

СТАТЬИ И ЭССЕ

*Александр Ковалев**

МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК ЭВОЛЮЦИЯ ТИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие «модернизация» сложно и противоречиво. Противоречива и его история и судьба теорий модернизации. После простого отождествления модернизации с «вестернизацией», «европеизацией» или «американизацией», после прямолинейного противопоставления в 50–60 годах XX века традиционных институтов, якобы всегда тормозящих общественное развитие, институтам «современным» («модерным») пришел период признания возможности многолинейного развития, основанного на сложности и разнородности традиций, определяющих разные стартовые позиции и пути для модернизации и даже способных крепнуть и расширять сферы своего влияния благодаря ей¹. Затем на Западе наступило время почти тотального разочарования в теоретизировании в категориях модернизации. Стало модным рассуждать о «постмодерной» эпохе, тем самым как бы подразумевая, что «современность» в качестве желанного образца развития для стран «третьего мира» и посткоммунистических стран бесповоротно превзойдена западными обществами. Однако именно проблемы и потребности постсоциалистического мира в приобщении к «современному» уровню потребления, информационного обеспечения, связи и т.п. дали толчок возрождению концепции модернизации, правда, уже под соусом теорий «неомодернизации»².

Сколько-нибудь содержательные описания модернизации неизбежно должны быть комплексными, системными, учитывающими экономические, социальные, политические, культурные и личностно-психологические аналитические измерения общественной жизни. При таком проблемном размахе очевидно, что создание когда-либо единой теории, охватывающей все процессы модернизации, невозможно. Следует твердо отказаться и от попыток трактовать модернизацию как предсказуемый, универсальный эволюционный процесс со строгой последовательностью стадий, венчаемых единой моделью «современности» как образца и цели достижения для «отсталых» обществ. Тем самым лишается смысла и прежний общий взгляд на модернизацию как на всемирный процесс вытеснения локальных типов традиции универсальными формами современности. Теории модернизации всегда ориентировались на разные концепции социальной эволюции. Но такие неэволюционисты, как К. Поппер (в своей критике так называемого историцизма) и Ф. Хайек давно и достаточно убедительно показали, что любая эволюция (хоть биологическая, хоть социальная) представляет собой неповторимый уникальный процесс непрерывного приспособления к непредвиденным, случайным, неизвестным заранее событиям. Поскольку же обобщения возможны только на базе сравнительного изучения группы объектов, но отнюдь не единственного уникального объекта, то никакая теория эволюции принципиально неспособна дать нам «законы эволюции» или «законы исторического развития», позволяющие рационально предсказывать будущее развитие

* *Ковалев Александр Дмитриевич* – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН

© Центр фундаментальной социологии, 2002г.

© Ковалев А.Д., 2002г.

¹ Хороший обзор концепций 70-х годов XX века, пересматривающих прежнюю парадигму «традиция—современность», см.: *Осинова О.А.* Американская социология о традициях в странах Востока. М.: Наука, 1985. С. 106 и далее.

² Ключевые положения теорий неомодернизации см.: *Штомка П.* Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 179–185.

общества и культуры. Социокультурная эволюция, утверждает Хайек, «не детерминирована ни генетически, ни как-нибудь иначе, и выражается она в многообразии, а не в единообразии»³. И теория такой эволюции в лучшем случае может вырабатывать обобщенные формальные критерии для оценки достигнутого многообразия и осторожно выдвигать на их базе не конкретно-содержательные, а, как называет их Хайек, всего лишь «структурные предсказания», или «предсказания в принципе», намечающие пути структурной реорганизации, способные повысить приспособительный потенциал данной сложной системы к непредсказуемым эволюционным изменениям вне и внутри ее. При таком подходе можно подумать и о подыскании подходящих операциональных показателей для вышеупомянутых формальных критериев.

