковыми *ex proffesio*. Что же касается тех, кем управляла, распоряжалась правящая элита в целом, то их характеризовала отлученность от процесса управления, иммобильность.

Иногда на подобных основаниях складывается впечатление о безразмерности возможностей правящей элиты, ее невиданной вольнице. Ме-

жду тем даже харизматическая и деспотическая власть имела известные ограничения в своем управленческом усердии. Границы ставились обычной нравственностью с сильно выраженным патерналистским уклоном, усиленной неотчуждаемыми хозяйственными правами коммуналистского типа (обычное право). Они дозволили управленческой элите всякого рода своеволие, различные сумасбродства, всевозможные «художества», но при условии соответствия принимаемых решений духу, а иногда даже «букве» обычаев, устных и письменных «преданий старины глубокой». Они должны были демонстрировать свою расположенность заботам о благе верно-подданных, о «малых мира сего» (обеспечение традиционного порядка, судопроизводство, охрана внешних рубежей, святилищ, имущества, гарантии помощи при форс-мажорных обстоятельствах и т. п.)^{*} или жертвуя народным благом, но только ради легитимизированных, «мессианских» задач. Прочная власть, ее цели и методы управления рассматривались как источник общественного зла, о чем «неопровержимо» свидетельствовали божественное нерасположение и божественная кара (допустим, крупное военное поражение, частые неурожаи или эпидемии). Поэтому в ряде случаев допускались даже тираноборческие санкции. С их помощью преодолевалось мощное психологическое давление сознания вины подвластных перед властью.

Такого рода этос власти, культурно-религиозные барьеры своеволия верхов, соответствующие нормы и санкции, конечно, весьма отдаленно походили на рационализированную этику управления Нового времени. Однако при реализации тех или иных управленческих акций они, как правило, опирались на различные этосы, в первую очередь – служебные, а по-

^{*} Сложилась социальная в узком смысле этого слова культура и на ее основе элиты организовали социальную помощь нуждающимся по каналам частной, общественной и церковной благотворительности (богодельни, дома призрения, учебно-воспитательные учреждения и т.п.). Возникали особые организации: миссионерские общества, институт сестер милосердия, Армии спасения, а позднее – Красного Креста и организаций по защите прав человека. Произошли перемены в социальном законодательстве, в институализации социального обслуживания и особенно социальной работы, что в наше время содействовало общей социализации среды обитания на основе тесного взаимодействия политики, права и морали (см.: Шанин Т. Социальная работа как культурный феномен современности // Вопросы философии. – 1997. – № 11; Апресян Р.Г. Филантропия: милостыня или социальная инженерия? // Общественные науки и современность. – 1998. – № 3; Агапов Е.П. Социальная работа как феномен культуры. Ростов н/Д. Издание РГПУ. 1999; Лапина Т.С. Социальная культура: философские, правовые и нравственные аспекты // Труды членов РФО. Вып. 2. – М.: РФО, 2002.

тому эти этосы можно рискнуть рассматривать в качестве отдаленных прообразов и источников этики управления.

Ситуация между тем стала коренным образом меняться в ходе как первичной, так и запаздывающей, «догоняющей» модернизации традиционных социумов. Не вдаваясь сейчас в аналитические описания процессов самой модернизации и присущих ей противоречий, зафиксируем следующие связанные между собой черты этого процесса, имеющих прямое отношение к нашей теме.

1. Управленческая деятельность во всех ее ракурсах постепенно стала отпочковываться от других видов деятельности, стала специализироваться, что положило начало ограничению возможностей произвольного конвертирования все более профилированных функций социального управления.

2. В то же время начался процесс профессионализации всего общества, которое со временем (к XX веку) постепенно превращалось в высокопрофессиональный социум. Естественно, что данный процесс не мог не затронуть сферы социального управления. Она перестает быть уделом деятельности *ex diletto*, дилетантов, областью преимущественно аматерства (любительства) элит. Особенно в публичной сфере, которая начала отмежевываться от частной сферы жизни и соответственно стали возникать такие феномены, как публичная и частная мораль*.

3. Профессионализация управления была неотрывно связана с переходом от «малого» общества к «большому», от «деревенского» (рурального) образа жизни к городскому, урбанистическому, от личных или групповых отношений с их флуктуациями и капризами постоянно меняющейся, сиюминутной, эксклюзивной целесообразностью к формальным и в этом смысле рутинным, законным, безличностным, договорным управленческим отношениям. Профессионализация управления была спровоцирована запросами становящейся товарной цивилизации, появившимися национальными государствами, где социальное управление, будучи основанным не только на персональных связях, на порядок усложняется, становится многоуровневым. Можно говорить и о потребностях длительного много-

* См.: *Public and private morality/ Cambridge* – в основном десакрализованный (власть утрачивает ореол святости с неоспариваемой привилегией регулировать права и обязанности управляющих и управляемых – 1978. Барсукова С.Б. Приватное и публичное: диалектика диспозиции // *Полис.* – 1999. – № 1.

фазного процесса возникновения современных демократий, «гражданско-кратии» с принципами верховенства закона над эманацией властной воли элит, подотчетности власти, ее сменяемости и т.п.

Профессионализация управления корреспондирует с новой – в основном десакрализованной (власть утрачивает ореол святости с неоспариваемой привилегией регулировать права и обязанности управляющих и управляемых – системой ценностей, где смешаны бывшие аспекты патерналистской нравственности, искажены устоявшиеся понятия, складывается измененная моральная лингвистика эпохи индустриализма и огромных многоуровневых организаций, где происходит переход от регулятивов в виде местных обычаев, архаических традиций, этикетной регламентации к регуляции на основе собственно моральных норм. Без подобного перехода было бы невозможно вписать поведение самих управленцев в гигантскую систему институтов и полуинститутов, сложную институциональную дисциплину, минимизируя тем самым управленческий произвол и повышая эффективность управленческого труда.

4. Возникают и новые отношения между управляющими элементами (и внутри этих элит) и управляемой массой. Все это вместе взятое и послужило общей предпосылкой возникновения архетипов и *эмбрионов всех ветвей этики управления*.

Контекстом данного процесса зарождения с последующим размежеванием послужила нормативно-ценностная система индустриального общества, его «рациональная мораль», о которой уже было сказано выше. Все ветви этики управления (служебная, административная, корпоративная и т.п.) и она сама как некий *этико-психологический комплекс* были подсистемами этой рациональной морали. Отметим сейчас только то обстоятельство, что данный комплекс регулирует отношения, поведение и поступки автономных личностей, высвобождающихся из-под опеки традиционных микрообщностей. На рыночной площади, в производственно-деловой и политической сферах макромира они преследуют собственные интересы (что не равнозначно безудержному своекорыстию, ограниченному эффектом «невидимой руки» в духе теории Адама Смита). О наличии данного комплекса можно говорить лишь при развитости двух основополагающих условий.

Автономная личность должна одновременно со своим интересом удовлетворять жизненные потребности других людей (подчиненных, клиентов, потребителей товаров и услуг, партнеров и т.д.), ей лично чаще всего совершенно неведомых, но с которыми она благодаря рынку и механизмам демократии всех видов вступает в отношения, обусловленные разделением труда, обменом, сотрудничеством и конкуренцией по форме как мягкой, так и жесткой.

Следующее условие – скрупулезное и при том массовое следование абстрактным нормам и универсальным правилам рациональной морали. Только придерживаясь этих достаточно жестких правил, человек оказывается способным удовлетворять свой частный интерес, свое стремление к жизненному успеху таким образом, что вместе с тем он как бы обречен приносить благо другим, вносить вклад в общее благо, далеко не всегда даже осознавая факт подобной «обреченности».

Такой человек скорее всего не имеет особого расположения к этим самым «другим» – он зачастую просто не знает их или знает недостаточно хорошо, эпизодично, случайно, особенно в «массовом обществе». Нельзя «любить» как самого себя неведомо кого, быть альтруистом по отношению ко всем. Или же остается, согласно Фоме Аквинату, «любить любовь». А может быть, прав Э. Фромм, который интерпретировал любовь не просто как отношение к вполне определенной личности, но как ориентацию характера, как потребность в общении? Лучше сказать, как благожелательность в целом. Тот, кто следует императивам рациональной морали, руководствуется одновременно и калькуляциями личного процветания, и бескорыстной мотивацией сохранения верности самим правилам, данной морали. Можно называть – признаемся – довольно шаткой агрегацию мотивов выгоды с мотивами уважения правил, верности долгу «безадресным альтруизмом» (Г. Селье, автор теории стресса), с трудом воспринимаемым морализирующим сознанием.

Какие же нравственные качества, какого набора добродетелей требует рациональная мораль от полноправных граждан, которые определяют свои жизненные стратегии вполне самостоятельно, не по чьим-то распоряжениям или под давлением групповых традиций, а стало быть, это относится ко всему управленческому корпусу рыночной экономики и демокра-

тических систем. На первое место в числе нравственных качеств можно поставить готовность следовать жесткому правилу морального (а не только политико-правового) равенства всех граждан в преисполненной риска рыночной, политической, организационно-управленческой игре. Но так как в такой игре обретаются различные результаты, то вслед за требованием морального равенства неминуемо следует требование уважения к обретаемому игроками неравенству, признание его в качестве справедливого (но при том условии, как настаивал Дж. Ролз, автор знаменитой книги «теория справедливости», что от неравенства можно ожидать преимуществ для всех – этим отличается социализированный рынок во всех своих разновидностях от рынка «дикого», деформированного и монополизированного).

На основе подобного динамичного симбиоза равенства и неравенства формируются правило *эквивалентности воздаяния* на рыночной площадке, на политико-административном ристалище и соответствующие человеческие качества (с учетом того, что как вклад в общественный капитал, так и вычеты из него не поддаются прямому соизмерению и не могут быть апплицированы, перенесены на частную жизнь, где они легко оборачиваются антигуманизмом). Кроме того, поскольку вся управленческая деятельность в игровых пространствах оказывается чаще всего и профессиональной деятельностью, постольку рациональная мораль настаивает на призвании «святости норм», запретов и дозволений профессиональной морали как частного случая воплощения морали рациональной.

В нормативно-ценностном блоке выделяются все те нормы, которые регулируют честную игру на любых, в том числе и административных рынках, что предполагает развитость таких собственно нравственных качеств, как готовность предоставлять услуги другим, не усматривая в том никакого унижения, как честность в конкурентной борьбе, добросовестность в рекламе, верность письменным и устным обязательствам, доверие к партнерам, стойкая неприязнь к мошенничеству (что не исключает ни поведенческой хитрости, ни готовности в ряде случаев прибегнуть даже к блефу, ни умения использовать всевозможные обходные маневры), способность «выдержать» как успех в подобной игре, так и поражение в ней. Тем более, что и успех, и поражение в основном, конечно, временны, а

любой результат так или иначе растворяется в жизненном процессе и потому оказывается заслуживающим лишь сдержанной понимающей иронии.

5. Но вся совокупность означенных сдвигов вовсе не означает лишения управляющих поведенческого маневра, необходимой свободы рук. Соответствие актов поведения и управленческих решений законодательству внешнему и внутреннему (по Канту) не может восприниматься в качестве узурпации *свободы управления*. Предложим два ключевых аргумента в пользу данного тезиса.

Во-первых, во многом было утрачено или подорвано былое значение зависимости управленческих «низов» от волеизъявления «верхов»: институциональная дисциплина обязательна для всей элиты, что представляет известную (однако не более того!) гарантию «низам», защищенность их статусов от расклада личных качеств директората. И так по всей управленческой вертикали. Рассуждая о конфликте произвола «верхов» с солидаризмом «низов» в современном обществе, экономист Дж. Гэлбрейт отмечал, что кроме всего прочего рост доходов подчиненных делает их менее уязвимыми в отношении угрозы экономических лишений в ответ на проявленную непокорность и соответственно на неуязвимость убеждений в самых различных их проявлениях – от политических взглядов до сексуальных домогательств. Согласование интересов, полагал маститый автор, превращается в основной инструмент осуществления власти техноструктур: цели организации (государственных институтов, корпорации, профсоюзы) либо фактуально в главных тенденциях совпадают с собственными целями членов данных организаций, или подготавливается, взращивается почва для таких убеждений, что, конечно, не исключает службистского диссидентства во всем многообразии его проявлений*.

Все это образует и обеспечивает позиционирование равенства внутри управленческого корпуса, пусть преимущественно равенства только возможностей при продленном существовании различных форм фактического неравенства. Подобного порядка равенство по закону, увенчанного

* См.: Гэйбрейт Джон К. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс, 1976. – С. 31 – 34. Вряд ли можно говорить в духе «Восстания масс» Хосе Ортеги-и-Гассета о переходе неограниченной власти в обществе к массам – это не более чем консервативная реакция на развитие демократических процессов XX века. И еще одна ремарка: про социальных управляющих нельзя однозначно говорить как о фигурах назначенных или же избранных, а стало быть зависимых или независимых от волеизъявления «низов» управленческого корпуса.

идеалом всеобщего гражданского равенства, маскировало гражданское неравенство, которое существовало и прежде, но было ранее плотно прикрито апелляциями к неустранимому природному и божественному неравенству (по рождению и происхождению), присущих архаическим сообществам и традиционному социуму.

