

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В ПЕРИОД СМЕНЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ

Представлен теоретический анализ тенденций развития психологии управления во взаимосвязи со сменой технологических укладов. Предпринимается попытка проанализировать эволюцию научных воззрений в области психологии управления и на основе этого анализа спрогнозировать будущие тенденции развития в данной области науки.

**Ключевые слова:** технологический уклад; гуманитарные технологии; управленческая деятельность; системный подход; трансдисциплинарность.

В настоящее время переход к новому технологическому укладу становится все более актуальным, в связи с этим возникает множество вопросов, связанных с подготовкой соответствующих новому укладу управленческих кадров. Цель данной работы – провести историко-системный анализ изменений в сфере научных теории и практики управления, обнаружить взаимосвязь между развитием технологий и сменой взглядов на сущность феномена управления.

В самом общем виде технологический уклад – это совокупность технологий, характерных для определенного уровня развития производства [10]. В условиях научного и технико-технологического прогресса происходит переход от более низких укладов к более высоким, прогрессивным. Технологический уклад охватывает замкнутый воспроизводственный цикл от добычи природных ресурсов и профессиональной подготовки кадров до непроизводственного потребления. В рамках технологического уклада осуществляется замкнутый макропроизводственный цикл, включающий добычу и получение первичных ресурсов, все стадии их переработки и выпуск набора конечных продуктов, удовлетворяющих соответствующий тип общественного потребления.

Принято считать, что смена технологических укладов совпадает со сменой инновационных волн Шумпетера. Согласно этой концепции мы сейчас находимся на рубеже зарождения нового – шестого технологического уклада (ТУ). Причиной существования предыдущих пяти ТУ он называет особенности, присущие производительным силам в разные эпохи капитализма. Ведущие отрасли и виды деятельности, благодаря которым капитал имеет максимальный рост, составляют ядро ТУ, а технологические нововведения, благодаря которым возникло ядро, называются ключевыми факторами.

Каждому укладу присущи свои особенности социальной жизни общества. Естественно предположить, что каждому укладу присущи характерные для него особенности управления производством, а значит, и та совокупность феноменов и факторов, которая непосредственно входит в содержание, охватываемое предметом психологии управления (организационной психологии). Отталкиваясь от этого предположения, можно заключить, что элементы управления, которые в своей развитой форме станут характерными признаками и показателями новых управленческих устоев, можно разглядеть уже сегодня: будущий технологический уклад зарождается в недрах текущего и вступает в си-

лу, когда последний исчерпывает свою возможность и теряет эффективность по увеличению нормы прибыли.

С.Ю. Глазьев дает следующую периодизацию технологических укладов [2]:

– Первый ТУ. Период: 1770–1830 гг. Ядро: текстильная промышленность, текстильное машиностроение, выплавка чугуна, обработка железа, строительство каналов, водяной двигатель. Ключевой фактор: текстильные машины.

– Второй ТУ. Период: 1830–1880 гг. Ядро: Паровой двигатель, железнодорожное строительство, транспорт, машино-, паростроение, угольная, станкоинструментальная промышленность, черная металлургия. Ключевой фактор: паровой двигатель, станки.

– Третий ТУ. Период: 1880–1930 гг. Ядро: электротехническое, тяжелое машиностроение, производство и прокат стали, линии электропередач, неорганическая химия. Ключевой фактор: электродвигатель, сталь.

– Четвертый ТУ. Период: 1930–1970 гг. Ядро: автомобиль-, тракторостроение, цветная металлургия, производство товаров длительного пользования, синтетические материалы, органическая химия, производство и переработка нефти. Ключевой фактор: двигатель внутреннего сгорания, нефтехимия.

– Пятый ТУ. Период: 1970 – до 2010 г. Ядро: электронная промышленность, вычислительная, оптоволоконная техника, программное обеспечение, телекоммуникации, роботостроение, производство и переработка газа, информационные услуги. Ключевой фактор: микроселектронные компоненты.

Сейчас концепция технологических укладов считается общепринятой, различные авторы могут только немного расходиться в сроках. По мере развития кризиса становится ясно, что бессмысленно скрывать очевидное – существование периодических депрессий в капиталистической экономике. Единственно разумный способ для экономистов-рыночников – это обратить свои промахи в достоинства, т.е., руководствуясь этими концепциями, пытаться выйти из кризиса, не меняя капиталистического характера экономики. И это понятно, ведь гораздо труднее прийти к осознанию несостоятельности экономики, основанной на частной собственности со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Какие же выходы предлагают сторонники концепции технологических укладов? Основная причина «межукладных» кризисов, считают они, в том, что общество запоздало реагирует на необходимость смены (обновления, усовершенствования) производительных сил

(существующие общественные отношения производства мешают этому производству нормально развиваться). Страны, первые приспособившиеся к новым условиям, оказывались в будущем «на коне». Следует добавить, что обычно эти же страны успевают быстро приспособиться и к следующему технологическому укладу, новички здесь появляются редко.

