

ЦЕННОСТНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ СОЦИАЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

Е.В. Малахова

Международный научно-исследовательский институт проблем управления
Россия, 117312, Москва, Проспект 60-летия Октября, 9
E-mail: e.v.malahova@mail.ru

Ключевые слова: управление, ценности, блага, добродетели, этика, индивидуальный субъект, коллективный субъект, псевдосубъект.

Аннотация: Сложные социальные системы, состоящие из индивидуальных и коллективных субъектов, обладают фундаментальным свойством свободы выбора своего поведения, что делает управления ими, вероятно, одной из наиболее трудных задач. Сложность таких систем не может быть принудительно редуцирована на долгий срок без того, чтобы они или деградировали, или научились обходить предписания, создав собственную «теневую», неуправляемую извне часть. Поэтому одним из возможных выходов может стать использование для управления тех оснований принятия решений, которые всегда имели место в самих управляемых социальных системах – ценностных представлений субъектов, детерминирующих постановку целей и оценку полученных результатов, при условии того, что учитываться будут не только критерии, но и уровни оценки, связанные с развитием субъектности акторов.

1. Введение

Кибернетика как наука об управлении сложными системами уже несколько десятилетий относительно успешно занимается не только автоматизированными, но и социальными системами или даже суперсистемами, основной из которых является общество в целом. Не только так называемая социокибернетика, но и более ранние и хорошо разработанные направления, такие как кибернетики второго и третьего порядков [7, 8, 12], рассматривают вопросы управления сложными саморазвивающимися социальными системами и прогнозирования их поведения. Под управлением традиционно понимается воздействие управляющей системы (как актора) на управляемую ради изменения поведения последней. Параметры такого изменения и его цели также задаются управляющей системой, которая при этом должна осуществить редукцию сложности поведения управляемой. Все это давно известно. Однако, когда речь заходит об управлении именно социальными системами, возникает ряд сложностей и проблем, многие из которых не решены до сих пор. Не стремясь говорить обо всех из них здесь, выскажем только гипотезу, что большая часть этих проблем проистекает из того простого факта, что в данном случае сплошь и рядом нарушается закон Эшби, согласно которому сложность управляющей системы должна быть такой же или выше, чем управляемой. В реальности нередки случаи обратного. При этом, на постоянной основе редуцировать сложность управляемых систем просто невозможно. Это всегда одни люди, которые управляют другими людьми, а не машинами или животными, и даже при отличиях в уровне образования, квалификации и др. разнообразии человеческого поведения не будет так уж сильно различаться. Возникает вопрос: если предположить, что сколько-нибудь результативное управление

сложными социальными системами вообще возможно, на каких основаниях оно может строиться? Не претендуя на окончательное решение этого фундаментального вопроса, далее мы постараемся, тем не менее, предложить один из возможных ответов.