6. Что касается постиндустриального общества, то в нем слабеет фактическое неравенство внутри управленческого корпуса в силу новых социальных и психологических факторов (общее снижение классовых и культурных барьеров, их повышенная рыхлость, проницаемость, эластичность, общее «омассовление» общества, самораспад ряда казавшихся прочными социальных структур и т. п.). Это результировалось в создание возможностей для перехода от стандартизированных биографий, присущих простому Модерну, к рефлексивным биографиям Постмодерна, к повышенной индивидуализации жизненных проектов, а также в переходе к новому пониманию неравенства в качестве «непохожести» как нарастающего разнообразия, социальной диверсификации автономных субъектов вместо «человека-массы» уходящей эпохи Модерна*.

И вообще исследователи (Ж. Бодрийяр, П. Бурдьё, Н. Элиас и др.) обращают внимание в связи со сказанным о социальном неравенстве на то, что экономические, кратологические и культурные ранги в современном обществе лишь коррелируют между собой, но они отнюдь не совпадают: хотя экономическое неравенство стремится подчинить себе все другие виды стратификации, но и другие секторы институциональной структуры оказываются все больше способными противостоять подобному давлению. Они пытаются «наложить вето» на произвол и беспредельность экономических притязаний, а культурная иерархия вырабатывает новые ценности, стремления и моральные мотивации, ориентирующие человека и общество в новых ситуациях воспроизводства, истории и традиции.

Что касается индивидуального и регионального свехпотребления, то оно оказывается во многих отношениях разрушительным и мораль постиндустриализма требует его культурного усмирения, предлагая умерен-

* См.: «Словарь». С. 76 – 86; Ильин Вл. Социальное неравенство. – М.: Институт социологии РАН, 2000; Сипнович К. Несколько слов о «различии» // Вопросы философии. – 1999. – № 1. Речь идет об исследовании начавшегося с Ницше, Риккерта, Фрейда категории, играющей роль медиатора между «инаковостью» и «одинаковостью» не объектов, а субъектов познания, когда «непохожесть» нельзя определить по аналогии с чем-то известным.

ность, экологичность, жертвенную справедливость к слабым, больным, бедным, выступая против наращивания экономической дифференциации между богатством и бедностью, действуя в пользу «среднего класса»: наличие «богатых людей в традиционном смысле слова становится только более или менее терпимым пережитком». Формула общества больших экономических различий как «мотиватора» прогресса стала бесперспективной, историческим анахронизмом в сравнении с обществами массового потребления, но с небольшими экономическими различиями, ибо функция «мотиватора» обеспечивается многослойной системой финансовых, правовых и политических учреждений, трудом профессионалов, развитием постматериальных потребностей, богатством информации*.

2.3. Свобода и этический стиль управления

Теперь о втором аргументе – о свободе и способах ее использования (апробации). Всякий управляющий независимо от сферы приложения его активности, объема полномочий не может уклониться от выбора стиля управления. В подобном выборе, как нам кажется, как раз и заключена его свобода, находят выражение его мировоззренческие пристрастия (недаром стиль именуют «тавром индивидуальности на природе вещей»).

В социопсихологической литературе уже давно закрепилось выражение «*стиль управления*», или «*стиль руководства*». Что при этом имеется в виду? Набор методов и средств (сейчас сказали бы – «инструментов») для, во-первых, выработки индивидуальными или коллективными усилиями управленческих решений и, во-вторых, для воплощения их в жизнь, практику функционирования организаций. Поскольку состав и особенно конфигурация этих методов и средств чрезвычайно разнообразны, приходится их определенным образом типизировать. Широко принята типология стилей руководства, восходящая к известной теории «психологического поля» как единства личности и ее социального окружения, созданной вскоре после войны психологом Куртом Левиным.

* См.: Голофаст В.Б. Люди и вещи // Социологический журнал. – 2000. – № 1/2. – С. 63 – 64.

Выделяют три основных стиля руководства с множеством подтипов: а) авторитарный (директивный, волевой, автократический); б) демократический (товарищеский, коллегиальный, подконтрольный, управляемый); в) свободный (либеральный, нейтральный, разрешительный, формально-либеральный).

Слушателям, разумеется, ясно, что данная конструкция носит схематический характер, так как обычно в управлении в тех или иных пропорциях сочетаются, комбинируются компоненты, черты, свойства всех трех стилей, образуя промежуточный, или смешанный стиль – в «чистом виде» три названных стиля встречаются крайне редко, а преобладание тех или иных компонентов во многом зависит от уровня управления (малая контактная группа, многоуровневая организация, микро- и макрообщности и т. п.), от характера отношений между объектом и субъектом управления, степени его институализации, оснащенности административно-правовыми регуляторами и, конечно, ситуативных моментов, целей и задач. Все это предполагает развитость у управленческих кадров четкой ориентации на эффективность и гибкость в использовании того или иного стиля управления, нейтрализуя их слабые стороны. А это, в свою очередь, смыкает тему о стилях социального управления с темой об организационных способностях руководителей, их компетентности.

Слушателям имеет смысл продемонстрировать отличия между управлением (руководством) и лидерством. По мнению Б.Д. Парыгина, указанные различия могут быть сведены к следующим.

Во-первых, «феномен лидерства по своей природе связан прежде всего с выражением и регулированием внутригрупповых, межличностных отношений, носящих неофициальный характер, в то время как руководство является носителем функций и средством регулирования официальных отношений в рамках социальной организации.

Во-вторых, в отличие от явления лидерства, рождающегося и функционирующего главным образом в условиях микросреды, официальное руководство порождается и функционирует в соответствии с потребностями, задачами и особенностями господствующей в макросреде системы социальных отношений. Применение социально-психологических зна-

ний, приемов и методов в системе руководства связано с потребностями развития социальных отношений макросреды.

В-третьих, если лидерство как феномен организации социально-психологического общения и групповой деятельности возникает и функционирует преимущественно стихийно, то официальное руководство конституируется и функционирует в результате целенаправленной и контролируемой деятельности целой системы социальных организаций и институтов.

В-четвертых, в отличие от лидерства официальное руководство носит более стабильный характер, поскольку не зависит в такой мере, как лидерство, от всевозможных поворотов групповых настроений и изменений, происходящих в межличностных отношениях между членами группы.

Разумеется, отмеченные различия между понятиями руководства и лидерства не только не являются исчерпывающими, но к тому же и весьма относительны. Достаточно отметить хотя бы то обстоятельство, что лидерство может перерасти рамки микросреды и стать феноменом организации деятельности людей.

В-пятых, отношения руководства и подчинения в условиях лидерства не обладают столь определенной системой санкций, как в условиях официального руководства.

Авторитет лидера основан лишь на его личном влиянии на членов группы, между тем как авторитет официального руководителя предполагает не только силу его личного влияния, но и силу санкционирующего воздействия тех указаний, которые вытекают из уровня его официального статуса в системе организаций.

В-шестых, различен удельный вес и факторов, влияющих на процесс принятия ответственного решения стихийным лидером и официальным руководителем.

В системе официального руководства процесс принятия ответственного решения носит гораздо более сложный и многократно опосредованный характер, чем в условиях стихийного лидерства.

Руководитель какого-либо предприятия имеет дело с весьма разветвленной системой источников информации, часть из которых обладает достаточно высокой степенью санкционирующего воздействия, что позво-

ляет ему нередко часть ответственности за принимаемое решение переносить на эти источники. Этим иногда объясняется пассивное отношение руководителя к акту выбора альтернатив поведения в процессе принятия решения, проявляющееся в нерешительности, затягивании ответственных решений и т.д.».

Б. Д. Парыгин отмечает далее, в-седьмых, что «сфера деятельности стихийного лидера в основном замыкается на микросреде, на неофициальных отношениях симпатии или антипатии, признания или непризнания, поддержки или оппозиции в отношениях между членами малой группы. Сфера же деятельности руководителя значительно шире, поскольку последний, с одной стороны, обязан следить за психологической атмосферой, системой межличностных отношений в первичных коллективах, а с другой – должен поддерживать широкие социальные как официальные, так и неофициальные контакты, выходящие за рамки малых групп и обеспечивающие необходимые условия для успешного функционирования последних»^{*}.

Не отрекаясь от значимости названной выше типологии стилей управления, мы, тем не менее, будем говорить об ином подходе к интерпретации стиля управления. Слушателям должно быть ясно, что всякий выбор стилей управленческой деятельности, подобно многоугольнику, имеет несколько смысловых вершин, содержит целый веер выборов меньших масштабов.

Но стержневой рубеж все же пролегает между предпочтениями в пользу изменчивой целесообразности, ситуативности, контекстности или же в пользу верности нормативной (инструктивной) устойчивости, преданности процедурам, сколько бы гневных филиппик не произносилось по адресу подобной верности и соответствующего ей пакета так называемых «бюрократических добродетелей»[†].

^{*} Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М.: Мысль, 1974. – С. 310 – 312

[†] См.: Архипова Т.Г., Румянцева М.Ф., Сенин А.С. История государственной службы в России XVIII – XX веков. – М.: Рос. гуманитар. ун-т, 1999; Голосенко И.А. Три толкования феномена бюрократии в дореволюционной социологии России // Социологический журнал. – 2001. – № 3.; Орлова Г.А. Бюрократическая реальность // Общественные науки. – 1999. – № 6.

Причем обе преференции (предпочтения) располагают своими плюсами и минусами. Обе они предполагают наличие решимости, мужества и иных нравственно-психологических качеств. Именно поэтому вопрос не стоит о выборе между абстрактным злом или столь же отвлеченным злом. Для его понимания не обойтись без помощи обертонов и полутонов, без количественных параметров, столь редко и вяло используемых в этических оценках и суждениях. Необходимым как в спокойные годы, так и особенно в неожиданных – и в этом смысле даже плохо предсказуемых в такие спокойные годы – ситуациях, когда в социальной атмосфере довлеют свирепые «ветра перемен». Стало быть, подобный выбор стилей управленческой деятельности рискованно квалифицировать либо как симпатию догматическому, косному стилю управления, либо как приверженность реформаторскому стилю. Скорее всего, речь идет о труднейшем и растянутом во времени моральном выборе между служением Делу, рискуя при этом иногда карьерой, имиджем, благополучием и сравнительно безопасным служением Порядку^{*}. Как бы эти импрессионистские понятия не истолковывались, Дело и Порядок не связаны прямолинейно и однозначно. Между ними простирается обширная зона неопределенности: Порядок, возможно, в каком-то случае и какой-то мере послужит Делу, а возможно, воспрепят-

¹ Матрицей для подобного разделения, как кажется, может служить рассмотренная выше веберовская дихотомия равновеликих, равнодостаточных в целостном отношении максим этики убеждений и максим консеквенциональной этики ответственности. При этом принципиально отличаются поступки в духе идеально-должного, как правило, весьма мало пригодные для практики социального управления, и поступки в духе реально-должного, представления о котором как раз и извлечены из означенной практики, адаптированы к ее запросам.

Слушателям имеет смысл отметить, что под максимой здесь понимается не краткое изречение, сентенция, мотто, стихотворная гнома (так она именовалась у древних греков), как это имело место в книгах Ларошфуко, Гете, Шамфора, Грасиана, Честерфилда, Вовенарга, Шопенгауэра, а как понятие в логике моральных суждений, обозначающее основное жизненное правило, принцип практического действия, который субъект воления вырабатывает в результате личного опыта нравственной жизни – как это было принято у И. Канта.

ствует ему. Только в опыте выявляется характер связи между ними в той или иной ситуации*.

Вместе с тем мы имеем дело с выбором на самосуществование в качестве личности творческой, расположенной к новациям разного свойства, и просто служением организации, которой присягнул на верность, приступая к служению. Мы имеем дело с выбором между вольным стрелком служения и «человеком организации», между готовностью принять на себя ответственность за управленческие решения оперативного или стратегического свойства или же разделить эту ответственность с экспертами (что, впрочем, неравнозначно дисперсии ответственности, с одной стороны, и экспертократии – с другой).

Иногда не без основания полагают даже, что данной линией разлома прочерчиваются наиболее глубокие отличия между управленцем-профессионалом, дающим простор как инициативам (своим и чужим), так и стихии, и управленцем-дилетантом,[†] отличия между человеком успеха на короткой дистанции служения и успеха в длительной перспективе, между действиями «по понятиям» (в просторечии) и действиями «по закону», а также действиями между законом, подзаконными актами, инструкциями, между необходимостью интерпретации негибкого закона в соответствии с индивидуальными понятиями его применения и угрозой произвола при ставке на гибкую целесообразность с опасностью игнорирования этической составляющей праксиологических правил. Кстати, надо помнить и об опасности возрастания интереса населения транзитирующих стран (к их числу, несомненно, относится и Россия) к «этике некодифицированного

¹ В менеджеристской литературе термин «служение» имел широкое хождение в первой половине XX столетия, но во второй половине оказался притесненным понятием «социальная ответственность» менеджмента.

² Выбор названных управленческих стилей здесь представлен в нарочито экстремальном звучании без учета множества ослабленного, промежуточного позиционирования.

