

## Место и функциональное назначение механизмов регуляции совместной деятельности

Р. АГЗАМОВ

**Актуальность исследования.** Признание фундаментального значения человеческой деятельности в регуляции отношений человека с обществом и совместной деятельностью с другими людьми актуализирует необходимость выявления и исследования новых механизмов регуляции управленческого типа. Следует обратить внимание на то, что основной причиной развития и перехода науки от классической к постнеклассической стадии послужило именно включение в познание новых объектов и изменение критериев научности.

В настоящей статье управление рассматривается нами как объект постнеклассической науки, которая представляет собой сегодня рационально построенный механизм социальной регуляции и является причиной социальных изменений в различных областях человеческой деятельности. В этой связи введение в функциональное рассмотрение проблем управления новой категории «социально-управленческая компетентность», во-первых, соответствует современной проблемной ситуации, во-вторых, имеет высокую актуальность, в-третьих, данная категория сознательно сконструирована и передается посредством социокультурных механизмов регуляции отношений людей в их совместной деятельности.

Однако актуальность проблемы как таковой должна базироваться на эффективности заявленного подхода к ее постановке, только тогда можно говорить о полноценной актуальности предпринятой попытки выстроить методологию нового управленческого подхода на основе категории «социально-управленческой компетентности». В этом подходе важным является выявление отношения субъектов управления к тем социокультурным

основаниям, которые порождают новые социальные формы. Социокультурные основания являются особыми ценностями, под которыми в настоящей статье понимаются основания мышления, опираясь на которые человек принимает решения. Оснований мышления как социокультурных оснований, предлагаемых к рассмотрению в рамках социально-управленческой компетентности, два – компетентия и компетентность. Оба этих основания, генерируя ментальные предпочтения и конкурируя между собой за доминирование в ментальности, связывают два уровня «знаний в управлении» и «знаний об управлении» в единый динамичный процесс, превращая его в новый и перспективный объект исследований в социологии управления.

**Управление как объект постнеклассической науки.** В научной литературе рассматривается широкий круг вопросов, связанных с проблемами совершенствования управленческой практики. Это и изучение различных аспектов профессиональной культуры и поведения государственных и муниципальных служащих, и различные подходы к изучению организационной культуры, совершенствованию системы образования, к процессу формирования властных и управленческих структур. Практически во всех подходах управление рассматривается как технология достижения экономических целей, а компетентность субъектов управления – как совокупность необходимых и достаточных знаний, умений и навыков. Такое понимание до сих пор определяет убеждения и ожидания большинства людей, имеющих отношение к управленческой деятельности. Однако управленческая деятельность имеет общественное значение, и в этом

---

Агзамов Рафик Закариевич, д-р социол. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: agzami@bk.ru

контексте такого рода компетентность мало полезна для решения более широкого круга проблем, возникающих сразу на нескольких уровнях и плоскостях протекания социально-экономических процессов. Уровни управления основаны, прежде всего, на социальном взаимодействии, что требует большего внимания к анализу социокультурных механизмов регуляции отношений между людьми, исследования руководящих структур общества и создания совершенно новой структуры ожиданий, восприятий и компетентностей. От этого зависят необходимые людям виды компетентности и мотивации, ведь нет смысла формировать ожидания, оправдать которые субъекты управления будут не в состоянии.

Постиндустриальная экономика изменила не только стоящие перед субъектами управления стратегические задачи, она изменила и требования к способности работников к принятию эффективных решений и соответствующим действиям, выраженной в скорости реагирования на новые вызовы, а также требования «к видам компетентности, необходимым для решения этих задач, <...> переоценке социально значимых типов поведения, <...> новых способов мышления» [2]. В условиях этих изменений возникает запрос на трансформацию компетентности, она должна быть другой, более адекватной изменившейся социетальной и институциональной обстановке, направленной при этом на поддержание происходящих социально-экономических процессов в устойчиво управляемом состоянии. Современному обществу нужны руководители, способные видеть взаимосвязь между своей работой, потребностями общества и социальными структурами. И главное – современному обществу требуются принципиально новые концепции управления.