2. Ценности в управлении сложными социальными системами

2.1. Проблемы управления социальными системами

В описанных выше условиях зачастую кажется, что управление социальными системами вообще имеет смысл только в ограниченных временных, пространственных и организационных диапазонах, а в случае суперсистем или больших временных промежутков неизбежно потерпит неудачу. Но к счастью, подобное верно только в случае директивного управления, существенно и принудительно редуцирующего сложность управляемых систем для выполнения конкретных задач. Подобное, действительно, может быть лишь кратковременной мерой, т.к. социальные системы (управляемые) развили такую сложность вовсе не случайно – она является залогом их адаптивного потенциала и, в целом, выживания. Поэтому они или воспротивятся своей редукации, или потеряют адаптивный потенциал и деградируют. Однако их сложность, как мы попытаемся здесь показать, можно использовать для управления ими, причем такого рода, который не подразумевает их принудительной и чрезмерной редукации. Это как раз подход, который может быть реализован в рамках кибернетики третьего порядка, где управляющая система (актор, субъект) может находиться внутри сложной управляемой социальной системы (метасубъекта). В этом случае одностороннее директивное управление просто невозможно, и даже обратная связь часто затруднена. Именно для описанной ситуации может быть верным подход, когда управлять можно не всей супер-сложной системой целиком, а ее системообразующими факторами, которые определяют ее цели и мотивации, держат вместе ее элементы (людей и группы), обозначают ее границы. Все перечисленное – это представления о том, что именно и почему в данной системе считается важным, и как выстраивается иерархия таких представлений. Проще говоря – это ценности и ценностные пирамиды социальных систем, используемые последними для своего чаще стихийного, реже направленного самоуправления. Упрощенно переводя все это на язык человеческих взаимоотношений, можно сказать следующее: если мы не можем постоянно заставлять людей что-то делать, то стоит заинтересовать и мотивировать их таким образом, чтобы они делали это самостоятельно. Метод «кнута и пряника» в его явном виде не подойдет – это то же самое директивное управление с редукацией сложности. В случае же самостоятельной мотивации к достижению цели сложность управляемых систем редуцируется только в процессе, а при успешном достижении результата может существенно возрасти. И это, кстати, является важнейшим показателем правильности выбора ценностных ориентиров системой или кем-то для нее – они должны повышать ее сложность, разнообразие реакций и, таким образом, адаптивный потенциал.

2.2. Ценности в социуме

Далее мы несколько более подробно разберем механизмы, с помощью которых реализуется присущий ценностям потенциал управления сложными социальными системами. Начнем с того, что в данном случае может пониматься под ценностью. В бытовом и даже научном словоупотреблении часто не делается различий между понятиями ценности, интереса, потребности, блага, иногда даже обычая или нормы. Однако как для серьезного аксиологического дискурса, так и для системного

рассмотрения феномена ценностей необходимо провести демаркацию между всеми упомянутыми выше понятиями. Если этого не сделать, то мы рискуем получить классический круг в определении, когда, например, говорится, что ценность – это благо, потому что благо – это ценность. Избегая подобного, многие современные аксиологи [3, 6] были вынуждены отказаться от субстанциальной трактовки ценностей и перейти к пониманию последних не как объекта или свойства, а как отношения человека или группы к любому феномену, исходя из того, что вне такого отношения этот феномен был бы ценностно-нейтральным. Это ознаменовало окончательный антропологический поворот в аксиологии и отход от объективного идеализма, ранее ей часто присущего. Подобный подход, с одной стороны, напрямую связал ценности с субъектом, выносящим оценку, с другой стороны, позволил также объяснить ту взаимосвязь между ценностями и управлением, которая ранее понималась эмпирически или вовсе интуитивно. Оценка – это всегда деятельность субъекта, а деятельность предполагает целеполагание и мотивацию – ключевые моменты для управления людьми и группами. Ценности определяют способы принятия решений субъектами и оценку достигнутых результатов.