Очевидно, что для становления нового технологического уклада требуются очень «наукоемкие вложения». То есть то, что экономика будет основана на знаниях, скорее всего, правда. С одним небольшим замечанием: знания будут рассматриваться лишь с точки зрения их товарной ценности. Можно возразить, что это уже давно так. Но в шестом технологическом укладе знания будут играть еще большую роль. Увеличится роль науки в экономике, и эта роль будет состоять в том, что сама наука станет основной инновацией.

Эффективность технических и экономических технологий определяется, например, тем, насколько совершенны бизнесмены и менеджеры в применении гуманитарных технологий. По результатам некоторых социологических исследований, хозяйственные руководители реализуют свои знания и способности на 30%, от силы до 70%. Чем ниже их управленческо-гуманитарная подготовка, тем беднее проявляется их личностно-деловой потенциал. Улучшение этой подготовки обеспечивает повышение производительности труда на промышленных предприятиях на 25–30%, а в отдельных случаях – на 40–60%.

В этой связи мы перейдем к рассмотрению понятия гуманитарных технологий.

«Гуманитарные технологии», если исходить из названия, – это технологии, ориентированные на развитие человеческой личности и на создание соответствующих условий для этого. Другими словами, это способы совершенствования моральных и этических норм, развития интеллектуального потенциала и физического состояния.

К гуманитарным технологиям относятся: футурологические, ситуативные и повседневные.

Футурологические гуманитарные технологии воспроизводят синоптическую карту, представляющую экономический, социальный, культурный, морально-психологический и демографический «прогноз» возможных вариантов будущего. С помощью этих технологий прогнозируется конкретная модель состояния общества, региона, трудового коллектива, что очень важно для руководителей, заинтересованных в том, чтобы быть готовыми к решению новых проблем.

Ситуативные гуманитарные технологии разрабатываются и применяются по причине каких-то обстоятельств. Например, управление поведением людей в экстремальных ситуациях. По этим технологиям проводятся специальные тренинги – профессиональная учёба соответствующих работников. Чаще всего она осуществляется в виде разбора «ситуация – конфликт» или деловой игры.

Универсальными являются повседневные гуманитарные технологии. Например, технологии профессионального обучения, технологии поиска одарённых людей [11].

Известно, что не всякое гуманитарное знание технологично. Во-первых, гуманитарные знания характе-

ризуются познавательной направленностью. Во-вторых, им свойственны абстрактность, возможность произвольного толкования. В-третьих, им присуще богатство художественного языка, символическое разнообразие, подтекст.

Усложнение гуманитарных технологий сопровождается развитием и сменой научных типов рациональности в целом. Классический этап (XVII – первая половина XIX в.) фиксирует внимание на объекте, стремится при теоретическом объяснении и описании элиминировать все, что относится к субъекту (исследователю), средствам и операциям его деятельности. Такая элиминация рассматривается как необходимое условие получения объективно-истинного знания о мире. Цели и ценности науки, определяющие стратегии исследования и способы фрагментации мира, на этом этапе, как и на всех остальных, определяются доминирующими в культуре мировоззренческими установками и ценностными ориентациями. Если классическая наука была ориентирована на постижение все более сужающегося, изолированного фрагмента действительности, выступавшего в качестве предмета той или иной научной дисциплины, то специфику современной науки конца XX – начала XXI в. определяют комплексные исследовательские программы, в которых принимают участие специалисты различных областей знания [13].

Гуманитарной технологии свойственны открытость целей работы с человеком, отсутствие манипулятивности в деятельности педагога. Открытость возможна через прояснение смысла совместных действий, коллегиальность в формировании и выборе цели, предъявление целей для экспертизы всем заинтересованным лицам, возможность их коррекции, изначально заложенную в алгоритм технологии. В основании гуманитарной технологии лежит внутренняя логика развития прогнозируемого качества, а не внешнее формальное следование умозрительно запланированным этапам работы или закономерностям гипотетического построения той или иной образовательной модели.