В свете изложенных соображений общей теории эволюции соответственно можно переосмыслить и понятие модернизации. Здесь мы сразу отвлекаемся от сложного содержания конкретных процессов модернизации, от проблем исторического различия «первичной модернизации» (ранние промышленная, политико-правовая и образовательная революции в странах западной цивилизации) и «вторичной модернизации» (подражательные процессы развития в развивающихся, социалистических и постсоциалистических обществах в разное время), от идеологических парадоксов, когда модернизация незападных стран осуществляется под лозунгами антимодернизаторских идеологий, и вообще от всех содержательно-исторических проблем равной сложности. Выделим предельно абстрактные и максимально близкие духу эволюционного подхода в социологии измерения модернизации с учетом того, что мы исключили из их числа представления, заимствованные из теорий конвергенции, где модернизация выглядит завершающим этапом эволюции всех обществ. Вместо конвергенции ныне предпочитают говорить о разнообразии, различии переходных институтов и форм, участвующих в процессах модернизации и существующих в качестве потенциальных образцов для нее в высокоразвитых обществах «современного» типа. Это разнообразие, отражающее усложнение систем человеческих отношений, с эволюционной точки зрения издавна описывалось в категориях дифференциации (прогрессирующего разделения функций и роста относительной независимости составляющих единиц) социальной структуры (включая ее экономический, политический, культурный и иные аспекты).

С некоторых пор многие англоязычные авторы предпочитают говорить о «высвобождении» (disembedding)⁴ социальных институтов их конкретных контекстов, крепко связанных отношений досовременных типов обществ, и локальных контекстов отношений в современных обществах и тем самым об увеличении разнообразия благодаря новым комбинациям отношений, преодолевающих свою прежнюю пространственную и временную ограниченность. «Высвобождение» означает также уход одних институтов из-под контроля других, например, образования, науки, искусства и т.п. из-под контроля религии. Увеличение разнообразия общественных отношений, возникающее при усложнении и количественно-материальном росте социокультурных систем, передается и отражается в сложности психологической сферы, в сложности человеческой личности. Ее «высвобождение» тесно связано с историческим процессом рационализации человеческих отношений с природой и обществом, о чем так много и настойчиво писал Макс Вебер. Рационализация же немислима без развития и неуклонного возрастания роли символических коммуникационных систем, позволяющих социальным и внутриличностным отношениям абстрагироваться от времени и пространства, стать общезначимыми.

Одно лишь вышеприведенное перечисление тем, ассоциируемых с понятием модернизации, убеждает, что связать их в единую, стройную работоспособную теоретическую систему вряд ли когда-либо удастся. Нечеткий, эклектический и расплывчато-собираТЕЛЬный характер этого понятия собственно и был причиной частых разочарований в теориях модернизации. В то же время жаль отказываться от старой

³ Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. М.: Новости, 1992. С. 48.

⁴ См., напр.: Giddens A. Modernity and self-identity. Stanford, 1991. P. 17 etc.

почтенной этикетки, пробуждающей такие богатые ассоциации. Возможный выход из этого затруднительного положения — найти некоторые наглядные, измеримые, допускающие рабочее, «операциональное» применение показатели сложности, разнообразия, высвобождения, косвенно оценивающие степень «модернизированности» тех или иных обществ.

Такие показатели начали разрабатываться давно, по сути с момента появления первых теорий модернизации. Беда в том, что идеология всех этих показателей была редуционистской, сводящей смутный космос процессов модернизации к какому-нибудь одному институциональному измерению. В принципе, в этой сфере приемлем лишь один «редуционизм», замыкающий все процессы модернизации на типе, на структуре личности «современного человека», поскольку эта «структура» явно сложнее любой социальной структуры, в том числе и любого комплекса явлений модернизации. Хотя замена одной сложности еще большей сложностью не облегчает решение теоретических задач модернизации, но ориентация «на человека» как точку отсчета придает неожиданную перспективу самым избитым ходам мысли. Так, среди разных институциональных измерений модернизации особой популярностью пользовалась и пользуется индустриализация, как совокупность общественных отношений и процессов, благоприятствующих широкому применению физической энергии и машин и относительно легко поддающихся количественной оценке. На индустриализацию как технико-технологическое преобразование материальной жизни человека тоже можно смотреть с точки зрения возрастания материального разнообразия, увеличивающего свободу выбора различных благ для человека и тем «высвобождающего» его из конкретного, узкого, единого для всех диапазона возможного выбора в сфере потребления, досуга и т.п. Об этом в сущности говорили возникавшие одно за другим в 60-е годы 20 века под влиянием идей Римского клуба операциональные технологические определения модернизации на основе то мера суммарного потребления энергии на человека, то эффективного долевого соотношения живых и неживых источников энергии, то экономического «коэффициента прогрессивности капиталовложений» (то есть отношения прироста производительности труда за счет технических нововведений к приросту производительности труда за счет простого количественного увеличения фондовооруженности производства) и других подобных показателей. Применение их поодиночке и с абсолютистскими притязаниями, хотя частично и отражало успешность внедрения лучших образцов производительного поведения в изучаемых обществах, но часто вело к редукции комплексной социологической проблематики модернизации исключительно к экономической модернизации и, более того, к «жалким и ничтожным» (по определению Ф. М. Достоевского) попыткам оценивать цивилизацию, культуру или благосостояние государства «числом, мерой и весом продуктов, которое производится людьми»⁵.