³ См. подробнее: Славов И. «Структура на дилетантската мисъл // Философска мисъл. – София. 1980. Кн. 1. Не должна быть упущена и связь стилей социального управления с культурными, главным образом, с национальными культурами. Она даже самоочевидна, доступна непосредственному наблюдению. Признано существование американского, западноевропейского, российского, дальневосточного и т.п. стилей социального управления. Существуют и внутрикультурные спецификации. Но до сих пор не приходится гордиться тем, что антропологи, социологи, психологи, лингвисты пришли к какому бы то ни было согласию относительно того, с «какого бока» надлежит приступать к реализации исследований названной связи.

управления», включая тягу к диктатуре «сильной руки» и такой ее форме, как своеволие административных элит.* Стиль управленца-профессионала способствует минимизации по восходящей вертикали власти персонально-традиционных, по сути патерналистских зависимостей подчиненных от руководства, заменяя их кадровой стратегией рациональных (а не традиционных и нетрадиционных в советскую эпоху) договорных отношений. И еще: говоря об акте морального выбора, как-то забывается возможность уклонения от выбора из названных альтернатив в пользу компромиссного решения между альтернативами, что создает духовную и поведенческую ситуацию. Профессионализация социального управления в эпоху Модерна, особенно позднего (постмодерна), приобрела необратимый характер, что потребовало создания соответствующих институтов образовательно-воспитательной подготовки будущих и переподготовки ныне действующих управленческих кадров (хотя данный процесс и до сих пор не носит систематического и всеобщего характера, когда в управленческий корпус продолжают просачиваться случайные, специально не подготовленные лица, что негативно сказывается на ходе процесса кристаллизации ценностей и норм этики управления).

7. Наряду с углубляющимся разделением труда как основы процесса профессионализации управленческой деятельности, сложилась довольно широкая практика перехода от одного вида профессионализации к другому, не обязательно даже родственному, появилась двойная профессионализация (инженер, экономист, юрист, технолог и др. часто становились профессиональными управляющими). Это делало неровным, подчас даже причудливым ход становления этики управления, привносило в ее состав неорганичные именно данной этике мировоззренческие и нормативные элементы. Допустим, техницистские или же юридические уклоны.

В результате такой индивидуальной и дисциплинарной нескоординированности деятельности – при том, что описано огромное число фактов и выдвинуто столь же внушительное число самых разнообразных объяснений специфики подобной связи – все еще не удалось впечатляющим образом продвинуться в исследованиях по данной тематике ни в теоретическом, ни в экспериментальном плане (об этом подробнее см. Коул М., Скрибнер С. Культура и мышление. Психологический очерк. – М.: Прогресс, 1977.

Этика управления располагала недвусмысленно выраженной ориентацией на карьерный успех, а также ценности рационализма и нововременного индивидуализма, опять-таки с присущими им этическо-психологическими компонентами*.

Однако в отличие от действующего или рантьеерского собственника топ-чиновник, менеджер, политик непременно являются не изолятами, а «людьми организации» и они вынуждены считаться с правилами организационного поведения, интериоризируя их или же, во всяком случае, придерживаясь стандартов этически корректного поведения.†

2.4. Дух корпорации: аналогия с социальным управлением

В связи со сказанным выше обращает на себя внимание сходство норм и ценностей корпоративизма и социального управления. Но сначала приходится опять-таки предложить слушателям небольшое терминологическое пояснение. Здесь говорится о нормах корпоративизма, а не кастовости. Португальское слово «каста» («поколение») характеризует плотно закрытую социально-правовую группу с наследуемыми привилегиями, отсутствие каналов «входа» и «выхода» или же они трудно проходимы.

Термин «корпорация» имеет другое происхождение. Он родом из эпохи западноевропейского Средневековья, когда им обозначались *смешанные сословно-профессиональные объединения* (ремесленные цеха, торговые гильдии, студенческие, врачебные, артистические и т.д.), где общинные отношения постепенно вытеснялись отношениями неродственными и несоседскими, которым прежде сопутствовали жесткие властные иерархии и сплошной конформизм. В таких смешанных общностях зарождаются поведенческие нормы и идеологии, поддерживающие моральный

* Об этике рациональной морали и индивидуализме см.: Бакштановский В., Согомонов Ю. Этнос среднего класса. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2000. – С. 108 – 139; Дилigentский Г.Г. Индивидуализм старый и новый (личность в постсоветском социуме) // Понимание. – 1999; Апресян Р.Г. Индивидуализм // Этика: Энцикл. сл. – М.: Гардарика, 2001. – С. 164 – 166.

† См.: подробнее классический труд W. White. *Man and Organization*. N.Y. 1959; Пригожин А.И. *Социология организаций*. – М.: Наука, 1980; его же. *Организации: системы и люди*. – М.: Наука, 1983.

престиж корпорации в обществе и регулирующие внутрикорпоративные отношения на основе известной общности интересов корпорантов – образуется самопроизводящая (аутопойэтическая) система.

Мобилизация данного термина оказывается оправданной в новое время лишь в том случае, если им маркируют ассоциации с консолидированными интересами и при этом не сами по себе, а, скорее всего, в их связи с государственными институтами. Это отличает корпоративные интересы от интересов рассыпных, дисперсных. Благодаря такому представительству государственное управление как бы размыкается, в той или иной степени втягиваются (инкорпорируя) в данный процесс всевозможные влиятельные институты гражданского общества (организованный бизнес, профессионально-коллегиальные ассоциации типа судейских, арбитражных коллегий, научных сообществ, журналистских союзов и т.п.), где в процессе социального управления минимизированы отношения подчинения и преобладают товарищеские отношения партнерства и подопечности, что во многом облегчает усвоение участниками данных отношений ценностей и норм этики управления, ее мировоззренческих принципов и логики.

В подобным образом ассоциированной жизни человек принадлежит самому себе, а не организации. Поскольку корпорации охраняют свободу своих членов, защищая и представляя их интересы, наращивая, усиливая индивидуальные возможности каждого в системе высокоорганизованного общества, то это позволяет лучше понять и проинтерпретировать мотивацию главным образом добровольного вступления в корпорацию (современный вид средневековой коммендации). Конечно, для корпорантов существует немало иных способов обрести, сохранить и даже развить свою индивидуальность вне корпораций на уровне анонимной макросреды. Но корпоративное бытие оберегает их свободу от множества факторов, покушающихся на нее, используя для этого правовые инструменты (уставы, дозволяющие и пресекающие кодексы, договоры и др.).

Более или менее длительное существование корпораций приводит к возникновению (часто вполне стихийно, но может быть и инспирированному) весьма существенной, нежели материальные выкладки, цементирующей ее силы духа корпорации, знаменитого *«эспри де кор»*. Дух этот имеет прежде всего этически-психологическое измерение с сильно выраженным акцентом на представлениях об общности судьбы корпорантов, их

взаимной ответственности, товарищеской солидарности. Дух корпорации не витает где-то в заоблачных высях, в разряженной атмосфере отвлеченных идей, а вполне зримо и весомо воплощается в нормах и ценностях корпоративной этики как составной части этики социального управления. Она, как уже говорилось выше, предстает в жестких правилах «честной игры», в принципах морального равенства участников игры, их взаимоуважения, принятия результатов игры (они всегда являются неравными и предполагают пересмотр норм и ценностей эгалитарной социальной справедливости), отказа от недозволенных средств достижения таких результатов и т.п. Она предполагает целеполагание, выходящее за границы ориентации на максимизацию прибыли (желательность деятельности с точки зрения ценностей общества – социальная вовлеченность в виде обеспечения занятости населения, устранение дискриминации меньшинств, уважение культурных ценностей, следование императивам экологической этики, участие в социотерриториальных, местном самоуправлении и др.)^{*}.

Впрочем, в литературе имеют хождение и несколько иные представления о характере современных корпораций как реанимированных архаических форм взаимодействия людей. Полагают, что они образуют союзы на основе групповых интересов в ситуации возрастающей конкуренции за доступ к материальным и символическим ресурсам в общественной сфере и для совершения обменных операций. «В обмен на лояльность, ответственность и обязательства со стороны индивида корпорация обеспечивает ему гарантии стабильности и защищенности в кризисных социальных и экономических ситуациях при условии соблюдения этоса корпоративности, не допускает разрыва между принадлежностью и участием и тем самым создает предпосылки поддержания и культивирования идентичности»[†]. Нам кажется, что подобная сделка между корпорантом и корпорацией по поводу лояльности и ответственности несколько упрощает суть дела

^{*} Относительно дискуссии о характере и масштабе моральных обязательств корпораций см.: Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. *Этика бизнеса*. – М.: Дело, 2000. – С. 171 – 181; Фотеева Е.В. *Этика бизнеса и частное предпринимательство // Этика бизнеса: межкультурные аспекты*. – М.: Дело, 1992. – С. 132 – 155; Теория морали и этика бизнеса. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова. 1995; Козловски Петер. *Этика капитализма. Эволюция и общество*. – СПб.: Экономическая школа, 1996. – С. 41 – 66.

[†] Макеев С. *Процессы социальной структуризации в современной Украине // Полис*. – 1998. – № 3. – С. 55.

и в такой интерпретации этос становится просто излишним, он предельно прагматизируется, утрачивая свой духовный характер.

Возвратимся к принципу «честной игры». Уточним: следует говорить не об «игре» в единственном числе, а о серии «игр», поскольку различаются правила взаимодействия (а) между правовым государством с чиновничеством и автономными корпорациями; (б) между членами однородных и разнородных корпораций (где имеет место другой тип неравенства), а также (в) между корпорантами и участниками групп с неорганизованными интересами, с потребителями, инвесторами, локальными собственниками и, наконец, (г) существуют правила внутрикорпоративной игры, внутрикорпоративной конкуренции, а не только сотрудничества. Чаще всего эти правила, нормы сведены в более или менее четкие поведенческие кодексы, всевозможные профессиональные хартии и конвенции, которые предусматривали как собственно моральные, духовные санкции, а также и административно-правовые санкции.

Санкции в социальном управлении

В связи с постановкой вопроса о санкциях придется несколько задержаться на данной теме, столь существенной для корпоративной этики управления в целом. Санкциями в этико-психологической литературе именуют стихийные или же известным образом организованные *реакции социальной среды* на поступки и поведение личности, действия групп и акции институций. Санкции – это апробации и осуждения, это способ воздаяния, поощрения и наказания, которому предшествует оценочный акт, то есть признание поступка и поведения благом или злом. Принято делить санкции на *положительные* и *отрицательные*. Первые предназначены для поддержки одобряемых, ожидаемых субъектом управления поступков и действий. Вторые являются «репрессивными», призванными пресекать нежелательные поступки, отклоняющееся от нормы поведение, антинормативные действия.

Следующая классификационная операция разделяет санкции на *формальные* и *неформальные*. Первые суть реакции официальных институтов. Они производятся с учетом строгой процессуальности (закон, рег-

ламент, дисциплинарная инструкция и т.п.) на основе однозначно определенных, «расписанных», конвенциональных норм, с четко обозначенным хранителем и предъявителем требований, а также исполнителем санкций, с заранее объявленным объектом контроля будь то лицо, организация или общность и при том на основе кодифицированного набора санкций, в котором заметно преобладание осуждающих и наказующих реакций. Типичным примером могут послужить административно-дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, перевод в установленном порядке на нижеоплачиваемую должность или работу, увольнение за нарушение трудовой дисциплины и др.). Конечно, в корпусе формальных санкций есть и положительные реакции – материальные и почетные вознаграждения, квалификационное и служебное продвижение, публично высказанное руководством одобрение поступков подчиненных, их поведения, действий и т.п., сейчас только в экономической сфере насчитывается несколько тысяч различных санкций.

Неформальными санкциями называют безынституциональные стихийные реакции группы, коллектива, семьи, неофициальных (дружеских, коллегиальных, соседских и т.п.) объединений, публики, шире сказать, – общественности. В значительной мере санкции этого типа носят морально-психологический характер, когда слабо различаются моральные требования и требования обычая, обряда, традиции, в том числе требования социопсихологического характера с ограниченным косвенным моральным содержанием (большинство социальных церемоний и этикетов, манеры, требования моды, такта и т.п.).

Надо иметь в виду, что различия между безынституциональными и институциональными способами социальной регуляции довольно расплывчаты. Сфера первых на протяжении всей истории непрерывно «пульсировала», то сжимаясь, то расширяясь. В ряде случаев моральные нормы подкреплялись (отчасти и сейчас подкрепляются) силой формальных санкций институтов или же полуинститутов (соответственно квазиформальных санкций). Должно быть принято во внимание и взаимодействие, подчас даже слияние формальных и неформальных санкций в реальной управленческой практике.

Неформальные санкции подкрепляются силой авторитета общественно-группового и массового мнения. Они поэтому не имеют строго определенного объекта контроля, не исходят из разделения труда «при хранении, полномочном предъявлении требований и исполнении санкций, не руководствуются «расписанными» нормами и эталонами одобряемого поведения, не являются кодифицированным набором реакций, располагая при том «вселенской адресацией» (т.е. обращаясь ко всем группам, обязанностям, организациям).

Все неформальные санкции можно подразделить на *положительные* и *отрицательные*. Первые несут различные виды выражения морально-психологического признания обществом или группой тех или иных поступков, акций, регистрируя наличие в них фактов усвоения объектом управления социальных требований, способности к самостоятельному и творческому «прочтению» их смысла. Такое признание проявляется в следующих санкциях: молчаливое или словесное одобрение, поощрение, доброжелательные слухи, выражение уважения, почета, славы, готовности считать авторитетом в сфере ценностных суждений группы (так называемый «лидер мнений»), создание «позитивной легенды», нимбическое отношение и др.