Первостепенное значение приобретает качество и пригодность компетентности субъектов управления в осмыслении сложного и неоднозначного мира восприятия людей в попытках вовлечения их в такую форму совместной деятельности, которая способна увеличить их индивидуальный вклад и повысить эффективность деятельности самой организации. Знание все в большей степени связывается с

деятельностью людей, развитием их сил и потребностей, компетенций, с реализацией их ожиданий и стремлений. В этой связи значительная роль, которая придается компетенции и компетентности как социокультурным основаниям мышления, заставляет задуматься над новыми социокультурными механизмами регуляции человеческой деятельности, благодаря которым «знание в управлении» становится не только предметом социокультурного исследования, но и становится производительной силой.

**Социокультурные основания механизмов совместной деятельности людей.** Для людей важно, чтобы они могли влиять на систему управления, способную разрешать возникающие проблемы, могли взаимодействовать с соответствующими должностными лицами, чтобы эти установки занимали в общественном сознании подобающее место. Для объяснения действий человеческой деятельности и оценки их динамики необходимо формирование нового основания социокультурной динамики является сутью реформ. При этом важно подчеркнуть, что в социокультурном смысле реформы – это не столько отмена старых и создание новых социальных форм, сколько изменение культурных оснований, то есть менталитета. Формирование нового основания может быть и просто преобразованием («перекодировкой») смыслов старого, например, индустриальной парадигмы управления с акцентом то на реализацию сил и способностей людей по стандартам машинной реализации, то на технологические возможности обновления любой деятельности.

Новое основание должно соответствовать и существующим представлениям и восприятиям людей, оно должно учитывать личные системы ценностей, восприятий и ожиданий, связанные у людей со способом функционирования общества и со своей ролью в этой структуре. Иными словами, понимание причинных факторов и последствий решений субъекта управления в постиндустриальной действительности должно опираться на познание человеческого индивида. Человеческий индивид является не только «носителем разума, стоимости, классовых интересов, все это, может, ему

присуще, но реализуется лишь в контексте его субъектных взаимодействий с другими людьми, в его совместно и разделенной деятельности с ними» [4]. Это способствует развитию ответственности людей и их способности управлять своим поведением в соответствии со своими представлениями и найденными ориентирами.

Из этого утверждения вытекает практический вывод о том, что субъект управления, в мышлении которого доминирует не подвергнутая преобразованиям индустриальная парадигма управления, не должен работать в сфере управления реформами. Либо его надо самого «перекодировать» так, чтобы он сменил свою ментальную доминанту, поскольку «мышление мыслит, если оно отвечает призывающему мыслить» [6]. Проще говоря, любой объект, любой феномен имеет смысл для субъекта управления только тогда, когда он вовлечен в его деятельность, в социальную практику. Ни один субъект, имеющий отношение к управлению, не сможет создать развивающую среду, без предоставления людям возможности пересмотра и развития своих представлений и способов мышления. В настоящее время многие субъекты управления работают «в контексте низкого доверия и сталкиваются со сложными вопросами справедливости и беспристрастности» [3].

В сферу этого понимания входит не только анализ роли руководителя, но и осмысление таких понятий, как личное участие каждого члена общества в происходящих социальных процессах и ответственность за них. Из этого следует вывод о важности содействия развитию новых представлений о компетентности субъектов управления. Развитие и реализация компетентного поведения в современном обществе, собственно, и является задачей регуляции управленческого типа. Одним из реальных путей решения этой задачи является принятие управленческих решений на основе социально-управленческой компетентности, включающей в себя конструкты «компетенция» и «компетентность», реально задействованные в человеческой деятельности ресурсы.