Педагогические технологии гуманитарны по своей природе. Важной особенностью гуманитарной технологии является диалогичность. Условия диалога в гуманитарной технологии обеспечиваются путём преднамеренного конструирования субъект-субъектных отношений, обуславливающих характер индивидуально-личностных изменений учителя и учащихся. Результатом такого взаимодействия будут «состояния», в которых участники педагогического процесса смогут услышать, понять друг друга, выработать доступный язык общения [11]. Гуманитарность педагогической технологии проявляется в возможности её влияния на интегральные характеристики человека (потребности, интересы, мотивы, ценностные ориентации, установки, смыслы), определяющие динамику личностной системы в целом.

Гуманитарные технологии все больше распространяют свое влияние на развитие технологий эффективного управления. Все большую актуальность приобретают исследования, касающиеся методов эффективного управления человеческими ресурсами, а также обучения современных руководителей. Все чаще обращаются к изучению личности руководителя в его системном понимании.

В сфере гуманитарных технологий в настоящее время также назревает потребность в смене и усложнении знаний. По мнению В.Е. Клочко и Э.В. Галажинского, вступление человечества в эпоху информационного общества не только заставляет человека становиться более сложным для того, чтобы соответствовать эпохе, но и сама эпоха наступает, потому что человек уже накопил необходимый потенциал сложности, хотя и не знает об этом, поскольку пытается осмыслить себя с помощью средств, на такую сложность не рассчитанных. Собственно это и вызывает необходимость разработки более сложных способов осмысления того, что представляет собой человек вообще и человек информационной эпохи в частности [1].

Теперь мы перейдем к более подробному рассмотрению взаимосвязи между сменами научно-технологических укладов, развитием гуманитарных технологий и усложнением знаний об управленческой деятельности.

Развитие и усложнение знаний об управленческой деятельности совпадает как со сменой технологических укладов, так и с развитием гуманитарных технологий. Можно выделить следующие этапы:

1. Классические теории (XVIII – середина XX в.). Постулаты: труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения, это присущее для них качество. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они зарабатывают, делая это. Мало таких индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля. Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными. Он должен разложить задачи на легкоусваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику. Главные задачи в обучении: научить различным техникам контроля над эффективностью работы сотрудников и процессом производства, обучить руководителя созданию последовательной и эффективной системы делопроизводства [7].

2. Теории человеческих отношений (с 50-х гг. XX в.). Постулаты: индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными, признанными как индивиды. Эти потребности являются более важными, чем деньги в побуждении и мотивированности к труду. Главная задача руководителя: сделать так, чтобы каждый чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать своих подчиненных о планах, а также учитывать их предложения по улучшению этих планов. Руководитель должен предоставлять своим подчиненным возможность определенной самостоятельности и личный самоконтроль над исполнением рутинных операций. Главные задачи в обучении: научить руководителя техникам мотивирования сотрудников, обучить приемам делегирования полномочий, а также организации командной работы.

3. Теории человеческих ресурсов (конец XX в. – по настоящее время). Постулаты: труд для большинства индивидов приносит удовлетворение. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, в разработке которых они участвуют. Большинство индивидов способны к самостоятельности, творчеству, ответ-

ственности, а также к самоконтролю на более высоком месте по иерархии, чем то, которое они теперь занимают. Главная задача руководителя – лучшее использование человеческих ресурсов. Он должен создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности, содействовать полному участию персонала в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль подчиненных. Главные задачи в обучении: обучить системе оценки индивидуальных особенностей сотрудников, обучить системе эффективного делегирования полномочий, научить искусству создания индивидуального плана развития сотрудников и организации в целом.

Если говорить о развитии и усложнении знаний в науке об управлении транспективно [3–5], т.е. выделяя уровни и этапы движения этого знания (и познания) в историко-системном анализе, то можно выделить некоторые наметившиеся тенденции, объективирующиеся в сопоставлении с соответствующими достижениями в сфере технологических и научных достижений.

Субординационные модели управления постепенно сменяются координационными моделями. К этому вынуждает, с одной стороны, объективная сложность шестого экономического уклада, а с другой – рост знаний о самоорганизующихся системах, об усложнении как основании устойчивости открытых систем в пространственно-временных континуумах их бытия.

Представление о формировании нового системного уровня как возрастании сложности системы требует пересмотра управления системами с точки зрения возрастания сложности самого управления. Это неизбежно повлечет пересмотр организационных принципов управления, потому что они не могут остаться неизменными при переходе системы на новый иерархический уровень. Пока это больше проявляется на уровне появления новых (коэволюционных) концепций развития системы природы и общества, заявляющих о себе ресурсными моделями, моделями биотической саморегуляции и устойчивого развития.

На уровне психологии управления достаточно выраженной становится проблема совмещения внешнего управления системой с ее самоорганизационными возможностями. Координация просматривается уже на уровне попыток введения принципа «единства иерархического управления и самоорганизации частей», принципа «комбинирования управления и самоорганизации в иерархической системе» [6], принципа обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур на основе взаимодействия механизмов управления и самоорганизации [8].

