

МЕЖІ АКТИВНОСТІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ

Актуальність управлінської проблематики в даний час не викликає сумнівів, що побічно знаходить своє підтвердження в значній кількості вітчизняних і зарубіжних публікацій з питань соціального управління, державного управління та менеджменту.

Теоретична і практична цінність значного числа робіт із спеціальних питань управління знижується через те, що багато загальних проблем управління не піддалися ще належному філософсько-методологічному аналізу, що узагальнює результати попередніх досліджень і що не враховує нові досягнення наукового знання.

До числа таких проблем відносяться проблеми сутності управління, його природа, цілей, меж відповідальності суб'єктів управління.

Мета статті – визначити межі відповідальності та активності суб'єкта управління.

Оскільки феномен управління складає проблему всіх історичних епох, автори минулого також намагалися її вирішити. Так, наприклад, вчені старовини, а саме: давньоарабські (Ібн-Хачдун), старокитайські (Конфуцій, Лао-Цзи), старогрецькі (Аристотель, Платон), давньоримські філософи (Цицерон), мислителі Середньовіччя (Аврелій Августин) і епохи Відродження (Н. Макіавеллі), суспільні діячі минулого сторіччя (М. Бакунін, З. Франк, М. Дюверже і т.д.) визнають необхідність управління і керівників як його суб'єктів через злу людську природу і недовірливість самоврядування на рівні суспільства. У зв'язку з цим в рамках соціуму виділяється (А. Грамши й ін.) дві категорії людей – керівники і керовані. Також проблемами управління займалися такі видатні вчені як Н. Вінер, А. Розенблют, У.Р. Ешбі. У вітчизняній науці соціально-психологічні проблеми управління досліджені достатньо широко (А. Журавльов, Р. Крічевський, Е. Кузьмін, В. Мальцев, В. Міхеєв, В. Новіков, А. Свенцицький, С. Соколов, А.Філіппов тощо). Визначені сутність та специфіку управлінської діяльності (В. Веснін, І. Герчикова, П. Друкер, М. Мескон і ін.), принципи соціального управління (Л. Сивкова, Р. Спейді, Р. Фатхутдінов), обґрунтована методологічна база управління і його функціональної обумовленості (Н. Рак, М. Розін, Р. Уотермен), виділені професійні і особові якості керівника (М. Армстронг, Г. Джинін, А. Мескоу, В. Розанова, К. Скріпник, С. Шекшня та ін.)

Важливою методологічною проблемою при розгляді будь-якої раціональної форми діяльності є виділення суб'єкта і об'єкта діяльності. Оскільки управління є діяльністю, то необхідно з'ясувати, що є суб'єкт і об'єкт управління, як здійснюється їх взаємодія в процесі управління, які межі цієї взаємодії.

Для того щоб відповісти на ці питання, необхідно виділити філософський аспект осмислення суб'єкт-об'єктного відношення і його соціально-інтерпретовані або соціально-втілені форми.

Суб'єкт-об'єктні відносини об'єктивні за своєю природою і змістом, і ця об'єктивність обумовлена об'єктивністю взаємодії двох сторін відношення. Одна із сторін стає суб'єктом або об'єктом не в результаті наміру сторін, їх конвенції або деяких правил, що приписуються. Подібна дихотомія детермінується об'єктивною конкретно-змістовною стороною відношення. Не декларований розподіл ролей, а фактичне, реалізоване насправді відношення, проявлене в зміні або збереженні тих або інших властивостей учасників цього відношення, визначить соціально-втілену форму суб'єкт-об'єктного відношення. Статус залежить не від формальних розпоряджень або декларацій, а є віддзеркаленням

внутрішніх характеристик агентів відношення, ступеня і меж сприйнятливості кожного з них до дії іншого, від їх комунікативних можливостей. При виділенні суб'єкта управління звичайно апелюють до активності, вважаючи суб'єкта діяльності джерелом активності, направленої на об'єкт.

Виділення суб'єкта відношення на підставі активності пов'язано з рядом труднощів. Активність одного агента у взаємодії по відношенню до іншого багато в чому визначається тим, наскільки другий агент її "дозволяє", що є причиною цієї активності, як і ким вона фіксується.