**Вовлеченность конструктов «компетенция» и «компетентность» в единый динамический процесс.** Компетенции относятся к

категории социальных конструктов, которые формируются динамичной социальной практикой и поддерживаются разнообразными социальными институтами. Действия людей основаны на их представлениях о возможности этих действий, их направленности, способах реализации, необходимых усилиях и инструментах, без которых эти действия невозможны. Важно понять, как устроен этот конструкт и какие выводы из его структуры важны для решения проблем управления деятельностью организации и людей, работающих в ней. В современной практике управления компетенции воспринимаются как эффективный инструмент управления человеческими ресурсами. Однако в этом процессе возникает основная трудность, связанная с соотношением конструкта «компетенция» и конструкции «компетентность». Это обстоятельство убеждает в том, что оба конструкта относятся к категории нечетко определенных логических понятий. Таким образом, подготовка людей к динамично меняющимся условиям требует смещения акцента исследований с оценки качеств людей на его поведенческие проявления. Компетенции как социальный конструкт уравнивают людей в том, что в настоящий момент является важным и необходимым, следовательно, компетенции могут быть приписаны любому человеку. Значит, они могут быть воспроизводимы, их можно удерживать и развивать. Компетенции всегда конкретны, они формулируются в терминах задач и действий, они соответствуют целям деятельности и помогают прогнозированию успешной деятельности. Компетенции в современной практике управления человеческими ресурсами помогают людям одинаково видеть то, что объективно не может быть одинаковым, поскольку компетенции являются результатом взаимной интерпретации индивидуумов, находящихся в рамках моделей различных субъективных реальностей.

Конструкт «компетентность» в отличие от «компетенций» не выступает гарантом успеха, однако создает возможность успеха, поскольку деятельность может быть организована на основании разных возможностей человека (его потенциала). Для того, чтобы субъект управления

смог оценить потенциал действующего человека, он должен обнаружить частоту его проявлений в поведении, обнаружить независимость этого потенциала от конкретной ситуации. Иначе говоря, ему необходимо определить, какие усилия человек прилагает для выполнения своих действий, используя свои возможности, свой потенциал. Совокупность представлений субъекта управления, таким образом, характеризует особенности человека, а не его деятельность.

В социальном управлении социальные компетенции представляют собой институциональную компетентность, которая относится к «знаниям об управлении», где помимо социальных используются и другие виды компетенций, то есть это требование общества к системе управления и образования, и зависит она от институциональной политики. Социальная же компетенция относится к «знаниям в управлении». К ней относится набор «знаний под рукой» у тех, кто реально их использует при подготовке, принятии и реализации решений. Управленческая структура должна своевременно и грамотно (то есть компетентно) реагировать на проблемную ситуацию. Такая социально-ситуативная компетенция приобретает статус компетентности.

Компетенции и компетентность имеют социальную природу и обусловлены базовыми концепциями труда, организации, экономического и социального взаимодействия, то есть всей совокупностью представлений о том, что такое эффективное управление. Социально-управленческая компетентность в проблемном поле управления связывает эти два уровня знаний в единый противоречивый и динамичный процесс и делает его новым, перспективным направлением исследований. Это позволяет дать следующее определение этому феномену: «Социально-управленческая компетентность – категория социологии управления, определяющая степень соответствия (конгруэнтности) практически используемых социальных знаний потребностям успешного функционирования и развития систем управления» [1].

Сдвиги в «современных взглядах на общество, на силы и формы, определяющие их

динамику, на способы и средства его изучения» требуют переосмысления субъектом управления традиционных схем понимания явлений управления и их исследования [5]. Ведь экспектации профессиональных качеств людей связаны не только с рабочими местами и требованиями экономической эффективности, но и со стадией институционализации сферы их деятельности. В этом контексте социально-управленческая компетентность субъекта управления приобретает особую значимость, поскольку она затрагивает интересы многих социальных групп, требующих наличия у субъекта управления соответствующих социогуманитарных и специальных социологических знаний, определенных ценностно-ориентированных установок, умений и навыков их применения в управленческой практике. От этого зависит продуктивная деятельность социального производства, участие людей в сохранении и развитии связей и условий, которые позволяют четко различить деятельность человека как физического индивида и его деятельность в составе социальных групп других людей.