Критика таких редуционистских и ясных определений модернизации несколько не отменяет их полезности и применимости для специальных задач и на своем месте. Нужно только забыть о глобальных и абсолютных претензиях и рассчитывать на комплексность использования и системное восприятие операциональных показателей модернизации. К набору этих показателей здесь предлагается прибавить еще один «операциональный» критерий уровня модернизированности обществ, заимствованный из теорий организации. Критерий этот опирается на хорошо известные, даже банальные, типологии организаций и позволяет судить о степени модернизации просто по большей распространенности определенных типов организации по сравнению с другими. Слово «эволюция», вынесенное в заголовок этого аналитического обозрения, не должно вводить в заблуждение: подход здесь не «эволюционный» в смысле последовательного развития и смены одних типов другими, высшими, а, так сказать, эволюционно-типологический, в смысле одновременного сосуществования разных типов организации, которые по-разному распространены в

⁵ Достоевский Ф.М. Полн. Собр. Соч. В 30-ти тт. Т. 11. Л.: Наука, 1974. С. 193.

различных обществах и по-разному способствуют развитию рациональности и разнообразия в человеческой деятельности. Вся «новизна» подхода в данной работе сводится к предложению использовать идеи из одной почти самодостаточной теоретической сферы для решения проблем в другой, доселе плохо связанной с первой. Чтобы выполнить такую задачу, придется попутно дать очерк эволюции рациональности, воплощаемой в человеческих организациях, и в некоторых методологических подходах, демонстрируемых в этом обозрении, вовсе не претендующем на учет архисовременных достижений в теории организации, заключена вся польза, какую можно извлечь из данной работы.

Теории организации интересуют нас здесь лишь постольку и в той мере, в какой они разрабатывают исконную эволюционистскую тему нарастания внутреннего разнообразия, разнородности, разделения труда и т.п. в структурах организации во взаимосвязи с изменениями ее социальной среды, а также тему развития рациональности в плане повышения эффективности использования возможностей указанного разнообразия. Социальное окружение, среду организации составляют те внешние факторы (не подвластные организации либо контролируемые ею в ограниченной степени), которые непосредственно влияют на реализацию целей организации. Основная переменная, характеризующая среду, — ее сложность. Чем сложнее среда, тем больше неопределенность, то есть тем менее предвидимы результаты действий организации. Если организация вынуждена действовать в сложной среде с полным использованием своих потенциальных ресурсов, то сложность среды должна отразиться в сложности целей и задач организации, а, следовательно, в типе ее структуры. Такой релятивистский (учитывающий изменения среды) подход теорий организации к изучению эволюционного повышения сложности организационных структур, сопоставляемых со сложностью среды, в какой-то мере помогает осмыслить исторический сдвиг от традиционного к современному (капиталистическому) типу общественной организации, то есть важнейшую историческую проблему теорий модернизации.