Отрицательные санкции, отказ в признании следует за нарушением социального требования или критерия целесообразности в выборе, за покушением на социальную ценность, за нетворческое применение предписания и оценочного шаблона в нестандартной ситуации. Психологи предлагают иногда порицающие и осуждающие санкции распределить по степени нарастания осуждения. За исходный пункт в этом случае надо взять некий контрольный минимум, когда санкции пребывают на грани исчезновения. Затем выстраивается следующая цепь негативных санкций: выражение удивления, добродушная насмешка, вышучивание, выражение огорчения, неодобрения, недовольства, замечание, внушение, предостережение, издевка, недоброжелательная молва, отказ в коммуникации, бойкот, остракизм («общественная смерть»), требование признания вины и покаяния. Реальное действие всех этих санкций порознь или в совокупности еще

необходимо подвергнуть серьезному управленческому этико-психологическому анализу.

Сейчас же важно указать на главную характерную черту положительных или отрицательных санкций – они делают ставку на самооценку и возбуждение нравственного чувства, то есть на внутренние контрольные механизмы поведения. Выражение признания или лишение такового исключительно сильно воздействует на протекание процессов духовной жизни личности. Выражение признания дает личности ощущение уверенности в защищенности ее позиции, укрепляет чувство собственной порядочности, гордости и достоинства, усиливает целеустремленность и оптимизм.

Напротив, отрицательные санкции лишают личность психологического равновесия, создают угнетающее нервное состояние, усиливают внутренний разлад, приводят в движение механизмы совести, страха перед возмездием, сознания вины, стыда, раскаяния, искупления. Хотя твердые убеждения помогают личности защищать и оправдывать свои поступки подчас даже вопреки давлению санкции, тем не менее длительное и систематическое лишение признания, полагают социологи, приводит к тому, что человек теряет душевное равновесие и личность даже может подвергнуться дезориентации. В известных случаях отрицательные неформальные санкции приводят к критической самооценке, самовозложению вины, самонаказанию, что служит импульсом к катарсису (очищению), к изменению убеждений, коррекции либо целей жизнедеятельности, либо средств их достижения, к самосовершенствованию, если при применении этих санкций обеспечивается индивидуализирующая корректировка, сохраняется мера и справедливость. Именно мера, как нам представляется, позволяет избежать управленческого экстремизма, противостоять беспорядочным усилиям, волюнтаризму или же кампанейщине. Мера – область взаимодействия убеждения и принуждения и через нее раскрывается «интимный» механизм управления персоналом, то есть превращения личности из простого *объекта* регулятивного воздействия в *субъект управления* собственным поведением. Речь не идет о вытеснении стихийности реакций, а о целенаправленном их использовании, о подкреплении спонтанности продуманными мерами воздействия на групповое мнение.

Самый сильный фактор организации соответствующих реакций – непрерывная критика, а не от случая к случаю, не тем более запоздалая, аварийная критика, но критика конструктивная, товарищеская, компетентная. В литературе нередко не проводятся различия между санкциями и *стимулами*. Стимулирование представляет собой действие, направленное не прямо на личностное сознание, а на изменение условий деятельности (служебное продвижение, комфорт общения, улучшение трудовых условий и т.п.). В организации управления персоналом как раз и нужно уметь отыскать оптимальное сочетание санкций и стимулов, анализа престижной ценности выражения различных форм поощрений и осуждений.

Приведем в завершение параграфа слова известного американского социопсихолога японского происхождения Т. Шибутани: «Поведение каждого человека постоянно подкрепляется окружающими – тому служат одобряющие кивки или неодобрительно нахмуренные брови. Кроме того, во всех организованных группах есть люди, на которых специально возложена обязанность принуждать непокорных соблюдать установленные нормы. Если они сами не в состоянии справиться, другие обычно оказывают им поддержку... Когда право проведения в жизнь групповых норм опирается на согласие, о человеке говорят, что он обладает признанной властью, и такая власть может основываться на законе, традиции или личной преданности»^{*}.

Итак, совокупность правил и норм макроэтики, впитавшие в себя названный «дух корпорации», ее санкции не только опекают групповые интересы, но и нацеливают на ограничение практики корпоративного эгоизма с его стремлением гарантировать себя от испытания риском, желанием получить побольше разных благ и минимизировать свои собственные обязательства, прибегая ради всего этого ко всякого рода нарушениям отчетности, подтасовкам, искусству лакировки, поспрацию «большого» и «малого» законодательства и т.п. На защите общественных интересов и морали от использования корпоративного эгоизма, всевозможных бюрократических вывертов и «добродетелей» стоят системы представительной

^{*} Шибутани Т. Социальная психология. – М.: Прогресс, 1969. – С. 55.

власти, противовесы в виде оценок общественного мнения и суждений средств массовой информации*.

Таков затянувшийся и отчасти по необходимости расплывчатый, неоднозначный ответ на поставленный в названии раздела прямой вопрос о причастности этики управления к обширному (по предметному горизонту) многофункциональному классу или семейству отраслевых и суботраслевых профессиональных этик (моралей). Этот класс, образующие части которого к тому же сложились и получили развитие, равномерно охватывает обширную этику организаций и столь же обширную корпоративную мораль, административную и служебную этику, в том числе этику госслужбы, менеджерскую этику, этику деловых отношений и управления персоналом, а отчасти даже политическую и юридическую этику†.

В целом данная плеяда отраслевых и суботраслевых этик, в которых всякий раз видоизменяется характер приложения исходной этической доктрины, образуют каркас рациональной и пострациональной морали, этики гражданского общества как таковой. Каждая из этих переплетенных между собой ветвей этики управления получила известное освещение в научной и научно-публицистической литературе, что позволяет, избегая повторов, сконцентрироваться на общем мировоззренческо-нормативном комплексе как некоторой ценности. В ней этика управления, как нам представляется, может полагаться в качестве *родового начала*, объединяющего принципа для всех ее секторов. И тогда ее проблемы могут обсуждаться без отвлекающих от сути дела отраслевых конкретизаций.

Если все это так, тогда подоспела пора для нового радикального вопрошания, в которое мы как-то незаметно уже оказались вовлеченными: *как вообще возможна некая этика управления?*

* См.: Шмиттер Ф. Неокорпоратизм // Полис. – 1997. – № 2; Ленк Г. Проблемы ответственности в этике, экономике и технике // Вопросы философии. – 1998. – № 11; Перегудов С.П. Новый российский корпоратизм: от бюрократического к олигархическому // Полис. – 1998. – № 4. Апресян Р.Г. Корпоративизм // Этика; Энцикл. сл. – С. 225 – 226.

† Красовский Ю.Д. Управление: моральные основы делового поведения. – М.: Знание, 1983. – № 3. Свенцицкий А.Л. Руководитель: слово и дело. – М.: Политиздат, 1983. Его же. Социальная психология управления. Л.: ЛГУ, 1986. Селюков Ф.Т. Административная этика. – М. Знание, 1980. № 1. Шепель В.М. Указ. соч. Петрунин Ю.Ю. Этика бизнеса: современные концепции // Общественные науки и современность. – 1998. – № 3. Административная этика (сб.). – М.: РАГС, 1999.

2.5. Спор вокруг этики управления

Сомнения относительно существования подобной этики возникают едва ли не сами собой, особенно у тех, кто на собственном или информационном опыте вступил в общение с управленческими кадрами разного ранга: для чего, собственно говоря, нужна «какая-то» этика управления, если давным-давно сложилась система юридических регуляторов, если существуют административное право и кодексы, не всегда ясно какого свойства, и иные регулятивные инструменты? Утверждают далее, что всякая организация, тем более крупная, по своей природе «нравственно безучастна», а социальное управление в любых его ипостасях означает реализацию власти над людьми, а по сему она ограничивает, в предельных случаях и вовсе лишает их суверенности, драгоценного дара свободы выбора (стало быть, и ответственности), и именно потому она в корне противоречит морали по определению. Власть воспринимает подвластных ей людей в качестве объекта ее активности, значит – отчужденно, уподобляя их вещам, предметам, неким количествам. Социальное управление прописывается в мамфордской «мегамашине», а управляемый человек предстает просто марионеткой с автоматически хорошим (сиречь желательным управленческим инстанциям) поведением*.

В целом все это вполне серьезные возражения, за которыми к тому же приютилась долгая и сильная интеллектуальная и нравственно-психологическая традиция.

Но столь ли безупречны приведенные силлогизмы, которыми они кажутся на первый взгляд? О природе власти как таковой, возможности ее совместимости с нравственными ценностями уже говорилось в первой части пособия, где обосновывалась идея о необязательной тождественности власти и господства, о том, что власть опирается отнюдь не просто и даже не столько на одно лишь принуждение.

Не выдерживает вдумчивой критики и аргумент о том, будто признание роли отраслевого права и административно-правовых регуляторов девальвирует их или же обязывает согласиться с тем, что правовые регуляторы надлежит признать базовыми, тогда как регуляторы нравственные

* См.: Мир машин: Техника и развитие человечества. – М.: Логос, 2001.

можно посчитать чем-то необязательным, а возможно даже просто излишним дополнением к праву, полагать их злополучным «пятым колесом» в телеге социального управления. Нельзя при этой констатации умолчать и о том, что в обыденном сознании подобные суждения все еще пользуются доверием и известным спросом. В ситуации морального кризиса современной цивилизации, самораспада системы индустриализма как цивилизации котировка подобных штампов не только не снижается, но даже может расти (не имея сейчас возможности подробно распространяться по поводу характера данного кризиса, его этиологии, о сущности, феноменологии морального отчуждения, его судьбы в постиндустриальном обществе, делаем отсыл к «Словарю» прикладной этики^{*}).

Научный подход к данной проблеме исключает ранжирование правовых и нравственных регуляторов управленческой деятельности по принципу «первичное – вторичное», «базовое – второстепенное», тем более что выбор в пользу права либо морали не может быть фактуально верифицирован по степени их значимости. Оба они равно необходимы, по-своему незаменимы, но в оптимальном режиме работают «рука об руку», дополняют и поддерживают друг друга.

Надлежит сказать по ходу рассуждений, что любая профессионально специализированная деятельность неявным образом таит в себе возможность осуществления власти над людьми, которые – добровольно или вынуждено – прибегают к услугам этой деятельности с весьма вероятным последующим злоупотреблением этой властью. Таким злоупотреблениям противостоят и как-то пытаются их минимизировать обозначенные ранее этосы (или хабитусы) власти, то есть некие (а) общие для данного социального поля ментальные матрицы постижения реального мира в терминах здравого смысла и (б) модели поведения, обеспечивающие некое единообразие устойчивого символического порядка и власти. Этосы занимают промежуточное положение между социальными структурами и субъективными реакциями на ситуации, между пестрыми нравами и собственно моралью, между сущим и должным. Неанализируемый обычай, согласно П. Бурдьё, создает ситуации, когда поступки могут приводить к цели, не

^{*} См.: «Словарь...» – С. 63 – 86.

будучи сознательно направленными к ней («необходимость, ставшая добродетелью»).

Этос нацелен на выявление и фиксацию границ, пределов власти над людьми, которая возникает в процессе реализации специализированной деятельности, когда одни обладают возможностью делать нечто и умеют это делать, что не имеют возможности и не умеют другие, но им всем приходится пользоваться возможностями, знаниями и умениями других. Таков неизбежный итог разделения труда. *Этос* ограничивает полноту власти, которой, скажем, располагает воспитатель над воспитанником, ученый – над человечеством, политик – над гражданами, врач – над больным, журналист – над получателями информации, предприниматель – над наемными работниками, клиентами, потребителями предоставляемых товаров и услуг, а менеджер, директор, наделенный правами управленческий функционер – над подчиненными. Ясно, что одних правовых гарантий в этих случаях оказывается недостаточно для того, чтобы пресечь злоупотребления обретенной властью. Причем ее объем, как впрочем, и объем злоупотреблений различается от профессии к профессии, от института к институту. А этос с его неясной, но довольно существенной силой вносит выразительные перемены в конфигурацию властных отношений современного общества. Он предназначен (и не кем-то, а чем-то) для минимизации зависимости одного лица от другого, возникающей ввиду различий их общественных функций, ролевых предназначений и когнитивно-профессиональных статусов, для преодоления или ослабления влияния патерналистских моделей поведения в межличностных отношениях. Этос открывает своеобразное пространство для власти тех, кто лишен властных функций, порождая особый феномен «власти безвластных» (по выражению Ханны Арендт).

Особой строкой следует сказать о постоянном противостоянии этосов с *патосами**. Можно спорить о том, в каком виде специализирован-

* Близким к патосу значением располагает введение в обществознание Ф. Ницше и М. Шелером понятия ресентимента как совокупности негативных ценностей (антиценностей), структур влечений и инстинктов душевной конституции, смещений в морали с «фальсификацией ценностных таблиц» (Ницше). Об этом см. подробнее Шелер М. Ресентимент в структуре моралей // Социологический журнал. – 1997. – № 4.

