

УДК 1/14

## **СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА «ОБЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ»**

**Д.А. Буташин**

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Москва

Современное общество создает все более крупные организации для решения своих задач и может рассматриваться как «общество организаций». Новизна ситуации заключается в том, что некоммерческие организации активно применяют концепции и методы, которые раньше были прерогативой бизнеса.

*Ключевые слова:* «общество организаций», типология организаций, коммуникации, власть.

В современном мире зависимости, обуславливающие совместную жизнь и деятельность людей, не ограничиваются формами непосредственно-личностных отношений между ними. Исследователи глобальных социально-экономических изменений особо выделяют феномен «общества организаций», выступающих как социальные, экономические и политические образования [1; 2; 3; 4].

Определяющим признаком любой организации является наличие цели, для достижения которой необходимы иерархическое построение и управление. Социальные организации возникают для достижения общих целей через достижение индивидуальных целей (предприятие, учреждение) или индивидуальных – путем выдвижения и достижения общих целей (организации союзного типа – партии, профсоюзы, любительские объединения и т. п.). Важно не само увеличение размеров и бюджетов организаций, а то, что эти крупные организации в современном мире решают все основные общественные задачи. Каждая серьезная социальная задача (оборона и образование, здравоохранение и научная деятельность, производство и распределение товаров) выполняется специально созданными организациями, во главе которых стоят профессионалы.

Актуальность вопроса связана с рядом новых значимых обстоятельств. Во-первых, современное общество в изобилии создает все более крупные организации в качестве эффективного средства решения своих задач. Во-вторых, новизна ситуации заключается в том, что в последние десятилетия некоммерческие организации (правительство, вооруженные силы, университеты, больницы и пр.) начали активно применять концепции и методы, которые раньше были прерогативой бизнеса. В-третьих, при сохранении важности взаимодействия людей в организации всё большее значение приобретает взаимодействие организаций между собой.

Проведение в России глубоких социально-экономических преобразований неизбежно создает проблемы в обеспечении поступательного и динамичного развития отечественных организаций. Поэтому актуальность обращения исследователей к феномену «общества организаций» связана и с возможностью повышения устойчивого функционирования организаций в результате увеличения их размеров, количества, а главное – интенсификации процессов взаимодействия между ними.

Организационные проявления феномена «общества организаций» (объективное, социальное, властное) отражают уровень его организованности, характеризуют его состояние и характер развития.

Социальная философия рассматривает *«общество» как сумму связей, совокупность или систему отношений, возникающих в процессе совместной жизни людей, воспроизводимых и трансформируемых их деятельностью*, которая в современном обществе протекает преимущественно в рамках различных организаций. В свою очередь, *«организация»*, при всем существенном различии определений, – *это прежде всего коллективный социальный субъект деятельности, социальная система, объединяющая, координирующая и направляющая поведение людей или социальных групп в ходе совместной деятельности.*

Организационные структуры, нормы, границы являются важной составляющей общественной жизни, во многом предопределяют жизнедеятельность индивидов и социальных субъектов. Главными в рассмотрении феномена взаимодействия организаций между собой, а также общества и организаций являются логика эволюции социальных связей, динамика форм социальности, создаваемых людьми. Очень важно, что в процессе организационного взаимодействия возникает некое новое качество.

1. Происходит увеличение потенциала участников взаимодействия, который превышает простую сумму индивидуальных слагаемых. Особенно ярко наращивание потенциала проявляется в решении сложных социальных задач.

2. Осуществляется распределение и дополнение социальных ролей в соответствии с возможностями каждой организации. В специализации и кооперации усилий содержится огромный резерв (ресурс) решения любых проблем.

3. Создается интегрированное информационное поле, позволяющее решать крупные задачи с использованием меньших ресурсов. Взаимодействующие коллективы организаций выходят на новый уровень информационного потенциала. Рациональнее выстраиваются стратегии, подчиняющиеся необходимой логике, последовательности, упорядоченности.

Наиболее общим условием взаимодействия организаций является необходимость осуществления некой сложной целевой совместной деятельности, в которой участвуют организации, различающиеся: а) по

форме собственности; б) целям; в) направленности; г) масштабам; д) способам и степени жесткости построения; е) степени формализации отношений; ж) средствам регуляции и пр.

Система социальных функций феномена «общества организаций» представляет собой некий функциональный императив, систему требований, выполнение которых является необходимым условием его (феномена) существования: а) адаптация; б) целедостижение; в) интеграция; г) латентность. Объединяя в своей деятельности целевой (продуктивный) и социальный аспекты, «общество организаций» как социальная система, с одной стороны, характеризуется рационально-волюнтаристским компонентом (относительная свобода в выборе будущего, цели, смысла действий). С другой – содержит онтологический компонент, характеристиками которого являются взаимозависимость элементов и подсистем, множественность не всегда очевидных связей и отношений между взаимодействующими организациями.