В сущности тут имеются в виду исторические сдвиги того же типа, какие одним из первых проанализировал К. Маркс при переходе от феодального общества к капиталистическому, если изложить его проблемы чуть ближе к языку теорий организации. Исходный пункт марксистского исторического анализа в «Манифесте Коммунистической партии», например, тоже составляют изменения среды — географические открытия и расширение рынков. Прежняя феодальная, или цеховая, организация промышленности более не могла удовлетворять спроса, возраставшего вместе с новыми рынками и уступила место мануфактуре. Разделение труда внутри отдельной мастерской пришло на смену разделению труда между цеховыми корпорациями. Дальнейший рост рынков и транспортных возможностей привел к развитию крупной промышленности как господствующей формы организации в экономической сфере. Крупная промышленность создала всемирный рынок. Новые формы организации разрушали традиционный уклад феодальных отношений. Давление раз возникшего свободного рынка, этой крайне изменчивой среды, имело следствием, что буржуазия уже не могла существовать без неустанного революционирования средств производства, а, следовательно, и производственных отношений и всей совокупности общественных отношений. «Беспрестанные перевороты в производстве, непрерывное потрясение всех общественных отношений, вечная неуверенность и движение отличают буржуазную эпоху от всех остальных»⁶. Поэтому процесс перехода от традиционно-феодального общества к капиталистическому можно рассматривать как переход от статичного общества со стабильной организацией и относительно стабильной окружающей средой к обществу, в котором изменение и обновление стало повседневным элементом жизни, способом существования, продиктованным основным принципом организации такого общества, его центральным механизмом регуляции — свободным рынком.

⁶ Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2. Т. 4. С. 427.

Чтобы понять, как это непрерывное обновление и нестабильность сказываются на структуре организации, определяющей ее тип, надо иметь понятие структуры и хотя бы кратко объяснить принципы его формирования в теориях организации. Кстати, они тесно связаны с принципами классической социологии. Воспользуемся «генетическим» способом изложения.

В процессе удовлетворения общественных потребностей люди сотрудничают, следствием чего оказывается дифференциация задач и специализация в их исполнении между отдельными лицами и социальными группами. Специализация делает необходимым обмен благами и услугами. Разделение труда позволяет лучше удовлетворять общественные потребности, но одновременно порождает новые, удовлетворение которых требует дальнейшего углубления разделения труда. Чем сложнее оно, тем больше растет значение в его координации формальных организаций, образующих целостные комплексы из дифференцированных и специализированных ролей. С общественными потребностями и со всякой более широкой общественной системой организацию связывают ее цели. С точки зрения этой более широкой системы, цели организации суть функции, реализуемые ею в пользу окружения. «Рациональность организации» характеризует правильность и эффективность реализации ею предполагаемых целей, то есть способ, каким организация удовлетворяет известные общественные потребности. Такая реализация требует взаимодействия множества специализированных функций (отраслей, отделов, индивидуальных ролей и т.п.). Между этими функциями возникают специфические связи, которые, в основном, удается свести к отношениям подчинения и взаимности. Первый тип отношений дает вертикальную дифференциацию (иерархию), второй — горизонтальную дифференциацию, охватывая контакты между «равными». Эти два измерения организационных связей в целом определяют структуру организации. Проблема рациональности организации ставится в контексте трех взаимозависимых групп факторов: ее целей, структуры и среды (окружения). Тогда эту проблему можно сформулировать как вопрос о том, насколько эффективно данный тип структуры организации реализует свои цели в данных условиях среды.

М. Вебер описал свойства бюрократической рациональности, обеспечивающей повышение рациональности организаций по сравнению с их предшествующими историческими типами. Вертикальную бюрократическую структуру составляют позиции, подчиненные безличному правовому порядку, направленному на реализацию данной цели. Именно то, что все поведение членов бюрократической организации определено безличными правовыми нормами, исключает произвольность решений и обеспечивает непрерывность функционирования организации. По отношению к отдельному лицу организационная иерархия, в которой низшие позиции подчинены вышестоящим, образует систему уровней карьеры, открытую для каждого, кто исполняет ее формальные требования. Поэтому иерархия есть также средства достижения дисциплины и контроля над индивидуальным поведением в организации. В бюрократической организации профессиональная сфера отделена от частной жизни, благодаря тому, что чиновники лишены собственности на средства управления и являются наемными работниками, то есть будучи лично свободными, подчинены организации только в сфере, определенной добровольным трудовым соглашением и формальными предписаниями, связанными с их позицией в иерархии. Предполагается, что в идеале основой отбора кандидатов и назначения чиновников в бюрократической организации служит исключительно формальная профессиональная квалификация.

