

Arpentieva M.R.

EVERGETIC: MANAGEMENT ONTOLOGY

Arpentieva M.R., Russian Federation, senior researcher of the department of development and education psychology, Kaluga K. E. Tsiolkovsky state University, doctor of psychological Sciences, associate professor

Abstract

The article is devoted to the analysis of the three evergetical strategies in sciences searches and management of the community development. Develop regulations about based on postnonclassical scientific rationality evergetics from V.A. Vittih, discuss evergetical strategies, it's differences in managing theory and practice. The complexity of communities and the process of their development, the proliferation of diversity management issues these communities and their development suggest the need for developing approaches that integrate a variety of these practical problems and develop a single, theoretical model and meta-model. It's models allowing not only to optimize the control method, but to answer the question about what management is and what management is necessary for the development of communities as examples of complex, developing systems. One of such approaches becomes evergetics V. A. The Vittikh, which is an example of transdisciplinary and transdiscursive approach to comprehend the essence and technologies of management, it allows you to select the strategy more or less harmoniously implement the values and management objectives as a component of community development. Comparative analysis of management strategies allows you to select evergetical, pseudoevergetical and unevergetical strategies, their characteristics and capabilities in managing the development of their communities. Selected strategies phenomenologically similar to various undermoves to the study of management, reflect certain aspects of it. Practical significance of the research connected with the development of a new perspective on the nature, components and processes that involves the possibility of optimizing the management and training management of social development. The theoretical significance of the research is connected with the development of the theory evergetics V. A. Vittikh as an innovative metatheoretic, transdimensional approach to understanding the control of

complex systems aimed at understanding the essence of society and its development.

Keywords: management ontologies management, technology, ideology, evergetica, multi-agent technology, evergetical strategy, social service.

Введение

Проблематика онтологий может быть рассмотрена с двух сторон. С одной стороны, понятие онтологии управления может рассматриваться как «набор определений фрагмента декларативных знаний, ориентированный на совместное многократное использование практиками и теоретиками управления» [1; 2; 3; 4; 5]. В современной науке и практике можно говорить о нескольких онтологиях как системах идеологий и теорий управления, реализующих их технологий и отражающих их особенности системах понятий. Онтология как система понятий выступает как инструмент достижения взаимопонимания: в науке и практике, с одной стороны, «важна конвенция относительно факта, требующего объяснения» и управления, а, с другой, эта конвенция важна чтобы пересматривать объяснение и управление, находить новые решения и создавать новые онтологии [6; 7; 8; 9; 10]. С другой стороны традиционное представлений об онтологии как науки о бытии позволяет выделить в существующих практиках и теориях управления их «технологические» и «онтологические» аспекты. На сегодняшний день классическая модель управления во многом устарела, поскольку разработанный ею язык (система понятий) весьма ограничен, а бытийный аспект управления, по сути, элиминирован. Современная, эвергетическая модель управления, ставит перед собой и миром вопросы о том, что есть управление и какими способами (технологиями) оно может быть реализовано, а также создает новую систему понятий описания процессов управления, включающую как классические, так и новые термины и взаимосвязи. Таким образом, эвергетика выступает как онтология управления в целом. Ее развитие связано с тем, что усложнение сообществ и процессов их развития, умножение разнообразия проблем управления этими сообществами и их развитие актуализируют необходимость разработки подходов, интегрирующих практическое многообразие этих проблем и разрабатывающих единые, теоретические модели и мета-модели, позволяющие не только оптимизировать способы управления, но и ответить на вопрос о том, что такое управление и какое именно управление необходимо для развития сообществ как примеров сложных, развивающихся систем.

Цель и метод исследования

Цель исследования – изучение онтологических аспектов управления в контексте теории эвергетики В.А. Виттиха. Метод

исследования - теоретический анализ онтологических аспектов современного управления. Проблемы продуктивного осмысления и внедрения постоянно меняющихся социальных отношений, образующих эту систему, связаны с многочисленными нарушениями, заложенными в теории и практике экономики «дикого капитализма» или «дикого рынка», сложившихся в России на рубеже XX – XXI веков. Одна из важнейших и серьезнейших групп проблем и, соответственно, задач, связана с регуляцией «игр» современного профессионального рынка труда и необходимостью делиберализации отношений государства и общества к предпринимательству, нарушающему нравственные нормы и права людей. Другая – с решением вопросов, связанных с прекаризацией профессионального труда на фоне все нарастающего и так огромного социального неравенства, организации взаимодействия центральных и периферийных объединений, защищающих права трудящихся и потребителей, наряду с правами и интересами государства и производителей. Третья проблема - связана с регулированием соотношения меритократических и бюрократических («криптократических») «лифтов», необходимостью развития профессиональной и человеческой культуры граждан, в том числе, предпринимателей, с целью внедрения продуктивных технологий предотвращения и коррекции профессиональных деформаций и профессионального выгорания, безработицы и дауншифтинга, профилактики иных кризисов индивидуального и организационного развития. Четвертая проблема - деформализации и десимуляции бюрократическими и иными структурами мер поддержки государством своих граждан и бизнеса, а также создание механизмов участия и поддержки государства и социально ответственного и необходимого государству и обществу бизнеса гражданами. Пятая проблема – поиск новой онтологии управления как системы ее идеологических, теоретических и технологических основ. Такая онтология, по мнению современных исследователей, может быть сформирована на основе феноменологической парадигмы исследования процессов управления организациями предполагает особое внимание на связи собственно «целевой рациональности» с «рациональностями» и «иррациональностями» ценностно-смысловыми. Эвергетика развивается как попытка развернутой многоуровневой рефлексии сути управления, его ценностно-целевых основ, взаимосвязи теории и практики управления, из развития в исторической и диахронической перспективах [11; 12].

