

УДК 316.52

В. В. Кривошеев, С. Н. Макаров

СИМВОЛИЧЕСКИЙ ИНТЕРАКЦИОНИЗМ: МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Проанализирована роль символов в системе социальных взаимодействий. Рассматривается символический интеракционизм как методологическая основа исследования управленческой практики. Основное понятие концепции символического интеракционизма – «символ в процессе взаимодействия» – трактуется как широкий диапазон смыслов, включающий в себя, помимо лингвистических конструкций, детерминанты в виде организационных и групповых факторов. Эффективность процесса управления связывается с совпадением персонифицированных блоков символов субъекта и объекта управленческих взаимодействий. Изучаются вопросы взаимосвязи категорий «управление» и «ситуация».

This article considers the role of symbols in the system of social interactions. Symbolical interactionism is examined as a methodological framework for studying administrative practices. The key notion of the concept of symbolical interactionism – “a symbol in the course of interaction” – is interpreted as a wide range of meanings including, alongside linguistic structures, determinants in the form of cultural, organizational and group factors. The efficiency of management process is associated with concurrence of the personified blocks of symbols of the subject and the object of administrative interactions. The authors address the problem of correlation between the categories of “management” and “situation”.

Ключевые слова: система управления, символ, ситуация, символический интеракционизм.

Key words: administrative system, symbol, situation, symbolical interactionism.



В процессе управленческих взаимодействий субъекты находятся в состоянии постоянного обмена символами. Символы при этом понимаются в достаточно широком смысле, включая не только вербальные элементы, но и всю совокупность информационных единиц, детерминированных организационной культурой, групповыми и общими нормами. Использование всего спектра символов дает возможность оптимально осуществлять управленческие взаимодействия, служит основой для повышения эффективности воздействия на объект управления.

Операционализация понятия «символ» в его прикладном значении тесно связана с такой категорией, как «социальное время». Речь идет о том, что значение, смыслы, которые вкладываются в символы, по-разному интерпретируются в разное время. В силу этого в организационной среде время является не только фактором адаптации включающихся новых участников социальных взаимодействий к правилам, процедурам их осуществления, но категорией, исторически обуславливающей символические наборы. Набор символов, необходимых для успешного функционирования в рамках отдельного социального пространства (в нашем случае это управленческая организация), выступает в роли относительно самостоятельного элемента управленческих практик.

В процессе поиска эффективных моделей управленческих взаимодействий особое прикладное значение приобретают именно символы, которые выступают инструментальной составляющей повседневных социальных контактов. Такие наборы зачастую трактуются как стиль, манера поведения и связаны с социально-психологическими характеристиками носителя интеракции.

Таким образом, персональные наборы символов представляют собой факторы, влияющие на эффективность процесса управления. Эти факторы находят свое выражение в регулярном взаимодействии в рамках организации, а индивидуальные характеристики субъектов деятельности проявляются в ходе обмена символами. Символы, как отмечалось выше, могут иметь различную природу (вербальные, невербальные) и должны быть адекватно поняты всеми участниками процесса управления. Речь идет о процессе обмена информацией, без которого управление невозможно. Поэтому при построении методологической основы рассмотрения процесса управления на уровне внутриорганизационных контактов необходимо учитывать, что эффективность процесса управления обусловлена совпадением символических регуляторов. Анализ природы оптимальных форм социальных контактов, рассматривающий социальные явления и процессы (процесс управления здесь не является исключением) как продукт повседневного взаимодействия индивидов, предлагает, как известно, концепция символического интеракционизма [6, р. 43].

Эта концепция, в свою очередь, базируется на идеях М. Вебера, подчеркивавшего необходимость глубокого понимания социальной среды индивидами, которые в ней находятся и осуществляют активное взаимодействие [1, с. 108]. Дальнейшее развитие эти взгляды получили