Но бюрократическая рациональность исторически ограничена. Теоретики организации очень скоро стали сомневаться в безотносительной рациональности организации, удовлетворяющей условиям веберовского идеального типа бюрократии. Так, Т. Парсонс во введении к американскому изданию работ М. Вебера развил тезис, выдвинутый в 30-х годах, что его описание этого типа содержит два подмножества противоречивых элементов: бюрократических и профессиональных. В такой организации

действуют две разные противоречащие друг другу основы легитимации власти. Власть, опирающаяся на техническое знание, и власть, вытекающая из позиции в бюрократической иерархии, на самом деле не дополняют друг друга, но конфликтуют, становятся альтернативными вариантами. Следование рекомендациям эксперта опирается на признание высшего уровня его знаний и квалификации — это добровольное повиновение. Бюрократическая власть основана на праве отдавать приказания, приписанные данной позиции в иерархии.

К бюрократическому типу организации более всего приближаются так называемые «механические» организации — относительно однородные по занятиям, с простой структурой целей, рутинными задачами, функционирующие в достаточно однородной среде. Большинство зарубежных авторов утверждают, что эти условия, а потому и такой тип организации в современном обществе постепенно исчезают и в будущем могут быть полностью вытеснены высокосложными организациями, в которых все большую роль будут играть профессионалы. Профессионализация определяет одно из главных направлений эволюции рациональности организаций в развитом рыночном обществе, определяет один из важнейших признаков его «современности». Рост сложности среды, в которой действуют организации, ставит под вопрос рациональность организации бюрократического типа. Эволюционная трактовка среды как важнейшей из независимых переменных, определяющих структуру организации, и рассмотрение отношений организации к среде как взаимодействия систем сопоставимых уровней сложности многим обязаны, кроме М. Вебера, таким классикам социологии, изучавшим макропроцессы разделения труда, как Г. Спенсер и Э. Дюркгейм. Их интуиции по этой части превращаются в теориях организации в формальные обобщения, помогающие оценить способность организации адаптироваться в неизвестной среде к новым условиям и через это продвинутость организации в направлении «современности». Можно привести отдельные примеры этих формальных признаков приближения к современности.

1. Чем больше взаимозависимость между отдельными элементами процесса труда (функциями), тем в большей степени разделение труда становится самостоятельным механизмом координации в организации. По мере роста специализации горизонтальные контакты замещают иерархию как главную основу координации. Рост общественного разделения труда увеличивает взаимозависимость внутри организации и создает необходимость координации через обратную связь и информацию. Это признак современности организации. Упор же на различия статусов в иерархии создает тенденцию к продолжению работы по раз принятой программе. И это отражает тяготение к более традиционной структуре организации.

2. Чем более разнородные цели реализует организация и чем сильнее ее связь с внешней средой, тем более рассеяна структура власти. Чем сложнее структура организации, тем больше рассеяние власти в организации, то есть тем сильнее тенденция к передаче полномочий решения на другие уровни; появляется сильная отрицательная корреляция между степенью использования знаний в организации и централизацией и формализацией решений.

3. Чем больше сложность целей и структуры задач организации, тем больше ее способность к нововведениям; и т.д.

Все это подтверждает, что эволюционная установка классической социологии на рассмотрение функционирования социальных систем в связи с их средой действует в теории организаций в полную силу и ничуть не отошла в прошлое. Как уже говорилось, со средой организацию связывают ее цели и структура задач, а это в свою очередь определяет характер и степень разделения труда в организации. Сложность целей зависит от сложности окружения организации. Рост разделения труда в ней есть тоже ответ на растущую сложность и изменчивость окружения, что порождает значительную неопределенность для организации. Простой рост величины организации тоже ведет к росту разделения труда в ней и связанных с этим трудностей координации (одна из ведущих идей Спенсера и Дюркгейма).

Поэтому по мере роста сложности организации растет значение функций, обеспечивающих сбор и преобразование информации, то есть подготовку организационных решений, растет значение предвидения и планирования будущих действий. Рациональность организации, действующей в условиях неопределенности, зависит не так от того, насколько правильно решает она свои текущие проблемы, как от того, насколько верно она решает эти проблемы с точки зрения будущих состояний среды. Сложности координации стимулируют изобретательность решений. Чем больше сложность целей организации, тем больше внутренняя разнородность и тенденция к новациям. Но эффективное использование внутренней разнородности возможно только в рамках особых организационных структур, где отношения между индивидами и группами опираются на демократические принципы. Потребность в координации задач в масштабе всей организации для достижения конечного результата требует интеграции дифференцированных действий. Условием эффективности организации оказывается не только приспособление к требованиям среды, но и установка ее верхних этажей на решение проблем, а не на борьбу за привилегии и статус в организации.