Результаты исследования и их обсуждение.

Концепция эвергетики, несомненно, возникла как ответ на вопросы продолжающихся реформ в России: страны, стремящейся стать социальным государством. Эти реформы все больше меняют характер профессионального и непрофессионального труда, включая

организационную и нормативно-ценностную составляющую деятельности бизнеса (предпринимателей). Эти изменения приводят бизнес и государство к пониманию значимости отношений социального партнерства и сотрудничества «центра» и периферии, предпринимателей и потребителей, профессионалов и непрофессионалов, социального служения и взаимопомощи.

1 Общие положения: эвергетика как онтология управления

Концепция эвергетики развивается в работах В.А. Виттиха и его школы на пересечении теоретического осмысления процессов управления сложными и системами и практического опыта внедрения принципов эвергетики в деятельность самых разных «примеров» этих сложных систем [12]. По его мнению, современное управление, теория управления сложными системами, обращены к осмыслению роли социальных коммуникаций в формировании, функционировании и развитии (инноватике) организаций и сообществ. Разделение функций управления, жесткая иерархия, вертикальность и моносубъектность коммуникаций традиционных организационных структур в современном, инновационно, intersubъектном творчески ориентированном бизнесе и менеджменте, все больше заменяются социальным партнерством, консенсусом, горизонтальными коммуникациями, эвергетикой. Стратегия «изолированного руководства», стоящего над людьми и организацией менеджера, и стратегия соавторства – это, по сути, дискурсивный и трансдискурсивный методы осмысления происходящего в организации и сообществе. Трансдискурсивным является подход и/или управление, субъект которого находится в центре дискурса, обозначая круг проблем, которыми живет данный дискурс [11]. Дискурсивным – подход, которые не предполагает возможности выхода з рамки сложившихся отношений, рефлексии и изменений. Осмысление теоретических и практических традиций, дисциплин, внутри которых, в свою очередь, могут или не могут разместиться другие, современные исследования и технологии управления, превращает обычное исследование в метааналитическое, рефлексивное или трансдискурсивное.

Трансдискусивность неразрывно связана с функциями рефлексии, управления и прогнозирования («форсайта»). Необходимость трансдискурсивного подхода в осмыслении феноменов управления - результат умножения его концепций и моделей, приводящая к необходимости построения нового, мета-аналитического уровня осмысления феноменов управления, их интеграции в единое поле. Основой такого поля может стать эвергетика, ее трансдискурсивный и трансдисциплинарный потенциал. В теории управления сложными системами В.А. Виттиха, сравниваются информационно-модернистская, рационалистическая модель общества и управления им и

феноменологическая модель управления как эвергетики, ставится основной вопрос современного управления: дело не в том - как, а в том – для чего, ради чего – управлять [13], не в том, как повысить эффективность управления человеческими ресурсами и общественным развитием, а в том, каковы цели управления как такового. Субъект, осознающий себя «внутри» проблемной ситуации и выполняющий в рамках ситуации и жизнедеятельности в целом те или иные функции, продуцирует смысл ситуации, в том числе с учетом «смыслообразующей» деятельности иных субъектов, находящихся в этой ситуации и коммуницирующих с ним по поводу нее. Участники ситуации придают смыслы и ценностный статус фрагментам (объектам и процессам) ситуации, сознают проблемность ситуации, обсуждают ее в поиске форм управления ситуацией вступая в диалог, выстраивая в ходе переговоров приоритетные направления и определяя цели, критерии эффективности и успешности.