При взаємодії людини з технічним пристроєм здається, що питання про суб'єкт і об'єкт відношення розв'язується досить просто, оскільки в наявності активна сторона – людина, активність якої виявляється в наявності певного наміру, воля до здійснення певної дії, якої не спостерігається у технічного пристрою. Не володіючи достатнім знанням власних характеристик і характеристик об'єкту, що дозволяють здійснити ту або іншу дію, і не будучи здатною одержати ці знання в процесі взаємодії, людина, незалежно від наявності власної волі, не гарантована від ролі об'єкта. При встановленні суб'єкта відношення наявності суб'єктивних властивостей недостатньо, подібне ролеве оформлення багато в чому залежить від об'єктивних властивостей агентів відношення.

Коли агентами відношення виступають два носії суб'єктивності, два індивіди, що мають волю і певні наміри, то визначення суб'єкта відношення стикається з ще більшими труднощами. В цьому випадку посилюється суб'єктивна сторона цього відношення. Але і тут є об'єктивний зміст, незалежно від ступеня усвідомленості власних цілей носіями суб'єктивності. У нормативно закріплених відносинах управління суб'єкт і об'єкт управління (управляючий і керований) теж нормативно закріплені. Але незалежно від нормативних розпоряджень результат взаємодії управляючого і керованого формується об'єктивно, об'єктивно ж розподіляються і суб'єкт-об'єктні ролі між агентами цього відношення, причому відбувається це не завжди згідно зі встановленими нормами і намірами керівника.

Дія керівника на керованого в рамках нормативно закріпленого відношення може відбуватися по волі керівника, відбуватися мимоволі або не відбуватися зовсім, всупереч волі керівника. Окрім цього, результат цієї дії може бути адекватним цілям керівника, неадекватним їм або навіть протилежним цілям керівника. Відповідно, якщо дія відбувається з волі керівника, то він виявляється суб'єктом управління не тільки належним, але і сущим. Якщо він додатково одержав адекватний результат, то і суб'єктом свідомим. Якщо він одержав неадекватний результат, від чого ніхто не гарантований, то для об'єктивного збереження своєї суб'єктності, він повинен проаналізувати причини подібної розбіжності й усунути їх, аж до перевизначення мети.

У випадку, якщо дія "нормативного" суб'єкта на об'єкт відбулася крім волі першого, то об'єктивно він виявився суб'єктом відношення, але суб'єктом несвідомим, оскільки це не осмислювалося їм як мета. В цьому випадку, незалежно від змісту результату, суб'єкт об'єктивно не має необхідності оцінювати результат за мірою адекватності і, у разі невідповідності, продовжувати дію до отримання адекватного результату.

У випадку, якщо дії на керованого не відбулося всупереч волі керівника, то управління як процес змістовної взаємодії не здійснилося, не дійшло до реалізації суб'єкт-об'єктного відношення. Керований не прореагував на дію суб'єкта (або його реакція не була зафіксована), який залишився лише носієм наміру здійснити взаємодію, але не перетворився на суб'єкта дії.

Розуміння об'єктивної природи і суті суб'єкт-об'єктних відносин – це основа для

проведення різниці між належним і суцим, між нашими намірами і їх конкретною реалізацією, які суб'єктивні уявлення про те або інше відношення і який його об'єктивний зміст. Питання тут істотно зачіпає ступінь відповідності суб'єктивного об'єктивному і його здатність стати свідомим виразником останнього.

Адекватність суб'єктивного об'єктивному детермінується об'єктивуванням властивостей, вираженістю об'єктивних характеристик агентів відношення управління. Тут істотним чинником виступає не тільки відповідність засобів, вживаних керівником, його власним цілям і обмеженням, але і відповідність засобів керованому, його здатності адекватно реагувати на їх вживання. Останнє багато в чому пов'язане з певним "порогом чутливості" до тих або інших дій у керованого і здатністю проявляти зовні цю "чутливість", робити реакції "видимими" для керівника. Для суб'єкта управління ці чинники відносяться до об'єктивної реальності, до того, що він не завжди вільний вибирати, але зобов'язаний правильно кваліфікувати.

Питання ж вибору адекватних засобів дії – це питання його свободи, його компетенції, його професіоналізму. Це те, що забезпечує йому роль суб'єкта, його управлінський ресурс. Рішення цього питання багато в чому залежить вже від "порогу чутливості" керівника, від його здатності "уловлювати" і "читати" сліди реакцій об'єкта управління.