Прямое влияние типологий Дюркгейма явно чувствуется в известной, и поныне бесполезной классификации уровней внутренней самоорганизации систем Эриха Янча⁷, в основе которой тоже лежит учет связи между структурой организации и средой. Первый уровень — механистическая система — не способна к изменениям своей внутренней организации. Ее поведение однозначно детерминировано состоянием «входов» системы (если воспользоваться языком кибернетики). Второй уровень — адаптивная (приблизительно тождественна «открытой естественной») система — приспосабливается к внешним изменениям через изменения своей внутренней организации. Третий уровень — органическая, творческая, новаторская и т.п. система способна к изменению своей внутренней организации соответственно активным целенаправленным изменениям среды. Идеальные типы механической и органической организаций рассматриваются в эмпирических исследованиях не как взаимоисключающие альтернативы, а лишь как две крайние точки континуума возможных моделей организации. Этими исследователями подтверждено, что органический тип чаще проявляется в нестабильных условиях, механический преобладает в относительно постоянной среде. По данным конкретной истории организаций одна и та же организация в разное время может приближаться то к одному, то к другому типу. В отдельных частях организации также варьируется тот или иной тип.

Если организация тесно связана со своей средой, то в конечном счете от последней зависит, будут ли в ней преобладать творческие, адаптивные или механистические решения. Если же организация господствует над средой, ее структуру в большей степени определяет результат внутренних столкновений власти и частных интересов. Однако когда организация целиком находится под влиянием среды, это отражается на ней упадком эффективности действия. Слишком сильный контроль внешних факторов над организацией тоже не позволяет ей развивать внутреннюю структуру в соответствии с требованиями рационального действия. Но вообще, чем больше (в известных границах) давление социального окружения организации, тем рациональнее основы, на которые опирается организационная структура, тем объективнее предпосылки принятия решений, тем меньше расхождение между реализованными и предполагаемыми целями.

Таким образом, структура организации в каждый данный момент оказывается результатом компромисса между объективными требованиями, выполнение которых обеспечивает реализацию целей организации, и давлениями на нее со стороны групп, занимающих в соответствии со сложившимся укладом сил и привилегий положение в обществе, позволяющее контролировать организацию. С точки зрения принятия решений, первая категория требований формирует внутренне-целевые критерии действия, связанные с технико-экономическими условиями реализации целей организации. Эти критерии устанавливают порог рациональности действия (ниже которого появляется угроза

⁷ Янч Э. Прогнозирование научно-технического прогресса. М., 1970.

существованию организации), ограничивая произвол внутриорганизационного распределения социальных благ и ценностей. Вторая категория требований формирует внешние критерии действия, более или менее соответствующие ожиданиям контролирующих организацию социальных групп. То есть внешние критерии действия и направление организационных решений отражают идеологические ценности и ограничения, связанные с классовым делением и стратификацией общества, системой власти в нем. Между внутренними и внешними критериями действия в современных организациях обычно существует противоречие, так как система власти создает тенденцию к консервации и инерции в общественном укладе, а внутренняя рациональность организации постоянно сообразуется с изменениями в условиях реализации целей организации и стремится подчинить внутренне-целевым критериям все общественное развитие.

Если структура организации сильно зависит от внешней к ней классово-слоевой структуры, то говорят о высокой «социальной включенности» организации. Под этим теоретики организации подразумевают «институционализацию участия и мотивации на базе ожиданий и обязанностей, существующих независимо от организации в общественной среде»⁸. Такая ситуация характерна для традиционных кастовых и сословных обществ, где «организационные решения» (о которых, конечно, можно говорить только в некотором условном смысле) почти полностью определены культурной традицией, неотделимой от существующего общественного порядка. Это и приводит к огромной стабильности традиционного общественного уклада. В современных обществах аналогичную традиционной зависимости исполняет зависимость организации от внешнего к ней административного уклада. Господство внешних критериев действия ограничивает автономию организации и сильно снижает ее рациональность. Оно тормозит быстроту общественных изменений.