Целью традиционных рационалистических, прагматических моделей в классических исследованиях и исследованиях «мальтузианских» представителей постмодерна, для которых нравственно то, что выгодно, является достижение такого уровня руководства (разработка таких его технологий), которые позволяли бы достигать 100% успешности и результативности управления. Эти технологии – манипуляции - обществом и его членами – направленные на формирование единообразных, предсказуемых, лишенных попыток осмысления реакций людей-рабов, предполагают, по сути, уничтожение противников рабства и геноцида. Они ориентированы на уничтожение оппозиции, препятствующей разрушению прочных нравственных ценностей (духовно-нравственное разложение, отчуждение и дезориентацию населения), основанных на них социальных связей, организационных мостов и семейных уз, создание препятствий, доверия и взаимопомощи, в том числе - средствами пропаганды примитивизма, вседозволенности и «квалифицированного» потребления, создание препятствий развитию человека как личности, профессионала и партнера. Социальный каннибализм в своем предельном развитии включает также отказ от технологического прогресса и инноваций или их существенное ограничение, связанное с контролем процессов развития и предотвращением «несанкционированных» управляющим форм реагирования: совершая выбор между рабом и роботом, своим комфортом и выживанием и выживанием и развитием других людей, общества, представители власти однозначно выбирают свой комфорт и успех, в том числе - ценой свободы, успеха и самой жизни рабов.

Как отмечал Р.Л. Акофф [14] классическое представление об однородности, гомогенности общества как функционирующего по определенным правилам, не учитывающие «наложения» и взаимодействия

вертикальных и горизонтальных коммуникаций, особенностей их ценностно-целевого и смыслового содержания в организациях разных типов и уровней развития (например, традиционных и инновационных, ориентированных на воспроизводство, репродукцию и на творчество и сотворчество), как относительно простого феномена, используемое в классическом, традиционном менеджменте, представляет людей обезличенными: «человек вообще» или «плоский человек» (*a man*) допускает возможность взглянуть на него «со стороны», в том числе - со стороны общества или государства, со стороны менеджера как «хозяина положения», который редуцирует социальные связи, организационные мосты и даже семейные «узы» к предписанным им (субъектом) устойчивым правилам, опирающимся на соответствующие идеологии (например, иерархическим, отчужденным, ролевым отношениям между «начальниками» и «подчинёнными»). С точки зрения гомогенной модели общества человек — «винтик», «раб», функция коллективного производства. Само общество и организация состоят в отношении «потребления», обратные связи между ними сведены к функционально необходимому минимуму. Иначе – в феноменологических, эвергетических моделях социальной сложности, общества как системы, основанной на принципах многостороннего и многоуровневого социального партнерства. В этой системе социальные связи, организационные мосты и семейный узы людей – компоненты социального капитала, который может отличаться по своему качеству, но в целом служат развитию людей, организаций, общества

Общество как сложная, гетерогенная развивающаяся система, каждый человек - с его субъективными представлениями о мире (*the man*) – осмысляет себя в диалоге с другими, само общество - «калейдоскоп ситуаций». Интерсубъективность сознания и жизнедеятельности побуждает людей коммуницировать, совместно искать выход из сложившейся ситуации, создавая «интеграционную платформу» знаний, умений, идеологий, используемых для принятия управленческих и эвергетических решений. Лоурархия как социальное партнерство, социальное служение, взаимопомощь, дает возможность сохранять гибкость и выживаемость обществу и организации [14]. Т.о., организация перестает игнорировать общество, но, напротив включает его в свою жизнедеятельность как партнера: начиная с типичного для классической модели этапа «потребления» до крауд-технологий – технологий участия разработке и производстве потребляемого обществом организационного «продукта».

Гомогенная модель общества изначально служит превращению людей в «однородную массу», это - псевдоэвергетическая стратегия классического рационализма, часто маскирующаяся «многообразием» постмодерна. Гетерогенное представление об обществе, обращенное на

конкретных индивидов и групп, являющихся одновременно и субъектами, и объектами управления, учитывает их ценностно-смысловые ориентиры и в процессах принятия решений об урегулировании и развитии проблемной ситуации (Таблица 2). Постнеклассическая рациональность учитывает «соотнесённость получаемых знаний об объекте не только с особенностью средств и операций деятельности, но и с ценностно-целевыми структурами», отражается в эвергетике, ее теории intersubjectивного управления, управления «человеком культуры» «человека культуры», их сотворчества культуры и, в том числе, идеологии общества. Этим она отличается от вынужденного работать на общество «экономического человека» в классической рациональной теории управления. Эвергетика как наука об организации процессов управления в развивающемся обществе. Каждый человек и каждая группа этого общества заинтересованы в преумножении культурного наследия, включая увеличение доли управленческих решений, направленных на благо с помощью благих действий: опирающихся на идеологию социального служения, взаимопомощи и партнерства.