Некерованість багатьох соціотехнічних процесів пов'язана саме з тим, що нормативні суб'єкти управління або мали низький поріг чутливості, або повільну реакцію на зміну ситуації і, зокрема, об'єкта управління. Прикладів тому насправді можна знайти скільки завгодно, соціальна дійсність поставляла і поставляє їх удосталь. Значущість цього інформаційного аспекту така велика, що дозволяє окремим авторам, які наслідують традиції, закладені Н. Вінером і У.Р. Ешбі, ототожнювати управління й інформаційний обмін. Проте необхідно помітити, що самі "батьки" кібернетики не привносили ні в управління, ні в інформацію ніякого суб'єктивного і суб'єктного змісту. І трактування управління робило беззмістовним виділення суб'єкт-об'єктних відносин, бо суб'єкт і об'єкт там тотожні, що знаходить своє непряме підтвердження в тому, що ентропія як кількісна міра інформації володіє властивістю симетрії, тобто кількість інформації як результат взаємодії у двох агентів взаємодії однакова. Природно, в управлінні соціотехнічними системами не тільки подібне трактування інформації є достатньо загальним, а тому грубим і часом малозмістовним, але і зведення управління до процесу інформаційного обміну є гіпертрофією тільки одного аспекту управління.

Таким чином, проблема спроможності нормативно закріпленого керівника як суб'єкта управління має своє рішення залежно від об'єктивних характеристик керованого як об'єкта управління й адекватності засобів, що є у керівника і актуалізовані в його дії.

Відзначимо, що останнім часом активність суб'єктивних агентів відношення, що претендують на суб'єктний статус, пов'язується не із збільшенням ступеня дії на об'єкт, що є по суті екстенсивним підходом, а із зменшенням дій (як за кількістю, так і за потужністю). Суб'єктивний агент відношення тільки тоді є суб'єктом, якщо він в першу чергу контролює себе, свою власну свідомість і, тільки внаслідок цього, об'єкт відношення. Подібний підхід пов'язаний з розумінням того, що в даний час суб'єкти управління діють не тільки в ситуації обмежених ресурсів, велика частина з яких або важко заповнювана, або не заповнювана зовсім, але і за ситуації, коли могутні дії на об'єкт, що дозволяють досягти конкретної поставленої мети, приводять до негативних побічних результатів, які часто неможливо прогнозувати наперед.

Участь відносно управління двох суб'єктивних агентів, як вже говорилося вище,

створює певні проблеми з визначенням ступеня активності агентів взаємодії і на підставі цього – суб'єкта відношення. У цьому випадку, крім активності, може бути застосована така підстава, як відповідальність за результат взаємодії. Суб'єкт управління відповідальний за результати управляючої дії. Природно, що багато в чому цей результат детермінується об'єктивними характеристиками об'єкта управління, тобто в певному значенні об'єкт управління теж «відповідальний» за результат, але в значенні самовизначення і функціональна відповідальність за результат є атрибутом суб'єкта управління. Останнім часом чинник відповідальності набуває все більше звучання, причому акценти зміщуються з чисто функціональної в соціальну площину, набуваючи значне політичне і етичне забарвлення. Підтвердженням тому служать численні теорії про соціальну відповідальність менеджменту, політики і управління технологічними процесами.

Раніше відповідальність суб'єкта управління за результати своєї діяльності розумілася у вузькому функціональному значенні, що підтверджувалося і закріплювалося юридично в адміністративному праві. Останнім часом у зв'язку з проблемами, породженими науково-технічною революцією, відповідальність суб'єкта управління за результат діяльності стає не просто бажаною характеристикою, а істотною, невід'ємною, атрибутивною.

Природно, що ухвалення такої парадигми зустрічає серйозну протидію з боку самих суб'єктів управління, які боронять точку зору, що вся соціальна відповідальність управління полягає або в отриманні максимального прибутку (що характерно для менеджменту), або в досягненні оптимальних параметрів технологічного процесу, або в отриманні певних привілеїв для окремих соціальних груп, що лобіює політик, і дотриманні певного балансу політичних сил і впливів. Треба визнати, що в цьому напрямі їх управляючі дії цілком усвідомлені й успішні.