Противоположная ситуация однонаправленной подчиненности системы власти и привилегий в обществе «организационным решениям», полностью обусловленным технологическими условиями реализации целей, встречается среди примитивных сообществ с очень низким развитием общественного разделения труда, вся деятельность которых направлена лишь на поддержание жизни. При существовании на грани выживания принятие каких-то внешних к непосредственным требованиям среды и потребностям момента критериев действия грозило бы гибелью всему сообществу.

В современных индустриальных обществах встречаются разные случаи взаимоприспособления организационных и общественных (классовых и пр.) структур, каждый раз требующие конкретного анализа.

Внутренне-целевые критерии действия порождают тенденцию к конвергенции, универсализации организационных решений: организации, действующие в одинаковых технико-экономических условиях, будут иметь подобную в каких-то отношениях структуру. Напротив, давление внешних критериев способствует культурной дивергенции и «партикуляризму» организационных структур.

В обществах с сильной социально-классовой дифференциацией формой рационального поведения общественных групп оказывается их стремление к максимизации своего частного интереса. Но эта тенденция противоречит логике действия организаций органического типа, для которых по определению предполагается, что дифференциация власти и престижа в них опирается на принцип профессиональной компетенции и личные достоинства и, следовательно, подвижна, а контакты между людьми свободны и не формализованы. Предполагаемый важный мотив действий в такой организации — потребность признания со стороны профессиональной среды, рационально сообразующейся с общими целями организации и через них ориентированных на общезначимые ценности. Однако организация с подобной «органичной и творческой» направленностью сплошь и рядом действует в среде, в которой сильны иерархические связи, формальные символы

⁸ Kamiński A. Wbadza a racjonalność. W-wa: PWN, 1976. S. 75.

статуса и престижа более важны, чем скрытое за ними реальное содержание, законы индивидуальной карьеры подчиняются этим формальным критериям, и права в итоге распределяются далеко не по принципу профессиональной компетенции. В такой обстановке функционируют, например, научные организации в обществах, ориентированных на достижение личного успеха любой ценой.

Расхождение между экономической и общесоциальной рациональностями в плане функционирования общества в целом составляет постоянно действующее противоречие современного капитализма⁹. Эволюция структур капиталистических хозяйственных организаций и промышленных предприятий обнаруживает быстрый подъем их технико-экономической рациональности. Некоторые из этих организаций решили проблему непрерывности нововведений. Ни в какой другой сфере общественной деятельности не используется так полно и эффективно научное знание. Современная децентрализованная разветвленная корпорация характеризуется богатством разных форм организации. Там, где это полезно, в ней преобладают новаторские решения. Децентрализация решений здесь означает, что решающие полномочия передаются на тот уровень, где имеется больше информации по данной проблеме. Структура организации складывается из ряда относительно автономных уровней, на которых принимаются решения, разнящиеся по степени общности. Решения, принимаемые на высшем уровне, имеют наиболее общий характер, наибольший временной диапазон и охватывают всю организацию. Новаторские организационные решения являются ответом на сложность и неопределенность общественного окружения организации.

Гипертрофированное развитие технической, «инструментальной» рациональности в экономической деятельности и хозяйственных организациях по сравнению с организациями в других областях социальной жизни отражает двойное противоречие в развитии общества капиталистического типа в ходе его многосторонней модернизации.

С одной стороны, развитие общественного разделения труда идет путем создания автономных организационных сфер с особыми подкультурами. Это вызвано тем, что поддержание способности организационных структур к рациональному изменению, к нововведениям при известном сопротивлении общесоциальной среды требует значительной автономии в рамках общественной системы как целого отдельных сфер деятельности, которые эти организации представляют. Такие организации склонны создавать собственный культурный этос (например, культ «объективной истины» в научных организациях) и, таким образом, превращаться в подобие социальных институтов.