К. Полањи, ставивший целью «поиск «третьего пути», отличного от единоличной автократии и демократической бюрократии, создание теоретической основы идеального общественного устройства, где человек является главной ценностью», исходил из того, что люди коммуницируют на основе принципов: дарообмена (то есть взаимности, реципрокности), централизованного перераспределения (отчужденной редистрибуции) и рынка (аномичного обмена). При этом редистрибуция как одна из форм уравнительного распределения нередко вырождается в прямую эксплуатацию. Рыночные отношения, которые предполагают более или менее взаимную калькуляцию выгод и издержек, также разрушают человеческие отношения и признаки культуры, нравственность. Рынок со временем ведет к дестабилизации общества и более или менее явно выраженному централизованному перераспределению власти бюрократией и криптократией («теневым правительством», олигархами). Обмен дарами осуществляется свободно, без гарантий и требований возмещения затрат. Он также может стать асимметричным, вырождаясь в редистрибуцию или консьюмеризм (потребительство). Однако, этому противостоит система нравственных и иных ценностей обменивающихся [15]. Параллельно, можно выделить разные дискурсивные стратегии изучения управления как 1) манипулирования «хозяйном» своими «рабами» - превращения субъектов производства в «объекты», 2) руководства «человеческими ресурсами», чей «человеческий капитал» составляют, прежде всего, профессиональные и связанные с ним ресурсы, а социальный капитал – «облегчает, «фасилитирует» производственные процессы, 3) полилогического сотворчества, социального партнерства, взаимопомощи и взаимообучения, в процессе которого реализуется и

развивается, накапливается и воспроизводится человеческий и социальный капитал: общество [16; 17]. В мире «ситуативных» знаний, «дигитальной нравственности» и «технического родства», выстроившего в «плюрализме» социальной аномии, общество потребления или социального каннибализма для организаций и граждан, пытающихся просто выжить и сохранить себя как таковых, «мультиакторные» или интерсубъективные технологии являются стратегическим резервом выживания и развития [18; 19; 20]. Гармонизация общества и долгосрочность бизнеса возможны на основе соблюдения принципов социальной справедливости, взаимной поддержки и партнерства в бизнесе и в государственных структурах. Это говорит о продуктивности реализации эвергетической модели управления, продуктивности гуманитарных социальных технологий в практике предпринимательства, направленных на активизацию и привлечение граждан к участию в деятельности производственных организаций, предпринимательства. Помимо крауд-технологий, это и технологии собственно эвергетические: принятие совместных решений о наиболее важных, затрагивающих каждого из участников, решений [21; 22; 23]. Ведущая проблема с точки зрения внедрения и укоренения крауд-технологий и идеологии мультиакторного управления состоит в том, что участие общества в делах государства воспринимается как помеха спокойному потреблению и благополучию «власть имущих». Нарастающее замалчивание (the spiral of silence) репрессивно-карательной сути общества «всеобщего потребления» и торжество «культуры симулякров» - следующая стадия коллапса, стадия «точки невозврата»: Интерсубъективность, как и субъективность, все более утрачивается, управление окончательно теряет нравственный потенциал, ему на смену приходят псевдоэвергетические стратегии - аномии и рынка, и антиэвергетические стратегии - каннибализма и редистрибуции [24]. Спираль молчания может быть и пытается быть преодоленной высокообразованными или более-менее состоятельными людьми, а также менее состоятельными, но также «бесцеремонными», то есть трансцендирующими индивидами, не боящимися изоляции, неуспеха и неопределенности, которые могут и способны настаивать на истинных ценностях, реальности и необходимости развития, вне зависимости от доминирующего общественного мнения, десаkraлизующего отношения и оплощающего человека. Такие, автономные субъекты готовы и стремятся к восстановлению социальной коммуникации как ценностно-смыслового обмена в контексте социально и лично значимой деятельности, реализующей интенции общественного развития в кризисных и повседневных ситуациях [17]. Эти субъекты, отказывающиеся играть в «управление», «потребление» и «защищенность», нередко включены в число подлежащих более или менее активному уничтожению «больных, преступников и оппонентов». В

период наиболее активного социального распада и умолчаний этого распада они трансцендируют в поисках новых решений, приводят сообщества к рождению новой или возрождению старой идеологии или «церкви», вокруг которой может организоваться последующая цивилизация [17; 24]. Трансценденция предполагает преодоление «лоскутности», фрагментарности понимания себя и мира людьми, а также создание и внедрение новых идеологий и теорий социального бытия, в том числе, идеологий и теорий управления им, а также не имитирующих, а реализующих интересубъективность управления технологий – интересубъективных технологий.