Модель социально-управленческой компетентности исходит из того, что сегодня на авансцене появляется человек как социальный субъект, деятельность которого сопоставима с деятельностью социальных институтов. Ничто не является более фундаментальным при разработке основ социологической теории управления, чем интерпретация природы человеческих существ как проблема социокультурной трансформации их оснований мышления. В этом плане в рамках модели социально-управленческой компетентности различается три области существования человека как хозяйствующего субъекта: социальный индивид, личность и контекстный субъект. Реальный поступок человека определяется совокупностью этих трех движущих сил в конкретных ситуациях и в ходе его эволюции. Иногда перевес на стороне первой силы, иногда – второй силы, а иногда – третьей силы. Все эти силы сопряжены с действиями и взаимодействиями людей, их поступками и поведением. Это означает, что они носят предметный характер и имеют явно выраженную направленность на изменение предмета.

Это означает, что решающее значение приобретает стимулирование субъектом управления совместной деятельности людей на основе социально-управленческой компетентности. Социально-управленческая компетентность имеет две грани: самостоятельность, понимаемая как субъектность, и кооперация, понимаемая как способность к солидарному действию (совместное видение) с позиции долгосрочной перспективы. Обнаруживается зависимость личных компетенций людей от факторов, способствующих смене парадигм мышления, развития социальных компетенций, необходимых для вовлечения людей в процесс социально ориентированного управления. Поскольку социально-управленческая компетентность отражает умение людей выстраивать свое поведение с учетом ожиданий и представлений других людей, особую актуальность в современных условиях приобретает готовность субъекта управления к быстрому освоению основных норм и поведенческих стандартов, новых ожиданий, принятых в данном обществе. Она отражает также умение индивида поставить себя на место другого человека, посмотреть на ситуацию его глазами, умение оценить, как могут быть восприняты те или иные поступки партнером по коммуникации.

Социально-управленческая компетентность характерна тем, что она генетически является естественной в связи с социальной природой человека и в то же время она формируется и благодаря сознательным усилиям людей в процессе их совместной деятельности для решения возникающих проблем. Являясь специфическим видом управленческой деятельности, социально-управленческая компетентность определяет степень соответствия (конгруэнтности) практически используемых социальных знаний потребностям успешного функционирования и развития систем управления. В гносеологическом плане социально-управленческая компетентность является предметом исследования процесса переноса знаний об управлении (экономических, социологических, психологических, правовых, культурологических) в практику анализа проблемных ситуаций и выполнения всего набора актуальных управленческих функций.

Анализ трендов становления в нашей стране управления как социального института на основе социально-управленческой компетентности находится в начале пути и, конечно же, неполон. Тем не менее, новый управленческий подход на основе социально-управленческой компетентности является действительно перспективным, а исследования по конкретизации и прояснению трендов становления в нашей стране управления как социального института имеют хорошую перспективу дальнейших исследований. Исследование новых управленческих подходов позволяет развивать организационную культуру, преобразовать организационный контекст, насыщая его новыми социальными формами взаимодействия людей разных управленческих уровней. В этой связи социально-управленческая компетентность, прежде всего – исследовательский инструмент, модель реальности, которая позволяет получить более полное знание о формировании и использовании механизмов регуляции отношений людей в управленческой практике.

### Литература

1. Кемеров В.Е. Общество, социальность, полисубъектность. – М.: Академический Проект, 2012. 252 с.
2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: «Когито-Центр», 2002. 396 с.
3. Социология управления: теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. А.В.Тихонов. М.: КРАСАНД, 2015. 480 с.
4. Тихонов А.В. Гражданская экспертиза проблем реформирования властно-управленческой вертикали // Модернизация отечественной системы управления: анализ тенденций и прогноз развития: материалы Всерос. научно-практ. конф. (21–22 ноября 2015 г.). М.: Институт социологии РАН. 2014. 548 с.
5. Хайдеггер М. Что зовется мышлением? М.: Академический Проект, 2010. 351 с.
6. Ходкинсон Дж. П., Сперроу Пол Р. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического управления. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007.