Розподіл ролей в суб'єкт-об'єктних відносинах багато в чому залежить від результату взаємодії. Підкреслимо, що цей результат не можна абсолютизувати. Якщо керований управляється, тобто результат дії відповідає поставленій меті, то у разі двох суб'єктивних агентів взаємодії цей результат можна інтерпретувати таким чином. Керований зрозумів і прийняв цілі суб'єкта управління як власні і зробив спроможною ефективну реалізацію цих цілей. Він сам «управляв собою», значить, він сам виступав в ролі суб'єкта управління, персональні характеристики якого, він сам, виявився об'єктом його дії. Чи одержали ми тут двох суб'єктів управління? Ні. Насправді ми маємо тут одного, але не індивідуального, а колективного суб'єкта управління, об'єкт дії якого знаходиться за межами їх відносин між собою. «Збіг їх цілей приводить до ідентичності їх ролей, робить їх єдиним суб'єктом, але тим самим переводить ситуацію в іншій сутнісній шар, де обов'язково знайдеться той агент, який протистоїть їм, який і визначиться як їх загальний об'єкт» [1, с. 63] управління.

Наявність колективного суб'єкта неминуче пов'язана ще з однією важливою проблемою – персоніфікації і деперсоніфікації суб'єкта управління, яка прямо або побічно зачіпається в багатьох роботах з управління. Особливу значущість ця проблема набуває у зв'язку з розглядом питання про відповідальність суб'єкта управління. Якщо суб'єкт управління деперсоніфікований, то операціонально питання про відповідальність розв'язується достатньо складно. В цьому випадку відповідальність суб'єкта управління виявляється, як правило, розділена і навіть, як крайній випадок, юридично покладена на об'єкт управління. Таке розпилювання відповідальності приводить у результаті до повної, у тому числі і правової, безвідповідальності суб'єкта управління за свої результати: будучи суб'єктом управління, він може не бути суб'єктом права – персоною. Окрім

цього, у разі деперсоніфікованого суб'єкта управління оцінка адекватності результату діяльності натрапляє на принципи труднощі, оскільки в цьому випадку цілі, як правило, формулюються достатньо абстрактно і критерії порівняння результату і мети вибираються "розпливчати", такими, що допускають неоднозначне трактування. При розгляді проблеми цілей неминуче зачіпається питання про носія інтересу, віддзеркаленням якого є декларовані цілі. Коли суб'єкт управління деперсоніфікований, то виявити дійсних носіїв інтересу не просто.

Прикладом деперсоніфікованого суб'єкта управління є держава, головна мета якої, на думку багатьох авторів, полягає в "забезпеченні загальних для всіх інтересів, тобто інтересів суспільства проти приватного інтересу, що їм загрожує" [2, с. 106]. Ця позиція покоїться на постулаті про існування загального для всіх інтересу. Через свою спільність він достатньо абстрактний, а тому його конкретний зміст насправді представляє приватний інтерес, в якому послідовники марксистського підходу до феномена держави бачать "загальні інтереси власників основних засобів виробництва" [3, с. 216]. Таким чином, на що звертав увагу ще К. Маркс, єдиним суб'єктом управління в капіталістичній державі є капітал. На цій підставі він зробив свій висновок про подвійний характер управління при капіталізмі, що служило основним методологічним принципом при дослідженні проблем управління в радянській літературі.

Деперсоніфікація суб'єкта управління є за своєю природою технічним принципом, оскільки неявно має на увазі універсалізацію, стандартизацію і масовізацію. В цьому значенні характерна бентамівська "центральна башта", яка була граничним виразом ідеї деперсоніфікації. Метафоричні визначення суб'єкта управління типу "невидима рука", "невсипуще око" і т.п. є мовними нормами, що відображають все той же ідеал деперсоніфікації.