2. Эвергетика и стратегии управления обществом и его развитием

Важнейшими, сущностными, моментами отношений человека, общества и государства, предпринимателей и потребителей являются отношения «социального служения»: взаимной помощи индивидов, общественных организаций и государства. В прошедшие под знаком «буржуазной морали» столетия идеология «нравственно то, что выгодно» практически себя изжила. Производство ради накопления власти и финансовых капиталов не удовлетворяет ни общество, ни государство, ни сам бизнес. Аналогичным образом, практически гротескно выраженный и все усиливающийся контроль так и неразвившегося в России гражданского общества и почти полное отсутствие контроля коррупционных объединений государственных и бизнес-структур, продемонстрировали государству что игнорирование и подавление не могут быть способом решения всех проблем отношений, что нужны иные способы, в том числе, способы предотвращения и коррекции состояний, подобных «майdanам» Украины. Это способы, обращенные к уважению человеческого достоинства и нравственности, к мнению и жизни «маленького человека», в том числе безотносительно к их непосредственной, сиюминутной экономической выгоде. Отношения граждан, государства и бизнеса не исчерпываются экономическими отношениями и профессиональной деятельностью, но включены в более широкий контекст, связанный с проблемой выбора: имитировать выполнение формально обозначенных, нормативных требований и наращивать противостояние или включаться в реальное сотрудничество, сотворчество, ждать, когда гражданское общество и бизнес в центре и не периферии «созреют» для тех или иных перемен или участвовать в построении своей жизни и жизни окружающих людей, ждать когда государство и бизнес «очнутя», чтобы понимать нечто, помимо репрессий и сиюминутных выгод или предлагать государству и бизнесу новые идеи – сотрудничества.

Социальное служение – как антипод «административного восторга» и «экономического гангстерства» властей, как сотрудничество и

паритетность государства и граждан, потребителей и предпринимателей, предполагает выбор второго пути [25; 26]. Однако, эта тенденция пробивает дорогу с трудом. Одна из причин представлена в трудах Дж. Коулмана, который полагает, что индивид обращает внимание на важность других людей в своей жизни, отношений с ними вынужденно. Он вынужден считаться с тем, что как и другие формы капитала, социальный и человеческий капитал приносят дивиденды лишь в случае его использования: и просто «вклады», «размещение под проценты» малоэффективно, капитал должен работать, участвовать в процессе производства. Поэтому в его концепции "кредита добрых дел" отмечается, что отношения людей и групп, согласно Дж. Коулману, строятся по принципу «ты мне – я тебе», чем больше в группе невыплаченных кредитов (взаимных обязательств помочь), тем выше социальный капитал: люди не могут выйти из системы, они поставлены в столь тесную взаимную зависимость, что выход одного звена рушит всю цепь. Напротив, пользуясь социальным капиталом, однако, человек обычно его истощает (даже оказывается «в долгах»). Но чтобы быть полезным, людям и организациям все же приходится использовать свои связи, и цикл замыкается: служение и взаимопомощь носят вынужденный характер или выступают как способы «зарабатывания» капитала, манипуляции партнерами и т.д. [27]. Речь идет об управлении, построенном на основе зависимости членов друг от друга и вынужденных «кредитов доверия» - «доверительных расписок». Что же касается человеческого капитала, при таком - «вынужденном» отношении к обменам ресурсами, нельзя ожидать, то руководитель будет заинтересован в поддержке других людей. Люди соглашались с этим, но часто отвечают «протестными» формами деятельности. И даже «поддержка» государства протестность не отменяет: государство не поддерживает самостоятельный выбор. Не дает возможность участвовать в принятии решений, решая все «за человека». Периодические масштабные коррупционные скандалы вызывают у граждан сомнения в своей способности оказывать влияние на процесс принятия в стране политических решений, на жизнь вообще. Возникают состояния усталости и готовности к взрыву: «Усталость гражданина постиндустриального общества недалеко от скрытой забастовки ... именно потому, что оно является активностью (скрытой), оно может ... превратиться в открытое восстание» [28, с.233].

В другой модели - общественного ресурса, - социальный капитал есть имманентная характеристика структуры человеческих отношений: будучи связанным с другими людьми, человек получает множество преимуществ [29]. Более того, если человека окружают талантливые, профессиональные люди, это положительно сказывается на его жизни и развитии. Однако, в этой концепции вводился важное разграничение и выделяется важное представление о феномене, названном нами