ной деятельности угрозы узурпации власти и накопления патоса власти наиболее значительны, но в сфере социального управления данные угрозы выглядят всего более зловещими. Власть, публичная власть может и должна быть ограничена институциональными средствами, правовыми и административными регуляторами, но она должна быть и ограничена (а также самоограничена) и безынституциональными средствами – вспоминается идея древних философов, а также Спинозы о роли господства человека над самим собой как сокровенной сути свободы.

В специализированных сегментах человеческой деятельности происходят в связи со сказанным новации в области «сцепления» институциональных и безынституциональных регулятивных средств, то есть моральных по происхождению и функциям норм, ценностей, санкций, обычаев со множеством неморальных регулятивов – правовых, политических, общекультурных, религиозных и т.п. Рельефнее всего подобное сцепление, как уже говорилось, обнаруживается во взаимодействии права и морали, характер которого далеко выходит за пределы одной только дополнителности. На стыках этого взаимодействия возникают причудливые новообразования, о природе и статусе которых давно ведутся дискуссии, ибо зарождающиеся в результате этико-правовые комплексы – а именно о них сейчас идет речь – фактом своего существования порождают как серьезные теоретико-методологические, так и практические проблемы. Затруднения, естественно, возникают в связи с тем, что мнится, будто и мораль, и право как бы утрачивают в подобных синтесах свои сущностные характеристики, отличительные свойства, перестают быть самими собой: вроде бы ни рыба, ни мясо! Отсюда берут начало затяжные междисциплинарные тяжбы по поводу принадлежности данного комплекса то ли к миру права, то ли к миру морали. Ведь в каждой составной части, хотя они «прикипели» друг к другу, продолжают проявляться свои ценностные логики, свой нормативный инструментарий, свои лингвистические правила.

Данные комплексы находят свое зримое выражение в «этических кодексах» микросообществ («цехов» или же «клубов») и отдельных организаций, в том числе, разумеется, в административных кодексах управленческих систем. Конечно – и отчасти это вполне естественно – в реальной

практике кодифицирования ощущается явный перекоп в сторону формального права, наблюдается доминирование административно-правовой составляющей над стороной моральной, что дает весомый повод критикам такого процесса синтезирования новообразований полагать их неэтическими документами или этическими лишь номинально. Указывают, что в отличие от моральных кодексов их обязательность распространяется лишь на сравнительно узкие группы, на членов вполне определенных организаций, а не на организации любого типа, что они напрямую завязаны на экономические, престижные, субкультурные и т.п. интересы.

Подобные опасения представляются нам несколько преувеличенными, так как при этом сопоставлении операции производятся с общеморальными кодексами, с универсальной моралью (как бы при этом не интерпретировалась сама универсальность), а вовсе не с ее инобытием – прикладной этикой. Для нее оспариваемые свойства отнюдь не являются совершенно чуждыми.

Кроме того, должно быть принято во внимание грамматическое родство морального и правового тезаурусов, что хорошо видно на примере тождества и различия широко употребляемых в них понятий долга и обязанностей^{*}. Но таково уж свойство любых синтезов, как это было убедительно продемонстрировано опытом развития руссоистской концепции неконфессиональной «гражданской религии»[†], как сплава религиозно-политических убеждений, санкционирующих национальное самосознание,

^{*} Уточним позиции относительно данного тождества и различий. Долг, бесспорно, представляет собой обязанность. Но не «от – до» со строго определенным регламентированным объемом. Он не берет начало откуда-то извне, предполагая самонахождение долга с последующим самовозложением. Он вытекает из ответственности перед самим собой, собственной совестью, не «перед кем-то или чем-то», а «за что-то», что определяется самим субъектом долженствования независимо от служебных инструкций и правовых императивов. Если обязанности коррелируют со службой, с должностью, социальным рангом, то долг – со служением Делу, содержание которого прямо не заложено в целевом секторе институции или организации. Оно может быть слабо выраженным, но может быть содержанием личной самореализации, глубокой преданности Делу, вплоть до самоотдачи ему. Согласование (но не противопоставление!) службы и служения суть первоначальная задача данного субъекта управленческой деятельности.

[†] По известному суждению Руссо, такая религия «соединяет в себе веру в божество и любовь к законам», тем самым она делает «отечество предметом почитания для граждан». Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре // Трактаты. – М. Наука, 1969. – С. 251.

символы и ритуалы, цели и институты (по концепции, разработанной специалистом по социологии религии Р. Белла, еще в 60-е годы XX века в книге «Разрушение Завета» – по мнению ряда наших исследователей, подобной работы очень не хватает современной России).

Поскольку при указанном противопоставлении высвечиваются и некоторые общие черты названных ценностных логик, то предположительно можно считать объединяющей их основой именно этосы. Проявляется это весьма наглядно в свойстве данных логик, нормативных инструментариев и лингвистических правил быть составной частью большой нормативно-ценностной системы социума, в присущей им категории социальной справедливости. Обычно справедливость подразделяют на ретрибутивную (карательную) и дистрибутивную (распределительную, экономическую), на общую в качестве генерализирующего знаменателя всех социально упорядоченных отношений между людьми, и тогда она совпадает с социальной этикой, и на частную, когда она оказывается ведущей категорией права. Прочитируем Дж. Роулза: «Справедливость – первая добродетель социальных институтов, точно так же, как истина – первая добродетель систем мысли».* При этом объединяющая роль этосов может быть верно понята, если принимаются во внимание отличия этосов от этики. Они соотносятся между собой подобно сущности и существованию, репрезентируя или идеально-должное (этика), или лишь реально-должное (этос). Если этос – критик сущего, наличных нравов, то этика с ее перфекционистской ориентацией в первую очередь озабочена не столько притязательностью (повернутостью к другим), сколько самокритикой как основы для самосовершенствования.

Продолжая обсуждение темы этических кодексов в духе «за» и «против», пришлось бы обратиться и к сюжету о технологии создания подобных кодексов и об этических комитетах (комиссиях), призванных контролировать соблюдение требований этих документов и разрешать возникающие при этом конфликтные ситуации. Однако и без того разросшийся

* Роулз Дж. Теория справедливости. – Новосибирск: Новосибирский ун-т, 1995. – С. 19.

² Тищенко П.Д. Этические комитеты. // Этика: Энцикл. сл. – С. 598 – 600.

объем пособия диктует ограничиться лишь краткой сноской на публикацию по названным темам*.

Возвратимся к аргументации этико-правовых комплексов организаций как таковых (попутно заметим, что остаются неразъясненными сами причины, которые объясняли бы упорное пристрастие к именно такому – этическому – обозначению кодексов). Безусловно, что универсальная мораль возвышается над конкретикой обстоятельств, над их бесконечным многообразием, в том числе над обстоятельствами профессионально-управленческой деятельности, ибо мораль обладает свойством гибкости и пластичности, позволяя тем самым и вменяя в обязанность человеку самому производить – с учетом обстоятельств времени и места – на основе мировоззренческих и ценностных суждений выбор норм из множества, имеющих отношение к той или иной конфликтной ситуации или коллизии. Ему и только ему предстоит определить, в каком объеме и в каком сочетании норм следует руководствоваться в данном случае, чтобы вынести всю тяжесть и полноту ответственности за принимаемые решения, за содеянное, не сводя ответственность к мелочным ритуально-правовым этикетным предписаниям. Трудно представить так называемую «ситуативную этику», которая не ставила бы заграждений от расползающейся в обществе релятивности и безответственности, когда, в конечном счете, индивидуальное полагается в качестве меры универсального: не может быть, так сказать, морали *ad hoc.*, т.е. для дальнего случая[†].

Между тем поведенческие кодексы организаций и им подобные документы приноровлены именно к определенным видам деятельности. В основном подогнаны под заранее известный набор типовых ситуаций и именно поэтому эти кодексы даже и не претендуют на статус универсальности, «на вселенский адресат» своей императивности. Критика кодексов, однако, предполагает слишком упрощенную интерпретацию свойства уни-

[†] Развернутую аргументацию «за» и «против» этических кодексов см.: В. Бакштановский, Ю. Согомонов. Моральный выбор журналиста. – Тюмень: Центр прикладной этики: XX век. – 2002. – С. 325 – 338. О природе универсализации в морали см.: Апресян Р.Г. Всеобщность или универсальность // Этика: Энцикл. сл. – С. 78 – 80; О природе конкретизации см.: «Словарь». – С. 71 – 75; 88 – 89.

версальности, а оно располагает рядом существенных различных значений. У нас же, напомним, вопрос стоит о прикладной, а не всеобщей этике, предварительно уже конкретизированной определенным образом и для нее привязанность к групповым интересам и организованной деятельности отнюдь не противопоказана.*

Скажем об этом несколько подробнее. В границах многофазного процесса выделения социального управления в относительно самостоятельную сферу отношений и деятельности (профессионализация управления, о смысле и характере которой говорилось в настоящем пособии), на основе упомянутых этосов служения стала формироваться потребность в принципиально новых регуляторах деятельности управляющих[†]. Таких регулятивов не могла предоставить мораль как таковая, еще не выделившая из своего состава особые средства регуляции и ориентации деятельности, которые оказались бы способными обратить нравственный закон в самообязывающее содержание собственной воли в такой специфической области деятельности, каковой является социальное управление. Необходимы были средства, способные ограничить моральный максимализм, особенно

* Обратим внимание на то, что слово «конкретизация» в переводе с латинского означает «сгущение», «уплотнение» или «сращивание». С чем спрашивается? С реальностью должного, включая процесс когеренции, сцепления общих требований с административной императивностью.

[†] По поводу новизны этих регулятивов нередко на сакраментальный вопрос – имеют ли в нравственной жизни место какие-либо «открытия», какие-то новации – часто ограничиваются категоричным отрицательным ответом: после библейских заповедей, скрижалей Нового и Ветхого Заветов (и им подобным аналогам, «архитипам» нравственной мудрости в контексте иных субкультур) не было, да и быть не могло никаких открытий!

Впрочем подобное суждение преподносит прекрасный урок последствий морального догматизма. На деле возникали и продолжают возникать – конечно, с неизбежными историческими паузами, задержками и рывками, инволюционными амплитудами – новые нормативные системы и подсистемы, в том числе в ходе профилирования по профессиональным показателям, осуществляется продуцирование неведомых в прошлом мировоззренческих образований и норм, и безостановочно идет процесс морального творчества индивидов и масс, поэтому мы говорим о нравственной жизни. А не об омертвлении нравственности, ее «окончательном» коллапсе даже в ситуациях затяжных моральных кризисов и безмерного накопления патосных наслоений.

рискованный и чреватый отдаленными негативными последствиями в этой сфере отношений и деятельности, и вместе с тем содействовать достижению эффективности функционирования стратегического и оперативного социального управления. Такие средства обычная мораль с легким сердцем квалифицировала бы как «вынужденное зло», как необходимое насилие (принуждение) в ограниченных масштабах, допустимое лишь эпизодически в качестве исключений из правил, а отнюдь не как позитивные ценности. Обычная, соответствующая еще несегментированным социумам^{*}, еще непрофилированная мораль была бы не в силах установить достаточно четкие различия между допустимыми и недопустимыми исключениями из общего массива требований к поведению и образу мыслей менеджеров, управляющих, администраторов, политиков. Не смогла бы она выставить серьезные редуты против практики ригоризма, который в своем правильном негодовании против угрозы релятивизации нравственной жизни был бы готов санкционировать полное отступление моральных начал из – как все еще продолжает казаться многим «аутсайдерам» – якобы совершенно непригодной для них сферы публичной жизни, а названные сферы провозглашались «грязными», только своекорыстно бравирующими отполированными до блеска моральными лозунгами, которыми всегда и везде оснащаются «крестовые походы» за нравственной чистотой[†]. Причем нередко подобные лозунги оказываются всего лишь неадекватной реакцией на огульное охаивание в анархистском духе всякой власти, любых ее носителей.

^{*} Функционально дифференцированное общество «невозможно рассматривать как упорядоченную целостность», ибо различия между подсистемами «уничтожают принцип структурного единства, выводя на передний план коммуникацию» (Купер И.Р. Гипертекст как способ коммуникации // Социологический журнал. – 2000. – № 1 – 2. – С. 40). Так сказать, привычная иерархичность ценностного мира вытесняется нивелированностью и даже неведомой прошлому хаотичностью.

[†] См.: Гусейнов А.А. Моральная демагогия как форма апологии насилия // Вопросы философии. – 1995. – № 5. Прокофьев А.В. Морализаторство: этико-теоретические и психологические аспекты // Этика: новые и старые проблемы. – М.: Гардарики, 1999. – С. 132 – 141.

Социальное управление во всех его ипостасях представляет собой, разумеется, область повышенного морального риска, так как здесь очень легко совратиться властью над людьми и обстоятельствами, сомнительными «преимуществами» нравственного цинизма, грязного политиканства, всякого рода двойничества, неразборчивости в выборе средств достижения целей. Еще античные мыслители полагали, что в социальном управлении принципы эффективности, результативности имеют приоритет перед любыми моральными, гуманистическими соображениями даже в тех случаях, когда вопрос стоит о будто бы вполне нравственных целях*. В то же самое время управление образует такую сферу человеческой деятельности, где прекраснородушное морализирование легко и наглядно демонстрирует свою полную никчемность.