С другой стороны, сама эта автономизация, прежде всего хозяйственной жизни порождает ряд «социальных издержек», вызванных чрезмерностью социального разнообразия, вытекающими из него трудностями координации и «функциональной разделенностью» реальной власти и ответственности. В глобальной организации современного общества капиталистического типа нет автоматического и безотказного регулирующего механизма, который делал бы возможным постоянное и эффективное согласование интересов экономической подсистемы и общества в целом. Рост политической и социальной рациональности явно отстает от экономической. «Рост сложности современных обществ в сравнении с раннекапиталистическими, — указывает Каминьский, — вызвал лишь количественные изменения в государственной администрации, то есть увеличение размеров административного аппарата и специализации отдельных его частей. Но трудно найти какие-либо качественные изменения в организации государственной администрации. Такие изменения произошли в первую очередь в рамках больших предприятий и особенно многоотраслевых корпораций, тогда как рост централизации политической власти и государственного аппарата не повлекли за собой существенных изменений в типе организаций»¹⁰.

⁹ Анализ этого противоречия посвящена почти вся указанная в предыдущей сноске книга А. Каминьского.

¹⁰ *Kamiński A. Wbadza a racjonalność. W-wa: PWN, 1976. S. 119.*

Перевес экономической рациональности — и проявление глубоких противоречий капиталистической системы, и, в известной мере, функциональное явление для ее самосохранения. Для оценки перспектив развития обществ капиталистического типа (то есть обществ первичной модернизации или высокомодернизованных обществ) первостепенную важность имеет ответ на вопрос, в состоянии ли такое общество современного типа, не изменяя свои институциональные основы, согласовать экономическую рациональность с глобальными общественными интересами. Разрешение этого вопроса требует рассмотрения взаимоотношений между главными институциональными укладами, лежавшими в истоках развития современных капиталистических обществ, в первую очередь между свободным рынком, государственной бюрократией и парламентской демократией. Отношения между ними в большой степени определяли характер развития этих обществ. Но таких исторических исследований глобального развития с точки зрения теории организации почти нет. Эти исследования, в основном, ограничивались областью чисто экономической рациональности, которую и теоретики организации и теоретики модернизации молчаливо и тенденциозно считают основным критерием «современности» общества, мерилom его продвижения по пути «модернизации».

И хотя основной пафос этого обзора довольно старых и общеизвестных идей классических теорий организации — в призыве использовать для характеристики уровня модернизации общества чисто количественную оценку веса и распространенности в этом обществе организаций органического типа, которых больше всего именно в экономической сфере, все-таки следует опасаться сквозного, универсального применения этого критерия к изменениям социальных институтов всех видов. Даже у М. Вебера с его прославленной исторической интуицией противопоставление современного рационального экономического поведения традиционному экономическому поведению часто означало преувеличение функциональной связанности политического и экономического развития, как следствие — невольную редукцию политических интересов к экономическим, линейную трактовку развития и обеднение разнообразия условий и альтернатив общественного развития. В конце концов, характер современных политических систем развитых западных стран можно объяснить инерцией и формирующим эффектом традиционных для них идеологий (учение Локка и Монтескье о разделении властей без сомнения было главной причиной попыток реальной организации этого разделения), а не функциональными взаимосвязями экономического и политического развития и соответствующими требованиями первого ко второму. Чаще всего предпочтительным и определяющим при столкновении с насущными ценностями модернизации оказывается сохранение минимального консенсуса на микросоциологическом уровне, достигаемого, в основном, на базе традиционных ценностей. Эти же традиционные ценности, видимо, приводят к тому, что «современные» (модерные) структуры в незападных обществах, заимствованные с Запада, имеют последствия, как правило, непредвиденные и непредсказуемые с западной точки зрения и совершенно отличные от исторических последствий введения этих структур в парадигмальных западных обществах. Дело в том, что эти новые структуры в подражательно модернизирующихся странах должны служить совершенно другим целям (в частности обслуживать только те уродливо выбранные характеристики жизни на Западе, которые устраивают и удовлетворяют потребности лидеров этих стран), вынуждены находить и черпать ресурсы для деятельности из совершенно непохожей на западную социальной и физической среды и т.д.

Все эти ограничительные условия и оговорки свидетельствуют, что к высказанным скромным соображениям о возможном прибавлении в семействе операциональных критериев модернизации не следует относиться слишком серьезно и бездумно.