«антикапитал»: сплоченность группы делает её более закрытой для новичков. Группа может помешать одному из её членов достичь успеха: имея определенные обязательства и общие паттерны поведения в группе, человек не может легко и без больших потерь из нее выйти. Кроме того, внутри групп с высоким уровнем социального капитала социальный контроль подчас настолько высок, что существенно ограничивает свободу людей, а значит и их развитие (развитие человеческого капитала). Это особенно характерно для бюрократических - «монолитных структур», с высокой степенью иерархизированности отношений. Чрезмерно развитый человеческий капитал, даже в форме меритократии, не свободен от опасности всех бюрократических систем: дальнейшей иерархизации и самоудовлетворения вплоть до полного коллапса, самоуничтожения. Все это – чрезмерно выраженное и лишённое нравственной основы, направленности власти на социальное служение, может привести к замедлению развития группы, организации или региона, конфликтам и бунтам, коллапсам на уровнях государства, бизнеса и общества. Формирование и развитие, инволюция и разрушение компонентов социального капитала, глубина его продуктивной и негативной трансформации (реформации или деформации) различаются в группах с высоким и низким уровнем принятия социальных нормативов, включая показатели - индивидуальной ответственности, интеллектуальной независимости и уважения к праву, а также ориентации на инновационное, творческое отношение к жизни, не только на получение вкладов и инвестиций сообществ в жизнь его членов, но и на отдачу, служение членов сообщества друг другу и обществу в целом. Что касается антикапитала, это, прежде всего, капитал «спаянных одной цепью»: моноагентное управление с высокой степенью иерархизации приводит к интенсивной бюрократизации (и коррупции) управления и выхолащиванию его сути. Бюрократия начинает жить «наряду с обществом», по собственным законам, потребляя общество по мере необходимости.

В третьей модели - социального развития - использование капитала означает его автоматическое развитие: чем больше тратится, используется капитал, тем быстрее и больше он развивается, увеличивается. В этой концепции социальный капитал, как и капитал человеческий, - социальное богатство личности и общества, которое выражается в совокупности межличностных связей, предоставляет доступ к ресурсам личностным и профессиональным ресурсам партнеров и дает возможность партнерам пользоваться ее ресурсами [29]. При этом человеческий капитал не сводится к выработанным способностям человека, не является чисто просто знаниями и умениями, подобно обычному пониманию человеческого капитала, не запечатлевается в человеке в виде «инкорпорированных навыков», а социальный капитал не

существует вне людей, но и не является атрибутом какого-то отдельного человека: это капитал межличностный, партнерский. Эта модель наиболее близка эвергетике.

Становление партнером – важный этап развития человека, с которым, с одной стороны, связано становление личностью и профессионалом, то есть – человеческий капитал, а с другой - партнером . В современном обществе становление партнером далеко не всегда происходит автоматически и просто [30; 31].

Таким образом, в первых теориях социального капитала предполагалось, что чем крепче взаимосвязи и взаимозависимость людей, тем больше их социальный капитал и меньше необходимость в нормативном регулировании отношений. Однако, данный постулат был позже уточнен: социальный капитал тем больше, чем крепче продуктивные взаимосвязи между людьми, чем прочнее не столько взаимозависимость, сколько прочнее и многообразнее функционально-ролевые и интимно-личностные взаимосвязи, чем выше уровень развития сообщества как субъекта жизнедеятельности, включая его характеристики как носителя идеологии и включенных в нее духовно-нравственных ориентиров, способов взаимоотношений (карательно-репрессивных, отчужденно-аномичных или сотворческих и взаимно помогающих). Мы называем их капитал и антикапитал, а также, в некоторых случаях, «псевдокапитал» - для описания отношений и качеств субъектов отношений, которые могли бы приносить пользу им и обществу, однако, по тем или иным причинам не используются.

Как и социальный капитал, - человеческий также может быть отрицательным, антикапиталом. Отрицательный человеческий капитал или, в наших терминах, антикапитал, — часть накопленного капитала, не дающая полезной обществу и человеку отдачи от инвестиций в него, но, напротив, препятствующая росту качества жизни населения, развитию общества и личности. Так, преступники, наркоманы и просто бездельники могут быть оценены как потерянные для общества, организаций и семей субъекты, как потерянные инвестиции. Сюда же можно отнести, по сути, и всю бюрократию, со свойственным ей игнорированием нужд населения, коррупционной направленностью, склонностью к мародерским и компрадорским формам жизнедеятельности («освоению» государственных и общественных ресурсов в целях собственного обогащения, «административный восторг» и «реформы» как программы, направленные на развал правоохранительной, здравоохранительной, научно-образовательной и иных сфер). Накопленный отрицательный человеческий капитал (антикапитал) активно проявляет себя в периоды бифуркаций и революций, смены поколений — в условиях неравновесных состояний капитал может быстро изменить свои «знак» и иные качественные и структурные характеристики. Отрицательный

человеческий капитал формируется на базе негативных сторон функционирования нации, страны, на низкой культуре отношений к себе и миру значительной части населения. Кроме того, можно выделить пассивно-нейтральный человеческий капитал — человеческий капитал, не вносящий вклада в процессы развития страны, в инновационную экономику, направленный человеком на собственное потребление и комфорт. В положительную часть капитала входят трудолюбивые профессионалы, люди, занимающиеся благотворительностью и разделяющие идеалы служения обществу, взаимопомощи: идеологию социального служения. Положительный человеческий капитал – это креативный или инновационный капитал. Его определяют как обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в него в процессы развития: в повышение и поддержание качества жизни населения, в рост инновационного и институционального потенциалов.