*Социальные функции феномена «общества организаций»* выступают как зримые черты рассматриваемого явления, проявляющиеся в координационном и субординационном отношениях. Взаимодействующие организации не только согласовывают (координируют) свои функции, но и в той или иной степени подчиняют функции конкретных организаций общим интересам. В более конкретном плане речь идет о таких моментах, как: а) интеграция ресурсов и возможностей ради достижения определенных целей; б) выполнение социально значимых задач; в) содействие внедрению инновационных процедур и процессов; г) приспособление к изменениям во внешней среде и оказание влияния на нее; д) создание новых материальных и духовных ценностей. Структурно-содержательные изменения в системе социальных функций с неизбежностью влекут множественные и далеко не всегда предсказуемые последствия для взаимодействующих организаций и общества в целом.

Плюралистическая структура современного общества слабо зависит от политического режима и экономической жизни. Правительство по-прежнему позиционируется как самая могущественная организация, которая все чаще действует как координатор. В условиях глобальной конкуренции важным фактором становится расширение спектра ее субъектов (организаций). В эпоху «нового плюрализма» у каждой организации есть свое назначение, все они привязаны к определенному аспекту социально-экономической жизни, по-разному определяют свои приоритеты. Но сегодня они приобретают универсальность в плане пространства деятельности, а их взаимозависимость становится все более сложной. Кроме того, всё чаще крупные организации поручают выполнение своих функций другим организациям.

Весомой надгосударственной силой давно уже являются транснациональные корпорации. Вплоть до экономического кризиса 2008 г. успешно функционировал механизм симбиоза крупных корпораций с

государством. Однако события последних лет показывают, что сегодня во главу угла встают не корпорации в их классическом понимании, а «суверенные фонды благосостояния» (суверенные фонды государств, стабилизационные фонды, фонды будущих поколений, резервные фонды). Речь идет о специальных фондах, которые используются для стабилизации государственного бюджета в периоды снижения государственных доходов и (или) для государственных нужд в долгосрочной перспективе.

Значительное влияние оказывают разнообразные организации, действующие внеэкономическими методами. Причем прибыль часто не является их основной целью, скорее – власть и влияние. Это религиозные и преступные организации, а также структуры, ориентированные на решение отдельных проблем (например, антиглобалистские или экологические организации и движения). В эту же группу организаций могут быть включены специальные службы, обладающие значительной степенью самостоятельности, источником которой являются: 1) практика «самофинансирования» операций; 2) реализация интересов, не поддающихся огласке. Причем интересы эти носят не только национальный, но и частный характер (включая интересы корпораций, а также высших лиц государств и спецслужб).

Развитие коммуникационных технологий позволяет создавать весьма эффективные сетевые структуры, распределенные как географически, так и в правовом пространстве, обладающие потрясающим влиянием. Анализируя отношения различных организаций между собой и с государством, следует ориентироваться не столько на масштаб их деятельности (хотя он сам по себе является залогом устойчивости и служит важным ресурсом деятельности организации), сколько на масштаб потенциальных ресурсов (организационных, интеллектуальных, коммуникативных и пр.).

Нарастающее использование технологий «управления свободой» также вносит свои коррективы в рассматриваемые процессы. Для многих организаций, близких к государственным структурам, это проявляется в снижении их эффективности вследствие самопрограммирования, отрыва от реальности, отгораживания от общества, сосредоточения на пропаганде вместо решения актуальных проблем. Ситуация порождает усиление процессов делегирования полномочий, ответственности и трансформации традиционных пирамидальных организационных структур в псевдо- и действительно независимые сетевые организации. Управление последними осуществляется уже не столько прямым воздействием, сколько изменениями среды их функционирования (информационными, налоговыми, финансовыми компонентами этой среды).

Заслуживает особого внимания аналогия между функционированием взаимодействующих организаций и живых организмов: многие эффективные действия организаций, обеспечивающие достижение

стоящих перед ними целей, не осознаются не только сотрудниками, но даже и руководителями этих организаций. Характер (прежде всего – скорость) нововведений в структуру и управление организаций, не просто сохраняющих, но и повышающих их эффективность в новых условиях, становится ключевым фактором конкурентоспособности и организаций, и общества (государства) в целом.

Начиная с последних десятилетий XX в. характерные признаки организаций (относительное единство персонала, наличие места дислокации, области функционирования, руководства) быстро размываются и утрачивают очевидность. С возникновением феномена «общества организаций» формируются альтернативные варианты трудового взаимодействия людей и организаций: 1) возрастает значение Интернета, набирает масштаб дистанционный вариант труда; 2) появляются «оболочковые организации», не имеющие постоянного состава работников; 3) широко используется аутсорсинг, растворяющий границы и структуру организации; 4) формируются «минимальные организации» – с отсутствующей иерархией и объединенные только общим офисом и пр.