Содержание и формы этики управления формировались в виде «синопсиса», совокупности нравственных требований управляемых и вообще граждан управлению, что выше было обозначено как «гражданско-кратия», абстрагируясь при этом от иных по направленности императивов, которые обращены теперь к управляемым, ибо гражданами не рождаются, а становятся в результате длительной работы над собой. В эпоху возникновения институтов гражданского общества, представительной демократии с изживанием коллективистской («соборной») идентичности управление стало утрачивать ореол сакральности и патерналистической безгрешности, появились новые способы его легитимизации, возникла, как было уже сказано, профессионализация при исполнении властных, управленческих полномочий†. Данные исторические обстоятельства – мы снова воз-

* Нравственная цель ни при каких условиях не может оправдать применение безнравственных средств: средства одновременно должны быть и целесообразными, а поэтому эффективными, и нравственными, ибо они способны управлять целями, изменять их природу. О решении дилемм морального выбора и поиска наименьшего зла см.: «Словарь». – С. 42 – 43.

† По суждению А.А. Ицхокина, для Востока и для России характерно признание «собственной, имманентной ценности» земной власти, тогда как для Запада самооценочность власти невозможна – она признается именно и только в меру ее «легитимности», нормативного оправдания, доказательства права на нее (Ицхокин А.А. Релятивистская теория и «свободная от ценности» теория социальной организации // Социологический журнал. – 1995. – № 3. – С. 89). Одновременно переход от локального, «малого общества» к «большому» с надперсональными системами социального управления, основанным на абстрактном, формализованном административном праве (и морали) породил в качестве чувствительно значимых тенденций эмоциональное отторжение подвла-

вращаемся к этой мысли – оказались общей предпосылкой становления этики управления и ее последующего развития.

Что касается предсказаний сроков неформальной, глубинной демократизации нашей страны как средства и условия укоренения этики управления, то сделать это не представляется возможным, учитывая вероятностный характер не только практики рецепции, но и прорывов и топтаний на месте. Однако, как известно, наиболее точный метеорологический прогноз на завтра можно получить лишь завтра!

Социальное управление только тогда приобретает свойство нравственности, когда управляемые ощущают полезность и необходимость его как инструмента власти, которая по доброй воле или по принуждению действует в качестве гаранта порядка в социуме, пресекая разорительную практику бессмысленной растраты сил и ресурсов в массовых масштабах.

Мы отдаем себе отчет, что это – суть подход с позиций утилитаризма, логика которого доминирует в современной социальной мысли, но она обычно смягчена и неплохо прикрыта новыми формами управленческой деятельности при этом не без содействия появившейся и получившей развитие этики управления (расширение партиципационных начал в управлении, усиление экологической ориентированности управленческой деятельности, активизация сочетания прерогатив управляющих и управляемых, укрепление корпоративизма с его тягой к формированию однородной (гомогенизированной) поведенческой культуры и общих ценностей у корпорантов, ослабление тенденции к механистическому пониманию социальной причинности, опора управленческих решений на теорию рационального выбора, выход за пределы одной только экономической калькуляции при этом выборе, признание множественности принципов, лежащих в основании человеческой активности, отказ от идеи бездумного подчинения социального управления максимальному удовлетворению потребностей управляемых – в связи с возрастанием мнимых нужд – как приоритетного принципа этой активности, отказ от функционалистских доктрин, слабо учитывающих самоценность личности управляемых и т.п.).

стных от даже вполне легитимного управления, воспринимая его как неизбежное зло в ставшей многомерной реальности. (См.: Бурдые П. Дух государства: генезис и структуры бюрократического поля // Поэтика и политика. – СПб. Алетейя, 1999; Согомонов А.Ю., Уваров П.Ю. Открытие социального – парадокс XVI века // Одиссей. Человек в истории. – М.: Наука, 2001; Ахиезер А.С., Яковенко И.Г. Что такое общество? // Ответственные науки и современность. – 1997. – № 3.

2.6. Извлечения из виртуальной дискуссии по фабуле «этика управления»

В этике давно – едва ли не со времен Гоббса и Бентама – сложилось мнение, согласно которому, когда функционирование институтов и организаций поставлено правильно, доведено до уровня чуть ли не механического совершенства (по известному сравнению М. Вебера, развитый бюрократический механизм управления находится в таком же отношении к другим формам управления, как машина к немеханическим способам производства), оно не должно испытывать актуальной потребности в постоянно возобновляемой селекции исполнителей по моральным индикаторам, в целенаправленном формировании нравственных качеств у тех, кто вовлечен в управление на разные роли (не дурно, как говорится, если таковые качества имеются в наличии, но не столь драматично, если их и вовсе нет).

Более того, обществу и его институтам управления, как давно отмечал Р. Нибур, человеческие добродетели прямо враждебны и потому в публичной жизни идут постоянные покушения на добродетели, ставятся барьеры нравственному совершенствованию персонала^{*}. Применим в данной связи одиозный тезис бентамистов, согласно которому вообще в «порядочном обществе» нет надобности в героях и в нем человек высвобождается от «ига повинностей», долг в нем утрачивает свою изначальную суровость, сознание вины и муки совести становятся анахронизмом. (При условии, если данный тезис понимать расширительно, он шокирует если не своим цинизмом, то бескрылостью, чиновничьей приземленностью. Но если говорить о прозаичности управленческого мира, то данное изречение отнюдь не лишено смысла: в этом мире довлеет будничность, что – добавим мы – не превращает его в духовную пустыню, как таковое мнится твердокаменному этическому ригоризму.) Функционирование жизненно важных обществу институтов и организаций (а управление относится к их числу без всяких сомнений!), если оно на самом деле хорошо отлажено, не должно попадать в зависимость от расклада нравственных качеств, добро-

^{*} Niebuhr R. Moral man and immoral society. A study on ethics and politics. N.Y. 1960.

детелей у функционеров, у «людей организаций», от мотивации их поступков – будь все иначе, риск дисфункции был бы слишком велик и с большим трудом поддавался бы купированию. Поступки функционеров могут быть добродетельными и могут не быть таковыми, что практически не влияет на характер исполнения функций по социальному управлению. Только собственно профессиональные умения, соответствующие знания, интеллектуальные и психологические качества управленца, чиновника, менеджера, эксперта, консультанта, позволяющие принимать верные решения и реализовывать их, оказываются обязательным условием эффективности социального управления на любых его уровнях. Отрешение от моральных достоинств «человека организации» или безразличное отношение к ним, – а бизнес и бюрократия, по мнению автора книги по постмодернистской этике З. Баумана, практикуют именно такое отношение к делу – санкционирует и довольно жестко лишь внешнюю, демонстративную приверженность моральным ценностям.

В рамках данного понимания, которое скептически относится к возможности появления этики управления, просматривается даже *экстремальная позиция*. Его сторонники утверждают, будто эффективность социального управления вместо отбора порядочных, ответственных, честных, справедливых, независимых в суждениях и поступках работников данной сферы предполагает либо погашение таких добродетелей, либо трансформацию их в «негативные добродетели» конформизма, службизма, бездумного исполнительства «человека организации». У такого человека поощряется беспринципность и бесхарактерность, тяга к рассеиванию (дисперсии) ответственности, формируется по сути дела хладность, безразличие к социальному предназначению институтов и организаций. Под этими качествами в обычной лексике подразумевают лишь принявшие добродетельный вид пороки и потому деятельность по их насаждению с умыслом или без него можно было бы назвать чем-то вроде «прикладной антиэтики» с довольно развитой и изощренной в наше время техникой внушения и манипулирования сознанием.

В формате такой позиции исключения допускаются лишь для некоторого числа тех социальных практик, где профессиональная успешность не может быть достигнута довольно последовательно и полно без соблюдения норм честности, порядочности, взаимодоверия и т.п. К ним

относят «малые» организации ремесленников, сообщества ученых, художников, спортсменов (хотя в таком допущении пульсирует остаточная романтичность восприятия этих организаций в духе взволнованного клича экономиста Э. Шумахера: «малое прекрасно!»). В «большом» и «сложно-составном» социуме, основанном на институтах рынка и представительной демократии, управляемом бюрократическими структурами корпоративного типа, человеческая деятельность оказывается всего лишь инструментом достижения отчужденного от нее могущества, средством реализации целей, не согласованных с внутренними, интериоризованными ценностями людей и даже противостоящих им^{*}.

Названный подход как в его умеренных, так и радикализованных формах не является плодом досужего воображения в духе моральной догматики и ригоризма. Он отражает многие вполне реальные и легко просматриваемые стороны нравственной жизни современной цивилизации, ряд негативных тенденций ее развития. Очевидно, в «малом», локальном социуме проще и легче обнаружить связи между добродетелями агента такого общества и достигнутым им успехом. По выражению американского культуролога Р. Хубера, автора популярной книги «Американская идея успеха», такие связи обеспечивались так называемой «этикой характера» с ее артикулированными добродетелями хозяйственного индивидуализма, служения обществу и коммунизму. Однако со временем ее сменила другая этика, «этика личности», которая перестала или, точнее, перестает быть сосредоточием положительных моральных качеств[†].

^{*} См.: подробнее Макинтаир Аласдер. После добродетели. Исследование теории морали. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – С. 346 – 356. Мы оставляем за скобками сюжетику так называемой «моральной экономики», о свойственной ей как будто бы нерациональной, неутилитарной мотивации в несистемных, отчасти просто пережиточных (а отчасти наиболее перспективных) секторах современной экономики, которая не может быть до дна маркетизированной. В таких, как крестьянское (фермерское) хозяйство, ставшим в последние десятилетия необычайно популярным неоремесленничеством со своими маргинальными ассоциациями и средствами коммуникации, связанный с домашним хозяйством бизнес, в сфере бесплатных услуг и социальной работы, развиваемых в соответствии с этической социальной доктриной / См.: Скотт Дж. Моральная экономика крестьянства как этика выживания // Великий незнакомец. Крестьяне и фермеры в современном мире/ Под. Ред. Т. Шанина. – М., 1992.

[†] Huber R.M/ The American idea of success. N.Y., 1973, 1987.

Произошло такое превращение в результате эволюции экономической системы и развития потребительских ожиданий. Массовое производство, прорвавшее барьеры дефицитности благ, потребовавшее новых поведенческих регулятивов, привело к тому, что привычные морально приемлемые категории жизненного успеха в «малом» и в раннеиндустриальном обществе утратили свою действенность в радикально изменившейся ситуации. Произошло падение пуританской традиции умеренности, бережливости, трудолюбия. Изменилась и самооценка общественной жизнедеятельности агента такого общества: ослабла, оказалась подорванной концепция призвания, служения, морального долга, отношения к своей деятельности как миссии. В «большом» постмодернистском обществе с его гигантскими корпорациями, технбюрократией, узкой специализацией труда «этика добродетелей», «этика характера» стали помехой на пути делового и профессионального успеха, с одной стороны, а с другой – в модели успеха стала вытравляться ее нравственно-психологическая составляющая. Потребовалось умение работать с людьми, а не с мертвым материалом, причем на фоне обострения внутрикорпоративной конкуренции, умение рекламировать себя как товар, способность следовать предписаниям конформистского поведения с его ритуальной, символической приверженностью «индивидуалистическому коллективизму», что легло в основании новой «этики личности» и привело к кризису традиционной системы культурных идеалов.

Схожие идеи в описываемой виртуальной дискуссии развивает проф. А.А. Гусейнов. Связь между добродетелями и жизненным успехом была ясной в эпоху раннего Модерна, когда экономика еще вписывалась в семейные, коммуналистские отношения, а управление, политика охватывали достаточно обозримый круг лиц и выступали своеобразным продолжением личных отношений, когда война опиралась на мужество бойцов (что, разумеется, вклинимся мы в ход рассуждений автора, не умаляло роли военной организации), а культура в таком обществе была выражением аристократического этоса праздности. Именно поэтому связи между людьми обретали убедительные черты наглядности и справедливости. Иначе говоря, рассуждает автор, сеть функциональных отношений, кото-

рая располагалась по всему современному обществу, не могла выдержать нагрузки, связанной с расхождением намерений и действий, с давлением негативных мотивов. Нормальное функционирование специализированных подсистем и организаций требует страховки от злых умыслов, что достигается только в том случае, если оно вообще не зависит от моральных мотивов, добродетелей и пороков агентов этих подсистем и организаций, а потому может не приниматься во внимание социальным управлением. Поэтому этика добродетелей, замкнутая на мотивы и обнаруживающаяся только в непосредственном общении, дополняется институциональной этикой, которая не связана с содержательными мотивами, воплощена в правилах функционирования систем, совпадает с их объективной логикой.

Между тем в ориентированном на социологию и социальную психологию этическом знании прослеживается и иная позиция по затронутым вопросам. Несмотря на как будто бы безличностный характер управления в рамках больших организаций (что позволяет наряду с систематическим разделением труда управленцев обеспечивать масштабность, точность, эффективность, надежность управленческого процесса, минимизируя злоупотребления, фаворитизм и достигая безусловного подчинения организованной дисциплине) возникает и развивается уже упомянутый выше специфический этос управления, в нем выделяются субэтосы (менеджеров, администраторов, политиков и т.п.), с которыми можно связывать и возникновение этики управления. А она как раз в сильной степени зависит и от мотивов, а через них и от добродетелей. Регулятивные инструменты такого этоса и такой этики *не просто совпадают* с объективной логикой функционирования подсистем и организаций, *но и обязательно требуют* такого совпадения на основе определенным образом организованного и ориентированного поведения. Если угодно – на основе его добродетельности, порядочности, честности.