Замечено, что в современной теории и практике организации и управления экономическими системами повышенный интерес проявляется к идеям самоорганизации [9]. Именно сущность и возможности самоорганизации предопределили перенос интереса с моделей управления, ориентированных на взаимодействие объекта с внешней средой, на модели, учитывающие тенденцию децентрализации управления. Процесс принятия решений смещается с верхнего уровня на нижние этажи, т.е. на конкретных исполнителей, что обуславливает переход многих организаций на принципы и формы командной организации

труда. «Абсолютизация самоорганизации или организации приводит к снижению эффективности экономических систем и общества в целом» [8. С. 233].

Представление о связи организации с самоорганизацией вывело проблематику управления в полидисциплинарный контекст. Транспективный анализ показывает, что на самом деле полидисциплинарность следует понимать как начальный этап межпредметного дискурса, который переходит сегодня в трансдисциплинарное взаимодействие. Иными словами, сбывается прогноз Жана Пиаже, полагавшего еще в 1970 г., что после этапа междисциплинарных исследований «следует ожидать более высокого этапа – трансдисциплинарного, который не ограничится междисциплинарными отношениями, а разместит эти отношения внутри глобальной системы без строгих границ между дисциплинами» [12].

В тексте «Всемирной Декларации о высшем образовании для XXI в.: подходы и практические меры»,

принятой участниками Международной конференции по высшему образованию в 1998 г. в Париже, отмечается необходимость поощрять трансдисциплинарность программ учебного процесса и учить будущих специалистов, используя трансдисциплинарный подход для решения сложных проблем природы и общества [14]. Эффективность проектирования (и реализации) высоких гуманитарных технологий в управлении мы связываем с разработкой и внедрением трансдисциплинарных программ в учебный процесс подготовки управленцев новой формации. Трансдисциплинарный подход позволяет переносить когнитивные схемы из одной научной дисциплины в другую. Если человек рассматривается в психологии в качестве открытой саморазвивающейся и самоорганизующейся системы [5], то это не может не сказаться на теории управления, учитывающей не только организационный, но и самоорганизационный потенциал управляемой системы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Галажинский Э.В., Ключко В.Е.* Высокие гуманитарные технологии в образовании: между гуманизмом и манипуляцией // Психология обучения. 2010. № 12. С. 5–27.
2. *Глазьев С.Ю.* Характеристики технологических укладов. URL: [http://www.glazev.ru/econom\\_polit/2477](http://www.glazev.ru/econom_polit/2477)
3. *Ключко В.Е.* Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). Томск, 2005.
4. *Ключко В.Е.* Эволюция психологического мышления: этапы развития и закономерности усложнения // Сибирский психологический журнал. 2011. № 40. С. 136–152.
5. *Ключко В.Е.* Многомерное психологическое мышление: антропологические проекции // Психология обучения. 2012. № 10. С. 4–23.
6. *Костарев С.В.* Самоорганизация и управление в иерархической социально-экологической системе. URL: [http://www.vasilieva.narod.ru/gu/mat\\_conf/SOV/SOV31.htm](http://www.vasilieva.narod.ru/gu/mat_conf/SOV/SOV31.htm)
7. *Кравченко А.И.* История менеджмента. 5-е изд. М.: Академ. Проект; Триста, 2005. 560 с.
8. *Кузнецов Н.В.* Обеспечение устойчивого развития предпринимательских структур на основе взаимодействия механизмов управления и самоорганизации: автореф. ... канд. экон. наук. СПб., 2010.
9. *Кузнецов Н.В., Подлесных В.И.* Самоорганизация как эффективная стратегия развития и управления // Научно-технический вестник СПбГУ ИТМО № 36. СПб.: СПбГУ ИТМО, 2007. С. 233–236.
10. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. 495 с.
11. *Современная педагогика.* Классификация технологий. Общая характеристика гуманитарных технологий. URL: <http://www.modernstudy.ru/pdd-270.html>
12. *Трансдисциплинарность.* URL: <http://www.ru.wikipedia.org/wiki/>
13. *Черникова И.В.* Философия и история науки: учеб. пособие для студентов и аспирантов высших учебных заведений. Томск: ТГУ, 2001. URL: <http://www.ou.tsu.ru/hischool/4ernicova/pred.htm>
14. *UNESCO on the World Conference on Higher Education (1998).* Higher Education in the Twenty-First Century: Vision and Action. URL: <http://www.unesco.org/cpp/uk/declarations/world.pdf>

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 11 июня 2013 г.