Взаимодействие в системе организаций характеризует степень, способы и формы взаимного влияния. На фоне нарастающей кооперации организаций в рамках феномена «общества организаций» появляются все новые модели (образы) организаций, идет непрерывная смена одной модели организации другой и их параллельное существование. Можно предположить, что, достигнув перенасыщения общества своими структурами, организации преобразуются в *хаордическую* (*chaos/хаос + order/порядок*) сеть. Речь идет о возможности возникновения в хаосе конкуренции некоего сверхпорядка (как результата самоорганизации) [4]. Он не только гармонизирует хаос и порядок, но и делает организационные связи взаимно усиливающими.

Понимание феномена взаимодействия предполагает:

- изучение объективных и субъективных аспектов взаимодействия организаций в социально-экономической жизни;
- исследование динамической стороны такого взаимодействия как фактора интенсификации становления и развития сложных социальных систем;
- определение механизма оптимизации ресурсного взаимодействия в системе организаций;
- выявление основных, объективно обусловленных видов взаимодействия в рамках феномена «общества организаций».

Перед системой социального управления в России, находящейся в состоянии перманентной трансформации, стоит дилемма: или силой государственной власти ввести стихию в жесткие рамки (властная вертикаль), или дать свободу социальному творчеству и направлять энергию спонтанных преобразований в созидательное русло. Первый вариант сопряжен с торможением процессов социального развития страны,

второй – требует кардинального пересмотра традиционных принципов, форм и методов социального управления (включая новое понимание роли феномена «общества организаций»).

В этой связи особое значение приобретают неформальные организации, образующие одну из важных подсистем социальной регуляции поведения (деятельности) людей в организационной системе, а также институты гражданского общества. Основным источником регуляции в этом случае выступают нормы и ценности, упорядочивающие систему отношений (механизм самоорганизации) на уровне взаимодействия и прямых контактов. В отличие от формальных структур в неформальной организации нормативная система отличается большей гибкостью и динамичностью, часто не ориентирована изначально на достижение общих организационных целей.

Определение ориентиров деятельности, в результате чего возникает цель (идеальный образ будущего), является смыслообразующим элементом управленческой деятельности. Именно от процесса целеполагания, определяемого системой потребностей, побуждений, мотивов, базовых ценностей и наличного репертуара, зависят логика и направление планируемых действий. В этом смысле можно говорить о детерминированности целей. С другой стороны, хотя свобода выбора цели ограничивается наличием объективных условий, возможностей и ресурсов, процесс целеполагания характеризует принципиальное отличие социальных объектов от объектов физического мира. В этом смысле целеполагание в организации является актом недетерминированного выбора.

Вовлечение организаций в процессы взаимодействия неизбежно затрагивают их политику, организационные структуры, интересы и привычки людей, окружающую среду, финансовые аспекты. Люди могут либо способствовать, либо препятствовать подобным изменениям, поскольку объектом воздействия являются именно индивиды, группы, системы планирования и коммуникации, а также организации в целом.

В задачи управления развитием взаимодействия входит обеспечение равновесия между изменениями и стабильностью. Интенсивность и скорость осуществления нововведений зависят от лиц и групп, которые должны освоить предлагаемые нововведения. Причем уровень интенсивности связан с характером развития восприимчивости, с темпом накопления знаний, умений и навыков, с формированием новых ценностно-смысловых ориентаций.

### **Список литературы**

1. Друкер П.Ф. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося мира. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 272 с.
2. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.

3. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-Пресс, 1996. 426 с.
4. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М.: Инфра-М, 2005. 248 с.

## **THE PHENOMENON OF «SOCIETY OF ORGANIZATIONS» IN THE PERSPECTIVE OF SOCIAL PHILOSOPHY ANALYSIS**

**D.A. Butashin**

Russian Federation Academy of National Economy and State Service, Moscow

Contemporary society multiplies increasingly large organizations needed for solving its problems and can be regarded as 'a society of organizations'. The novelty of the situation is that non-profit organizations actively apply the concepts and methods that were previously the prerogative of the business.

**Keywords:** *society of organizations, types of organization, communications, power.*

*Об авторе:*

БУТАШИН Дмитрий Анатольевич – проректор ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва. E-mail: pr\_butashin@rane.ru

*Author information:*

BUTASHIN Dmitry Anatolievich – vice-president of the Russian Federation Academy of National Economy and State Service. E-mail: pr\_butashin@rane.ru