В своих лучших воплощениях данный этос содействует укреплению индивидуальной ответственности и инициативности работников, проявлениям преданности *не должностным лицам* по иерархической вертикали, а *организации как таковой*. Это позволяет достаточно эффективно противостоять засилью конформистских настроений и долгу бездумного по-

виновения, ставке на патернализм, и таким образом организации удается избежать пагубных последствий управленческого абсурдизма, возникающего, в частности, и от излишне усердного, прямолинейного следования правилам той же самой этики управления.

В корпорациях как ассоциациях с консолидированными самостоятельными интересами ее участников (о чем уже говорилось ранее) в наибольшей степени выражено этическое измерение взаимоотношений корпорантов, лучше всего достигается взаимодействие «бюрократических» и «профессиональных» начал, горизонтальных и вертикальных принципов управления в организации, соответствующих информационных потоков («сверху вниз» и в обратном направлении), ограничены отношения подчинения в пользу отношений подопечности и партнерства. Поэтому здесь рельефнее всего проявляется феномен профессионального призвания и вместе с тем дух товарищества, сознание общей ответственности и общности судьбы, включая дух клиентизма.

В названной теоретической позиции, хотя и отделяется – во избежание открытого или замаскированного апологетизма (ведь речь ведется лишь о лучших воплощениях!) нравственные аспекты функционирования социальных институтов, иерархически выстроенных сложносоставных организаций от собственно нравственных качеств действующих в них лиц, от их «гражданских добродетелей», все же признается *известная степень скоррелированности* между данными аспектами и этими самыми «добродетелями», безусловно укрепляемых силой как самих обстоятельств деятельности институтов и организаций (их объективной логикой функционирования), так и существующего, сформированного в них нормативного порядка.

Слов нет, исторический опыт давно засвидетельствовал, что институты и организации способны в определенных условиях функционировать в той или иной мере в антисоциальном духе (допустим в качестве примера ситуацию при тоталитарных и авторитарных режимах, которые являют подчас образцы бездушной и жестокой организованности, образцы того, что именуют машинерией, бесчеловечными действиями «военно-карательной машины»). Это одна из причин порождения социофобических настроений в массовом сознании, возможно даже, главная причина. Ведь

очень часто добродетели, доведенные до крайности, утратившие меру (по Гегелю), легко превращаются в свою противоположность или же могут быть ослабленными, деформированными до неузнаваемости, порождая один из самых распространенных видов нравственного конфликта нашего времени – между не осененным моралью профессионализмом и «гражданскими добродетелями».

В рамках данной теоретической позиции, ссылаясь не только на тот же многозначный исторический опыт, но и на специально проведенные исследования, утверждают исключительную важность данных добродетелей, нравственно положительной мотивации «человека организации», во-первых, в обеспечении исправности – с точки зрения естественного, нестесненного развития социума – функционирования институтов и организаций, образующих несущую конструкцию или морфологию самого социума, во-вторых, с точки зрения никогда не исчезающей потребности самих этих институтов и организаций в приспособлении к постоянно меняющейся социальной среде, откуда поступают все новые и новые вызовы, и, наконец, в-третьих, в обеспечении максимального взаимодействия в них формальных, безличностных, ролевых и даже «масочных» отношений. Именно последнее позволяет широко использовать «человеческий фактор» в управлении*.

Подобное взаимодействие формально-неформальных отношений связано с тем, что поведенческие нормы в чистом виде существуют лишь в качестве абстракций. В реальных практиках всякая нормативность обременена всевозможными мировоззренческими образованиями из арсенала повседневных идеологий. Они, так сказать, барражируют вокруг норм, преодолевая их механистичность.

Исследователи (от М. Вебера до Т. Парсона, от Л. Витгенштейна до А. Макинтайра, от М. Полани до П. Уинча и многих других) не случайно предлагают различать техническую приверженность правилам и экзистенциальную преданность тем или иным правилам, готовность следовать содержащейся в них императивности. «Именно там, где проходит это различие, пролегает и граница между тем, что можно выразить в социоло-

¹См.: Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Начала, 1997.

гических понятиях, и тем, что принадлежит сфере этического. Парадокс следования правилу возникает лишь со сведением правила и следования ему к техническим навыкам и в том, что более адекватное решение этого парадокса возможно путем обращения к этическому видению проблемы». Но что это означает и какое отношение имеет к нашей теме, к дискуссии о существовании этики управления? «Техническая самоотдача и соответствующие правила могут существовать и длиться благодаря коллективному принуждению, но коллектив можно бросить или обмануть... Экзистенциальная самоотдача – это преданность образу действия или форме жизни, а не каким-либо отдельным правилам. Играть по правилам футбола или соблюдать устав – это одно, а быть футболистом или военным – нечто другое... Аналогично соблюдение аскезы или брачного контракта – это техническая самоотдача, вера и любовь – экзистенциальная»^{*}.

Именно в этом смысле речь должна идти не об «усвоении» и воспроизводстве в поведении норм этики управления, а об их обновленческой выработке в поведенческой практике, что предполагает отнюдь не их пассивную заученность, ознакомленность с ними подобно тому, как знакомятся с правилами дорожного движения и знанием дорожных знаков. Это не просто социализирующее знание данных правил управленческих игр и даже не просто готовность следовать тому или иному «штучному» предписанию, ибо это больше смахивало бы на отношение к нормам организационно-технического типа, на отношение к этикетному, конвенциональному правилу, но не на моральную норму, которая не имеет изолированного бытия, всегда существует в связке как некоторая совокупность императивов. Вопрос стоит о преданности определенному образу жизни, не о нормах-рамках, а о нормах-целях (по терминологии Р. Мертона), о самозаконии, о том, чтобы быть нравственной личностью (без этого предваряющего условия ресоциализация в духе профессиональной и надпрофессиональной этики носит крайне поверхностный, обличовочный характер), а не только «казаться» таковой.

Но чтобы «быть», надо сначала «стать», подобно тому, как по известному выражению Симоны де Бовуар, «женщиной не рождаются, женщиной становятся» (как, впрочем, и мужчиной и вообще профессионалами), то есть только «археологический» подход позволяет продуктивно об-

^{*} Волков В.В. «Следование правилу» как проблема // Социологический журнал. – 1998. – № 3 – 4. – С. 166 – 167.

суждать проблему драматургии становления нравственной личности, можно даже сказать – ее конструирования. Разумеется, названные несколько выше «гражданские добродетели» сами по себе ординарны, но лишь в том смысле, что за редкими исключениями не предполагают и не требуют каких-либо гиперморальных, необычайных, идеальных качеств у управленца, у «человека-организации». Они свидетельствуют о порядочности, добросовестности в исполнении обязанностей, соответствии поведения этическому стандарту, канону, который «расписан» в незримом кодексе организаций, а частично и в вполне зримом этико-правовом кодексе, воплощающем общекультурный ценностный минимум.

Хотя – пора завершить виртуальную дискуссию – в системе управленческих отношений люди как будто радикально и неотвратимо разделены по декартовской схеме на субъекты и объекты, что порождает неравенство, подчинение, пагубную практику «решения за других», которые основываются на подавлении «иных измерений», на мотивации поступков не по совести и разуму, а по указаниям свыше или же по коллективным решениям, тем не менее даже в жестко иерархизированных структурах имеют место, как уже говорилось, неформальные отношения, к которым трудно применимы характеристики, обличающие иерархизм и которые вместе с тем обладают собственной побуждающей силой. Именно они и позволяют согласовывать нравственные аспекты функционирования институтов и организаций с нравственными качествами самих функционеров, с их добродетелями. Мы говорим не о практикуемых в институтах нравах – они могут иметь мало общего с нормами управленческой этики, с ее повседневной идеологией – а только о возможности данной этики существовать отнюдь не только на бумаге.

И еще два дополняющих соображения. Наряду с иерархизированными отношениями в управленческих сетях существуют и профессионально-коллективные и партнерские отношения в добровольных ассоциациях, которые как раз и воплощают «малое общество» в «большом», не отвергая, а лишь дополняя и обогащая его. Такие отношения предусматривают солидаристскую взаимопомощь, определенную степень близости людей, вовлеченных в эти отношения, их привязанность друг к другу. Строятся такие отношения на принципах верности ассоциации, доверия, уважения,

доброжелательности, взаимной полезности. Хотя в них, слов нет, и не воплощаются высшие моральные ценности и потому они не в праве претендовать на эталонность человеческих отношений, но вместе с тем было бы непростительным ханжеством уверять, будто в них исключаются механизмы профессиональной ответственности и чести, долга и совести. Партнеры, по словам видного американского социолога Амитая Этциони, образуют «жизнеспособные «ответственные сообщества», гораздо более интегрированные, чем простая совокупность индивидов, стремящихся к самоутверждению, однако менее иерархичные, менее структурированные и социализирующие, чем авторитарная община»^{*}.

Теперь завершающая ремарка. Этика управления, ее мировоззренческие образования и нормативы побуждают работников данной сферы человеческой деятельности к деловому и жизненному успеху. Но побуждают таким образом, чтобы преследуя собственные, личные интересы (карьера, заработок, служебный имидж, честолюбивые амбиции и т.п.), они могли бы гармонизировать или просто согласовывать данную ориентацию на успех с ответственностью за свои поступки, за то, чтобы они на деле и ощутимым образом содействовали общественному благу и принесли бы благо управляемым (с учетом того, что и то, и другое могут пониматься по-разному, а стало быть, существуют естественные трудности поиска консенсуса между диверсифицированными мировоззрениями и нормативными позициями). Важно, чтобы были отвергнуты мотивы управленческого гедонизма, желания насладиться властью над людьми и обстоятельствами, а также демонстрацией своих властных возможностей и символов, создавая иногда печально известные феномены «государственно-организованного Добра» и «этатизированной морали». Именно поэтому, напомним в заключение, было бы довольно наивным утверждать о существовании какой-то «достойной» власти, не говоря уже о так называемом «этическом государстве», проникнутом заботами патерналистского свойства, но уже в модернизированной демократической упаковке, тогда как речь должна идти о полноценной и подлежащей контролю политико-правовой и моральной ответственности лиц и организаций, наделенных властными полномочиями.

^{*} Etzioni A. The moral dimension. Towards the New Economics. N.Y.-L. 1990. P. 8.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое мораль и каково ее предназначение в обществе?
2. Почему необходима профессиональная этика?
3. В чем сущность управленческой этики?
4. Каковы основные задачи профессиональной этики управления?
5. Каковы основные принципы управленческой этики?
6. Как влияет общественная среда на формирование и развитие этики управления?
7. Как связаны между собой уровень развития управления и этический уровень в обществе?
8. На каких этапах жизни организации следует обращать внимание на нормы и принципы управленческой этики?
9. Какие этические нормы, стандарты и требования действуют в процессе управления?
10. Приносит ли этическое поведение выгоду в управлении, бизнесе?
11. Распространяется ли требование этичности на внеслужебное поведение управленца?
12. Каков результат этических или неэтических проявлений в функционировании организации?
13. В каких сферах управления чаще всего совершаются этические нарушения?
14. Как связаны между собой уровень личной культуры управленца и уровень этичности его служебных отношений?
15. Этично ли для управленца давать полную свободу проявлению личных установок в контактах с подчиненными и при принятии решений?
16. Каковы Ваши собственные этические требования к управлению, к деятельности менеджера?

17. Есть ли причины для отклонения от норм этики в управлении?
18. Как соотносятся этический климат в организации и стиль управления (лидерства) в ней?
19. Каковы этические требования к лидеру?
20. Какие меры наказания за неэтичное поведение в управлении Вы могли бы предложить?
21. Как влияют факты исправления этических ошибок и нарушений организации на ее имидж?
22. Какова роль этикетных правил в управленческой деятельности?
23. Как Вы понимаете социальную ответственность управления?
24. Каков Ваш прогноз перспектив развития значимости целей этического характера для управления?

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Подумайте над следующими вопросами

*Есть ли решение парадокса власти:

с одной стороны, власть – это опирающееся на силу право распоряжаться людьми, побуждая, заставляя их делать то, что желает властный субъект, даже вопреки их сопротивлению, с другой – власть основывается и на добровольном повиновении управленческим командам и установленным нормам, которое чаще всего невозможно истолковать как «добровольное рабство»?

* Есть ли возможность *иной* парадигмы власти, чем когда власть рассматривается исключительно как господство и чуть ли не фатально обременена насилием и пороками, становясь «отвратительной, как руки брадо-

брея» (О. Мандельштам), когда власть либо притягивает к себе людей с порочными наклонностями, либо прививает подобного рода предпочтения (возможно, развращающий потенциал власти даже сильнее, чем аналогичный потенциал богатства)?

* Развращает ли власть всякого человека, ею облеченного, в такой мере, что не существует иных способов обезопасить себя, кроме поспешной эвакуации из зловредного мира управленческих отношений, особенно с командных высот этого мира? Может ли быть у человека порядочного достаточно ума и самоиронии, чтобы не отождествлять себя с властью, подспудно дистанцироваться от нее, оставаясь самим собой, не обольщаясь властными благами и могуществом?