в теоретических построениях Дж. Г. Мида [5, р. 90]. Анализируя «внутреннее мышление» индивида, Мид, как известно, разработал концепцию социального бихевиоризма, которая послужила основой для понимания природы взаимодействия как ответной реакции на каждое социальное воздействие. Именно этот момент, органично присущий и процессу управления, позволяет рассматривать любую социальную ситуацию как обмен символами, необходимыми для того, чтобы ситуация учитывала целевые установки всех взаимодействующих акторов, а также была тесно взаимосвязана с самой организацией и ее внешней средой. Очевидно, что такие подходы к выявлению сущности взаимодействия находятся на стыке социологического и социально-психологического знания. Более того, отдельные авторы не всегда обращают внимание на социальную природу взаимодействия, относя его едва ли не всецело к сфере межличностного общения [3, р. 259]. Существует и такая научная позиция, которая рассматривает социальную систему, ее структуру как результат устойчивых процессов межличностного общения, а социальное развитие — как эволюцию коммуникативных форм. Так, Чарльз Хортон Кули полагал, что «даже наиболее сложные и неизменные социальные институты» следует рассматривать как «состоящие из бесчисленных межличностных взаимодействий или актов симпатии, организованных в прочное целое... посредством некоторой системы символов» [2, р. 166]. Понятно, что при исследовании управленческих практик такой подход не позволяет определить основные характеристики акторов взаимодействия, которые, что называется, «нагружены» именно социальными функциями.

Символический интеракционизм, фокусируясь на повседневных взаимодействиях, по сути, игнорирует и такие социальные аспекты, как, например, классовая и гендерная принадлежность [4, р. 122–123]. Но подобный «отрыв» от институционального влияния на социальную действительность можно рассматривать, в определенной степени, как некую условность, так как сама природа появления символьных наборов является продуктом действия социальных институтов на материальных носителей конкретных функций, проявляющихся в ситуациях управленческих взаимодействий.

Сказанное позволяет сделать вывод, что символический интеракционизм может быть инструментом для анализа частных ситуаций, возникающих в социальной организации, служа лишь тактическим целям при рассмотрении процесса управления на микроуровне. Кроме того, указанную концепцию можно использовать в качестве основы для моделирования ситуаций в рамках управленческих взаимодействий. Но распространенный в настоящее время ситуационный подход к управлению в определенной степени выводит субъект и объект управленческих взаимодействий за рамки активных акторов, что не отвечает задачам управленческого моделирования. Современные социальные технологии (в частности экспертные системы), выступая в качестве дополнительного управленческого ресурса, необходимого для эффек-



тивного воздействия на социальные системы разного уровня, предполагают перевод ситуационного управления в новое состояние. Процесс управления все в большей мере предстает как деятельность по изменению поведения объекта управления при помощи специально организованной ситуации, в которой иницилирующим звеном выступает формальный руководитель, должным образом организующий социальную среду, побуждая тем самым объект управления к выполнению определенных действий. При этом объект управления идентифицирует свои действия как реакцию на обстановку, связывая свой отклик на управленческое воздействие только с личным выбором, который коррелирует с ожидаемым им социальным результатом.

Получается, что символический интеракционизм, понимаемый с таких, более широких познавательных позиций, в полной мере учитывающих уплотнение социального времени взаимодействий, возрастающую сложность как субъекта, так и объекта управления, позволяет совершенствовать управленческие практики, а значит, повышать их эффективность.

Список литературы

1. Вебер М. Избранное. Образ общества / пер. с нем. М., 2005.
2. Cooley Ch. Human Nature and the Social Order. N.Y., 1964.
3. Denzin N. Symbolic Interactionism and Ethnomethodology // American Sociological Review. 1999. Vol. 8, №6.
4. Harrel B. Symbols, Perception and Meaning // Sociological Theory: Inquires and Paradigms. N.Y., 2003.
5. Mead G. H. Mind, Self and Society. Chicago, 2002.
6. Pfnetze P. E. Self, Society, Existence. Human Nature and Dialogue in the Thought of G. H. Mead and M. Buber. N.Y., 2002.

Об авторах

Владимир Вениаминович Кривошеев — д-р социол. наук, проф., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград.

E-mail: krivs48@rambler.ru

Сергей Николаевич Макаров — канд. социол. наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ, Москва.

E-mail: snmak75@mail.ru

About the authors

Prof Vladimir Krivosheev, I. Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.

E-mail: krivs48@rambler.ru

Dr Sergey Makarov, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow.

E-mail: snmak75@mail.ru