Для эффективного функционирования и накопления социального и человеческого капитала необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, относительно комфортные условия жизни, а также свобода изучения себя и мира при наличии прочной идеологической основы, направленной на развитие человека и общества, сформированных духовно-нравственных ориентиров жизнедеятельности. Основными драйверами его развития являются продуктивная конкуренция, осмысленные инвестиции, системные инновации и – наличие нравственно определенных целей производства и жизни в целом. Развитие человеческого капитала связано с развитием общественного и, при наличии гуманных отношений в сообществе, активно развивается и служит развитию сообщества. Основными драйверами развития человеческого капитала являются инвестиции в подготовку и переподготовку, рабочее состояние социальных лифтов, высокопрофессиональный коллектив, наличие нравственно определенных целей производства и жизни. В ситуации доминирования потребительских отношений, человеческий и социальный капитал в должной мере не используются и не развиваются [26; 27; 28; 29]. Современное управление ищет пути, которые могут дать ему больше власти и контроля: последние видятся необходимыми перед лицом нарастающих сопротивлений и конфликтов власти и общества, бизнеса и власти, общества и бизнеса и т.д.. на этих путях социальный и человеческий капитал ценится лишь постольку, поскольку речь идет о самой структуре управления: управляемые в разряд «капитала» не включаются или, если включаются, то так, чтобы включение в процесс управления работало против них. Такова толпократия с ее идеями гласности и крауд-технологиями.

Таким образом, одно из наиболее важных измерений исследований развития управления в рамках общества, организации и жизни человека связано с выбором между:

1) социальным служением, альтруизмом, помощью другим людям, служению обществу в целях его совершенствования и гармонизации, эвергетической стратегией социального участия и партнерства, взаимопомощи и благодарения в лоурархическом, глубинно демократическом сообществе, развивающемся по принципам интересубъектного, инновационного управления и со-управления, полилога;

2) социальной аномией и равнодушным «присутствием» в обществе как реальности, не требующей и не нуждающейся в развитии и преобразовании, анархическом и псевдodemократическом сообществе рынка и бюрократии, псевдоэвергетической стратегией, сворачивающих диалогичность, интересубъектность управления к нормам подчинения и исполнения, купли и продажи власти и привилегий;

3) социальным каннибализмом, связанным с потребительской ориентацией в отношении общества и его членов, нацеленностью на получение бесконечных персональных выгод, «голодные игры» с соперниками и подавление слабых, антиэвергетической стратегией мондиалистической редистрибуции, криптократическом стиле «управления» «хозяев» «рабами»- неорабовладельческом обществе, не нуждающемся в коммуникации как таковой: управляемые не представляют собой живых людей, они – рабы, лишённые самого права - говорить. Совершая этот выбор, человек и общество, организация в большей или меньшей степени осознают, что последствия данного выбора окажутся решающими для их жизни.

Заключение

Исследующий управление, при этом, согласно В.А. Виттиху, также является актором, «утрачивая привилегированную позицию абсолютного наблюдателя и выступая лишь как участник социальной жизни наравне с другими» [32; 33; 34; 35; 36]. Субъект и творит, и познает мир: актор находится «внутри» объекта (общества) и коммуницирует с другими акторами в общей для них проблемной жизненной ситуации [37; 38; 39]. В стремлении найти выход, решение проблемы акторы вырабатывают соглашения как интересубъективные знания, систематизируют их для принятия коллегиального решения. В традиционной модели «вынесение человека «за скобки» не позволяет использовать его индивидуальные возможности в процессах управления», они просто игнорируются. При этом «человеческий» или «субъективный» фактор отражает «помехи» и «трудности» управления. Поиск смысла ситуации ее участниками – всего лишь артефакт, а не центральный аспект управления. Однако, понимание смысла раскрывает и путь изменений, управления. Феномен управления - один из трансдисциплинарных и трансдискусивных объектов современных исследований, который в контексте трансдисциплинарного и трансдискурсивного подхода, обрел

свое новое название – эвергетика как одна из «кибернетик третьего порядка» [40; 41; 42; 43; 44].