Возможна ли нравственно достойная мотивация у тех, кто стал управляющим любого ранга и в любой сфере социального управления, при том достигших в ней кроме карьерного успеха? Могут ли у управленца существовать иные, кроме приобретательских побуждений, потуг тщеславия и амбициозного честолюбия, потайного или явного упоения своим властным «величием» («власть всласть!»), мотивы стремления к власти, которые можно было бы отнести к числу вполне нравственных, когда власть не воспринимается как самоценность.

* В какой мере применима к нашему времени классическая теория Макса Вебера о существовании этической ориентации, побуждающей управленческую деятельность. Она приводит человека к восприятию собственной активности как деятельности «ради Бога», а вовсе не ради воздаяний за собственные труды. В этом случае возможна только одна награда – этико-психологического, а не утилитарного, меркантильного свойства. Для такого человека хозяйственная, административная, политическая деятельность обнаруживает свой смысл в служении Делу, а не в постылой

«обязаловке», тем более – в «каторге», не оставаясь при этом чуждым кормлению: честному заработку управленца-профессионала, а также, естественно, не исключая интереса к самому процессу управленческой деятельности, к коллегиальному общению, к состоянию собственного профессионального мастерства, к мнению о себе в профессиональном сообществе (человеческий капитал).

* Не слишком ли высокий и нереалистичный стандарт профессиональной подлинности задается в рамках приводимой ниже позиции, не возникает ли в этом случае опасность непрактичного морализаторства, отказа от неизбежных в управлении моральных компромиссов (проблема их пределов)?

Нравственные мотивы деятельности управленца заключаются в том, что, добиваясь успеха, он при этом рассматривает свою деятельность как служение Делу, как ориентацию на успех Дела, без непосредственной установки на личный успех (последний может – хотя и не обязательно фатально – последовать за успехом Дела, появиться как бы «за его спиной»). Управленец должен быть нацелен, во всяком случае в идеале, на существо Дела, а не на побочные соображения вроде приватизации власти, корыстолюбия, тщеславия, властолюбия как такового и т.п. Безусловно, это особый тип человека, верного своему призванию (степень развитости которого может быть весьма различной – от слабой выраженности предпочтений до глубокой преданности Делу и только ему), преисполненного «самоотдачи Делу». Такой тип человека должен – опять в идеале – не только образовывать верхние этажи руководящего корпуса, управленческого Олимпа; так или иначе он предполагается на всех других этажах управленческой лестницы, где значительно более скромные властные возможности и иной характер и объем ответственности.

* Правомерно ли различать Службу и Служение так, как они противопоставляются в нижеследующей схеме:

Служба

Безличные обязанности, данные извне, в регламентах. Это предполагает знание этикетных правил и следование им (они имеют и некоторое моральное значение), но не образуют долженствования, которое личность добровольно возлагает на себя (самонахождение долга). Но вместе с тем названные обязанности образуют не просто сумму требований к техническому исполнению, ибо речь идет об управлении не механизмами, а о руководстве людьми.

Ответственность перед «кем-то» по вертикали, соответствие должностям существующим и предвкусваемым.

Мотивы служебной деятельности и карьеры.

Служение

Личностное отношение к долгу, задаваемому профессионалом «изнутри», самому себе (в широком смысле долг и его обязанность).

Ответственность «за что-то», перед собой. Анонимная ответственность и внутренний социальный контроль.

Мотив жизненного призвания, служения Делу, вплоть до самоотдачи Делу (что-то должно быть больше, чем действующий субъект, но основанием являются не поступки большинства управленцев (это только обычай!), а то, как следует поступать.

2. Дайте свою оценку следующим текстам

Из Кодекса этики государственного служащего Российской Федерации
(Проект разработан коллективом специалистов под руководством В.М. Соколова)

Статья 2. Служение общественным интересам

- 2.1. Государственный служащий обязан действовать в национальных интересах, во благо всех народов России.
- 2.2. Государственный служащий не должен использовать свое влияние и власть в интересах только преуспевающих социальных групп и их ближайшего окружения.
- 2.3. Действия государственного служащего не могут быть направлены против социально незащищенных групп населения. Ни при каких обстоятельствах они не должны подвергаться дискриминации.
- 2.4. Конфликт между интересами различных социальных групп государственный служащий должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости и моральных ценностях.
В отдельных случаях необходимо и оправдано решение конфликтов в пользу менее преуспевающих социально-экономических субъектов и категорий населения.
- 2.5. Государственный служащий должен уважать достоинство человека, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов.

Статья 3. Соблюдение общих нравственных принципов

- 3.1. Государственный служащий в своей деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.
- 3.2. Честность и бескорыстность являются обязательными правилами поведения на государственной службе.
Неподкупность должностного лица является непременным условием его служебной деятельности. Корруптированный го-

сударственный служащий не может продолжать выполнять свои служебные обязанности.

- 3.3. Вступление в государственную должность и пребывание в ней предполагает развитое чувство долга и ответственности. Государственный служащий должен выполнять долг, возложенный на него обществом и законом, с величайшей степенью личной ответственности.

Из Этического кодекса сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации (принят Второй конференцией Ассоциации контрольно-счетных органов Российской Федерации 03.12.01).

Статья 4. Общие этические требования к сотрудникам контрольно-счетных органов

- 4.1. Сотрудник контрольно-счетного органа должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации и российское законодательство, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.
- 4.2. Этические нормы для сотрудников контрольно-счетных органов включают в себя как общие этические требования для государственных служащих, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязательствами.

Статья 5. Основные этические принципы сотрудников контрольно-счетных органов, обусловленные спецификой их деятельности

Сотрудники контрольно-счетных органов в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

- а) честность и объективность при выполнении служебных обязанностей;
- б) порядочность;
- в) профессиональная компетентность;
- г) безупречное поведение;
- д) лояльность;
- е) конфиденциальность информации;
- ж) независимость.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК*

1. Административная этика : учеб. пособие / Рос. акад. гос. службы при президенте РФ ; Е. В. Охотский [и др.] ; под ред. В. Л. Романова. – М. : РАГС, 1999. – 303 с. – ISBN 5-7729-0051-X.
2. Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений / Р. Н. Ботавина. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 206 с. – ISBN 5-279-02386-8.
3. Ботавина, Р. Н. Этика менеджмента / Р. Н. Ботавина. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 188 с. – ISBN 5-279-02407-4.
4. Браим, М. Н. Этика делового общения / М. Н. Браим. – Минск : Поплымя, 1996. – 194 с.
5. Введенская, Л. А. Деловая риторика : учеб. пособие для вузов / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д : МаРТ, 2001. – 510 с. – ISBN 5-87759-002-2.
6. Венедиктова, В. И. О деловой этике и этикете / В. И. Венедиктова. – М. : Фонд «Правовая культура», 1994. – 175 с. – ISBN 5-87759-002-2.
7. Вечер, Л. С. Секреты делового общения / Л. С. Вечер. – Минск : Вышэйш. шк., 1996. – 204 с.
8. Волченко, Л. Б. Культура поведения, этикет, мораль / Л. Б. Волченко. – М. : Знание, 1982. – 64 с.
9. Государственный служащий: культура поведения и деловой этикет / Н. Астафьева [и др.] ; под ред. Е. В. Охотского ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. 2-е изд. – М. : РАГС, 1999. – 333 с. – ISBN 5-7729-0037-4.
10. Гусейнов, А. А. Краткая история этики / А. А. Гусейнов, Г. Ирлиц. – М. : РАГС, 1987. – 268 с.
11. Де Джордж. Деловая этика: учеб. курс для колледжей и ун-тов : в 2 т. / Де Джордж, Т. Ричард ; пер. с англ. Р. И. Столпера. – СПб. ; М., 2001.
12. Жуков, Ю. М. Эффективность делового общения / Ю. М. Жуков. – М. : Знание, 1988. – 63 с.

*Приводится в авторской редакции.

13. Жуков, Ю. М. Школа делового общения для менеджеров : крат. введ. в курс интенсив. соц.-психолог. обучения / Ю. М. Жуков, Ю. Г. Пилипейченко. – М. : Знание, 1989. – 29 с.

14. Зигерт, В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Д. Ланг. – М. : Экономика, 1990. – 335 с.

15. Кричевский, Р. Л. Если вы руководитель...: элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский ; Акад. народ. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 1993. – 287 с. – ISBN 5-6900-047-2.

16. Кузин, Ф. А. Делайте бизнес красиво : этические и социально-психологические основы бизнеса / Ф. А. Кузин ; Рос. акад. предпринимательства. – М. : ИНФРА-М, 1995. – 287 с. – ISBN 5-86225-013-1.

17. Маркичева, Т. Б. Деловое общение: практ. рекомендации / Т. Б. Маркичева, Н. А. Ножин ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : Изд-во Рос. акад. гос. службы, 1997. – 54 с.

18. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн : пер. с англ. – М. : Дело, 1994. – 701 с.

19. Миримский, Л. Ю. Деловые отношения в предпринимательской деятельности : курс деловой этики / Л. Ю. Миримский, А. М. Мозговой, Е. К. Пашкевич. – Симферополь, 1996. – 156 с.

20. Опалев, А. В. Умение обращаться с людьми. Этикет делового человека / А. В. Опалев. – М. : Культура и спорт, 1996. – 318 с. – ISBN 5-85173-024-2.

21. Основы этических знаний / под ред. проф. М. Н. Росенко. – М. : Дело, 1998. – 216 с.

22. Пиз, А. Язык телодвижений : Как читать мысли окружающих по жестам / А. Пиз : пер. с англ. Т. Новиковой. – М. : Эксмо, 2003. – 284 с. – ISBN 5-699-03505-2.

23. Проведение деловых бесед и переговоров. Как добиться своей цели. – Воронеж, 1991.

24. Сафьянова, В. И. Этика общения / В. И. Сафьянова. – М., 1991.

25. Служебная карьера : учеб.-метод. пособие / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации ; Каф. гос. службы и кадровой политики ; А. С. Гусева [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 301 с. – ISBN 5-282-01896-9.

26. Спивак, В. А. Этика делового общения : текст лекций / В. А. Спивак ; С. Петербург. ун-т экономики и финансов, каф. социологии и упр. персоналом. – СПб. : Изд-во С. Петербург. ун-та экономики и финансов, 1996. – 102 с. – ISBN 5-7310-0638-5.

27. Степнов, П. П. Этические нормы государственных служащих: соц.-филос. аспект / П. П. Степанов ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : РАГС, 2000 – 133 с.

28. Сухарев, В. А. Быть деловым человеком / В. А. Сухарев. – Симферополь, 1996. – 124 с.

29. Честар, Дж. Деловой этикет / Дж. Честар. – М. : Дело, 1997. – 116 с.

30. Шепель, В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера : Управление гуманитарологии / В. М. Шепель. – М. : Финансы и статистика, 1992. – 237 с. – ISBN 5-279-00975-X.

31. Шепель, В. М. Управленческая этика / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 1989. – 284 с. – ISBN 5-7310-0638-5.

32. Шихирев, П. Н. Этические принципы ведения дел в России : учеб. пособие / П. Н. Шихирев ; под ред. С. А. Смирнова ; Торгово-пром. палата Рос. Федерации, нац. фонд «Рос. деловая культура». – М. : Финансы и статистика, 1999. – 146 с. – ISBN 5-279-02190-3.

33. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет деловых отношений. Управление персоналом государственной службы / Н. Н. Шувалова. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 334 с.

34. Ягер, Дж. Деловой этикет. Как выжить и преуспеть в мире бизнеса / Дж. Ягер. – М. : Финансы и статистика, 1994.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| 1. ИСТОКИ И ОСНОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ..... | 5 |
| 1.1. Власть и социальное управление. | 5 |
| 1.2. Две максимы управления. | 16 |
| 1.3. Управление как служение Делу. | 22 |
| 2. НОРМАТИВНО-ЦЕННОСТНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ И ОРИЕНТАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. | 28 |
| 2.1. Как превратить ясное в неясное: между мировоззрением и нормативностью? | 28 |
| 2.2. Является ли этика управления одной из отраслевых разновидностей профессиональной морали? | 32 |
| 2.3. Свобода и этический стиль управления. | 40 |
| 2.4. Дух корпорации: аналогия с социальным управлением. | 47 |
| 2.5. Спор вокруг этики управления. | 55 |
| 2.6. Извлечения из виртуальной дискуссии по фабуле «этика управления»..... | 67 |
| Контрольные вопросы. | 77 |
| Вопросы для обсуждения. | 78 |
| Библиографический список..... | 84 |

Учебное издание

Согомонов Юрий Ваганович
Левицкая Анна Гавриловна
Чекушов Андрей Александрович

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Учебное пособие

Редактор А.П. Володина
Технический редактор Н.В. Тупицына
Корректор В.В. Гурова
Компьютерная верстка С.В. Павлухиной

Подписано в печать 30.10.06.

Формат 60x84/16. Бумага для множит. техники. Гарнитура Таймс.
Печать на ризографе. Усл. печ. л. 5,11. Уч.-изд. л. 5,09. Тираж 100 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.