2.3. Связь ценностного отношения с уровнем развития субъектности

На различных уровнях развития субъектности социальных акторов одни и те же критерии оценки могут применяться по-разному в зависимости от того, насколько обще-стратегические или наоборот, частные, ситуативные оценки доступны субъекту. Уровень развития субъекта – это, по сути, развитие тех свойств, которые и определяют саму его субъектность: целеустремленности, способности к рефлексии, возможности свободно и самостоятельно действовать, способности к совершенствованию, социальности [1, 4]. Уровнем развития свойств субъектности определяются формы оценки субъектом любых явлений или поступков, когда оцениваться может только достижение цели изолированно, или оно же, но в рамках более обширного сетевого взаимодействия субъектов, или все перечисленное, но для совершенствования самих задействованных субъектов в отдаленной перспективе. Ранее нами были рассмотрены такие формы субъектности, как индивидуальная, коллективная и псевдосубъектность [5]. Если под индивидуальным субъектом мы подразумеваем человека, под коллективным – группу или даже шире, социальную общность, то псевдосубъект вообще не является человеческой сущностью, а представляет собой созданный на основе искусственного интеллекта конструкт, с развитием технологий демонстрирующий все больше свойств субъектности, которые ранее считались присущими только человеку. Когда речь заходит о ценностных ориентирах различных субъектов, то последние способны руководствоваться теми или иными этическими системами для принятия решений и вынесения оценок. Различия здесь будут возникать исходя из фокуса оценки. В этот фокус попадают цели (и, соответственно, результаты) поступков, и различные этические системы могут рассматривать более конкретные или, наоборот, общие подходы к постановке целей, пригодных для оценки. Так, с позиций консеквенциализма мы оцениваем поступок исходя из того, привел ли он к цели, которую мы заранее уже оценили как положительную. Именно эта оценка цели служит своего рода мерилем «положительности» средств, позволяющих ее приблизить, даже таких, которые в отрыве от нее могли бы иметь нейтральную или отрицательную оценку. Подобный подход может быть характерен для любого субъекта, но только псевдосубъекты на данный момент им и ограничиваются [5]. Для субъектов более высокого уровня развития (индивидуальных и коллективных) доступно обращение к этическим системам, позволяющим выносить оценки как средств, так и самих поставленных целей, а также состояния акторов, стремящихся к этим целям. Это уже,

как правило, деонтология или аретология, где основной ценностью, с которой соизмеряется все остальное, будет выступать человек, его бытие и совершенствование [5]. Далее мы рассмотрим, как именно указанные различия в ценностных отношениях различных субъектов можно использовать в процессах управления, и каких результатов на этом пути можно попытаться достичь.

2.4. Управление с использованием ценностей социальных субъектов

Использование ценностей в управлении сложными социальными системами (как метасубъектами) возможно как минимум в двух направлениях: 1) критериев оценки и 2) уровней оценки. Что касается критериев оценки, то в данном случае мы имеем в виду положительные или отрицательные оценки поступков или любых иных феноменов в зависимости от степени их соответствия доминирующим в конкретном обществе социокультурным представлениям о благах и добродетелях (таких, как мудрость или мужество, богатство или здоровье и др.), обычно иерархически выстроенных. Именно они, как мы говорили вначале, часто именуется ценностями, например, в различных исследованиях общественного мнения и культурных особенностей различных стран и регионов: у Рокича [13], Холла [9], Хофстеде [10], Игнхарта [2], Шварца [14], Тромпенаарса [15], Льюиса [11] и др. Когда речь заходит об использовании ценностей в управлении социумом, как правило, под этим понимают перестройку шкал и иерархий подобных представлений, когда одни становятся более, а другие – менее значимыми. При этом недостаточно внимания уделяется тому, как именно эти представления могут быть использованы различными субъектами, даже находящимися в рамках одного и того же социокультурного контекста. Если от уровня развития субъектности зависит способность к постановке целей и вынесению оценок, то можно предположить, что верно и обратное – если перед субъектом ставить цели более или менее высокого уровня, чем тот, к которому он привык, это будет или побуждать субъекта развиваться (хотя и не всегда с предсказуемым итогом), или, в случае упрощения целей, постепенно заставит деградировать. Если представить себе некую иерархическую структуру выборов субъекта как основы для принятия решений, то на вершине будет стоять сам такой субъект как конечная цель всех этих выборов. Различия в вышеупомянутых социокультурно-обусловленных пирамидах благ и добродетелей – это, в итоге, различия в подходах и точках зрения на то, что именно и в какой последовательности стоит делать субъекту, чтобы достичь конечной цели, которая есть он сам в наиболее счастливом и совершенном своем состоянии. При этом ясно, что такие различия могут носить фундаментальный характер и определять разные и даже противоположные поведенческие стратегии. Именно поэтому подобные максимы чаще всего обращают на себя внимание теоретиков и практиков в сфере управления общественным сознанием. Однако, как мы видели, без высокого уровня развития субъектности социальных акторов никакие цели, кроме ситуативных, не смогут быть поставлены и достигнуты. Поэтому при использовании ценностей для управления поведением социальных субъектов необходимо учитывать оба направления, упомянутых выше. Управление уровнем оценки – это такого рода постановка задач для управляемых субъектов, когда они для успешного решения должны выносить не только ситуативные оценки, но и задействовать стратегические подходы, оценивая (деонтологически или аретологически), как их действия повлияют в отдаленной перспективе на их собственное развитие, их социальную и природную среду, взаимоотношения с другими субъектами. При этом субъектность таких управляемых акторов будет постоянно и неизбежно расти. Зачем все это делать? Такой подход – это своего рода перевод социальной системы во многих вопросах ее функционирования с «ручного управления» на «автопилот», когда она становится