У більшості випадків суб'єкт і об'єкт управління не вступають в пряму взаємодію, а взаємодіють опосередковано, тобто за допомогою спеціального "апарату" або "органів" управління. Прикладом тому можуть служити як технічні засоби управління, так і численні органи, наприклад, державного управління. Подібне призводить до того, що "дистанція" між суб'єктом і об'єктом управління настільки збільшується, що органи управління починають грати настільки істотну роль в процесі управління, що дозволяє деяким авторам розглядати їх як суверенні суб'єкти управління. Природно, що їм теж властива, як правило, певна суб'єктність і, більш того, вони постійно намагаються розширити її межі, але вона завжди обумовлена певними рамками суверенного, "верховного" суб'єкта, який, покладаючи на них певні функції, неминуче залишає ним "коридор" свободи, що забезпечує їх потенційну суб'єктність. Але це буде суб'єктність іншого рівня, оскільки при утворенні органів управління не відбувається розділу суверенітету суб'єкта управління, а тільки розмежування повноважень у сфері ухвалення рішень. В цьому значенні можна говорити про багаторівневу ієрархічну структуру управлінського відношення.

У ряді випадків спостерігається протилежна тенденція. На відміну від визнання власної суб'єктності органів управління, вона пов'язана з ототожненням суб'єкта управління з органами управління. Так, наприклад, для послідовників марксизму характерний погляд на державу як особливий "орган", "апарат", "засіб" або "організацію" не тільки відокремлені від суспільства, але і стояли над ним, і ті, що протистоять йому.

Існує об'єктивна тенденція до збільшення як рівнів управління, так і до розростання органів управління, обумовлена багато в чому характером науково-технічної революції, матеріалізація досягнень якої пов'язана з управлінням небаченими за масштабами

ресурсами (матеріальними, людськими, фінансовими і т.п.).

Підтвердженням такої тенденції можуть служити наступні факти. В результаті реформи механізму державного управління, проведеної в США в кінці 60-х – початку 70-х років минулого століття у зв'язку із значним розширенням масштабу і збільшенням потужності державного регулювання, відбулося не тільки різке зростання науко- і техноємності механізму управління [4], але і колосальне збільшення державного апарату управління як на федеральному рівні, так і на рівні штатів і місцевих органів влади. “Жоден з секторів економіки країни не може порівнятися з цим за чисельністю зайнятих” [5].

Тенденція зростання апарату управління відображена в одному із законів Паркінсона – бюрократія відтворює себе подібно казковому птаху Фенікс. Подібний висновок, тільки в більш абстрактній формі, був зроблений і У.Р. Ешбі. Відповідаючи на питання “звідки беруться регулятори і як вони повинні виготовлятися”, він стверджує: “Відповідь неминуча: за допомогою іншого регулятора” [6, с. 371]. Таким чином, побудова одного регулятора неминуче викликає побудову інших.

Отже, принцип локалізації і відособлення функцій, не дивлячись на його явну ефективність в конструюванні, тестуванні і ліквідації несправностей, далеко не завжди є ефективним в управлінні. В цьому відношенні, наявність численних “локальних” органів управління не ефективна, оскільки вони можуть надавати набагато меншу дію, ніж нелокалізований, “прихований” регулятор, що є слідством їх спільної роботи. Причому, чим більше таких органів управління, тим ефект диспропорції може виявитися сильніше.

З'ясування конкретно-діяльнісного соціального змісту суб'єкт-об'єктного відношення має важливе методологічне значення в будь-якій діяльності, і в управлінні зокрема. Ми можемо зробити висновок, що наявність у агентів відношення власної суб'єктивності припускає і можливість реалізації їх потенційної суб'єктності. Проте, всяка діяльнісна активність, завжди пов'язана з суб'єктністю, припускає відповідальність, яка має соціальну природу. Спроби подолати “об'єктний підхід в управлінні” насправді мають в своїй підставі не змістовну гуманістичну спрямованість, як намагаються аргументувати свою позицію його супротивники, а вирішують певну соціальну (ідеологічну) задачу – звільнити суб'єктів управління від соціальної відповідальності за результати своєї діяльності, поклавши її на плечі керованих.

Література:

1. Кусжанова А.Ж. К теории образования: философские и социологические проблемы. – Оренбург, 1993.
2. Поздняков Э.А. Философия государства и права. – М., 1995.
3. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные понятия и институты. – М., 1970.
4. Heller W. New Dimension of Political Economy. – N.Y., 1967.
5. Hearings Before the Subcommittee of Intergovernmental Relations. 94-th Congress. – Washington, 1975.
6. Эшби У.Р. Введение в кибернетику (пер. с англ.). – М., 1959.
7. Винер Н. Мое отношение к кибернетике. Ее прошлое и будущее. – М.: Сов. Радио, 1969.