саморегулирующейся за счет сознательного и мотивированного консенсуса социальных субъектов по поводу желательных и допустимых форм деятельности. Несмотря на распространенную идею, что менее развитый субъект будет более безопасен и управляем, в длительной перспективе – это очень опасная иллюзия, т.к. в условиях, когда управляемая система слишком проста, управляющая тоже может начать деградировать, теряя сложность за ненадобностью. Также, поскольку, как мы указывали, сложность социальных акторов и систем нельзя редуцировать одновременно сильно и надолго, та часть, которая объективно наличествовала, но не была редуцирована, просто уходит в тень. Эту «теневую» часть могут отрицать или не замечать, но она от этого, во-первых, не исчезает, во-вторых, в конце концов начинает оказывать дестабилизирующее воздействие на всю систему в целом.

3. Заключение

В результате исследования было выявлено, что ценности могут использоваться для управления сложными социальными системами, так как для последних представляют собой основания принятия решений на уровне индивидов и социальных групп. Использование ценностей в управлении социальными системами возможно в направлениях критериев оценки и уровней оценки. При этом более привычные формы управления через изменение состава и иерархии благ и добродетелей как критериев оценки могут не привести к значимым результатам без включения уровней оценки, связанных с развитием субъектности социальных акторов.

Список литературы

1. Аршинов В.И., Лепский В.Е. (ред.) Проблемы субъектов в постнеклассической науке. М.: Когито-Центр, 2007. 176 с.
2. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. М.: Новое издательство, 2011. 464 с.
3. Каган М.С. Философская теория ценности. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1997. 205 с.
4. Лепский В.Е. Аналитика сборки субъектов развития. М.: Когито-Центр, 2016. 130 с.
5. Малахова Е.В. Субъектность как основание формирующихся ценностей цифрового общества // Социальное время. 2022. № 3 (31). С. 25-36.
6. Шохин В.К. Философия ценностей и ранняя аксиологическая мысль. М.: Изд-во РУДН, 2006. 457 с.
7. Ashby W.R. An Introduction to Cybernetics. London: Chapman & Hall Ltd., 1957. 295 p.
8. Barrón Pastor J.C., Cardiel Herrera J. Critical Sociocybernetics: Developing the Concept of Dispositif for an Analysis of Steering Processes Between Social Systems // Journal of Sociocybernetics. 2018. Vol. 15. No. 1. URL: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/rc51-jos/article/view/2082> (дата обращения: 10.01.2024).
9. Hall E.T. Beyond culture. New York: Anchor Books Doubleday, 1989. 298 p.
10. Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills: SAGE Publications Inc., 1980. 328 p.
11. Lewis R.D. When Cultures Collide: Leading Across Cultures. London: Nicholas Brealey Publishing, 2006. 591 p.
12. Novikov D.A. Cybernetics: from Past to Future. Heidelberg: Springer, 2016. 107 p.
13. Rokeach M. Understanding Human Values. New York: The Free Press, 1979. 322 p.
14. Schwartz S.H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values // Online Readings in Psychology and Culture. 2012. Vol. 2. Is. 1. P. 10-20.
15. Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business. London: Nicholas Brealey Publishing, 2000. 275 p.