References:

- [1] Agafonov, A.Yu. Unconscious overtones of consciousness // On both sides of consciousness /Pod red. A.Y. Agafonova. – Samara: SamGu, 2012. – 134p. (In Russian).
- [2] Borgest, N.M.. Key terms ontology design: a review, analysis, synthesis // *Ontology of design*. 2013. - №3(9). P.9-32. (In Russian).
- [3] Borgest, N.M. The scientific basis of ontology design // *Ontology of design*. 2013. - №1(7). P.7-25. (In Russian).
- [4] Borgest, N.M., Korovin, M.D. Ontologies: current status, an overview // *Ontology of design*. 2013. - №2(8). P.49-55(In Russian).
- [5] Vittikh, V.A., Moiseeva T.V., Skobelev P.O. A decision on the basis of consensus with the use of multiagent technologies // *Ontology of design*.- 2013. - №2(8). P.20-25. (In Russian).
- [6] Vittikh, V.A. Prolegomena to energy // *Ontology of design*. 2015. - №2 (5). P.135-148. (In Russian).
- [7] Skobelev, P.O. Ontology of activities for the situational management of enterprises in real time // *Ontology of design*. 2012. - №1(3). P. 6-38. (In Russian).
- [8] Smirnov, P.V. Ontology as a semantic model // *Ontology of design*. 2013. - №2(8). P.12-19. (In Russian).
- [9] Guarino, N. Formal ontology, conceptual analysis and knowledge representation // *Int. J. of Human Computer Studies*. 1995. V. 43. № 5/6. - P. 625-640.
- [10] Kindler, E. Programming languages: Translated from Czech.– Moscow: Energoatomizdat, 1985. - 288 p.
- [11] Vittikh, V.A. Introduction to the theory of intersubjective management. – Samara, Samarskiy nauchnyy tsentr RAN, 2013. – 64 p. (In Russian).
- [12] Vittikh, V.A. Evergetics Problems // *Problems of management*. 2014. - №4. - P. 69-71. (In Russian).
- [13] Vittikh, V.A. Evolution of ideas of the organization of control processes in society: from Cybernetics to Evergetics // *Problems of control and modeling in complex systems. Proceedings of the XVI international conference*. – Samara, Samarskiy nauchnyy tsentr RAN, 2014. – P. 13-19. (In Russian).
- [14] Akoff L.R. Beyond socialism and capitalism. Management problems in social systems. T.1. . - M.: Nauka, 2009. P. 112 – 140. (In Russian).
- [15] Rozinskaya, N.A., Latov, Y.V. Introduction. The "great transformation" of Karl Polanyi / Pod red. R.M. Nureeva. M.: VShE, 2007. P.11 – 21. (In Russian).

- [16] Arpent'eva, M.R. Evergetical strategy and management community development // Proceedings of the XVII International conference "Problems of control and modeling in complex systems" 22-25 iyunya 2015 g., Samara. – Samara: IPUSS RAN, 2015. – P.174-180. (In Russian).
- [17] Arpent'eva, M.R. Evergetical strategies in the management of human resources and social development // Oil and gas of West Siberia: materials of the int. scientific-technical conf. arr. 90-years. from the day born. A. N. Kosuhina 15-16 oktyabrya 2015 g. / Otv. red. P.V. Evtin. – Tyumen': TGNGU, 2015. – T.6. - P.27-32. (In Russian).
- [18] Beni, G., Wang, J. Swarm Intelligence in Cellular Robotic Systems, Proceed / G.Beni, J. Wang // NATO Advanced Workshop on Robots and Biological Systems. Tuscany, Italy, June 26-30, 1989. – N.-Y.: NATO, 1989.
- [19] Rzevski, G., Skobelev, P. Emergent Intelligence in Large Scale Multi-Agent Systems// International journal of education and information technologies. – 2007/ - Issue 2, Volume 1. – R.64-71.
- [20] Wooldridge, M. An Introduction to MultiAgent Systems. N.-Y.: John Wiley & Sons Ltd, 2002. - 366p.
- [21] Reyngold, G. Smart crowd. M.: FAIR PRESS, 2006. 416 p. (In Russian).
- [22] Stending, G. Precariat: the new dangerous class. — M.: Ad Marginem Press, 2014. — 328 p. (In Russian).
- [23] Khau, J. [Crowdsourcing. Collective intelligence as a tool of business development. — M.: Al'pina Publisher, 2012. — 288 p. (In Russian).
- [24] Ladyagin Y.P. Russian administrative delight // Problems of theory and management practice. - 2005. - №3. - P.8-15. (In Russian).
- [25] Fisman, R., Migel, E. Economic gangsters. M.: OOO «Yunayted Press», 2012. 302 p. (In Russian).
- [26] Vallerstayn I. After liberalism. - M.: Editorial URSS, 2003. - 256 s. (In Russian).
- [27] Koulman, J. Capital social and human // Public Sciences and modernity, 2001. № 3. P. 121-139. (In Russian).
- [28] Bodriyyar, Zh. Fatigue // Bodriyyar, Zh. The consumer Society. Its myths and structures. M.: Kul'turnaya revolyutsiya; Respublika, 2006. - P. 230-234(In Russian).
- [29] Putnam, R. The Prosperous Community. The American Prospec., 1993. - Vol.4.№13.P. 1–8.
- [30] Arpent'eva, M.R. Karpenkova I.V., Nichiporenko N.P. Socio-psychological competence: articles and essays / M.R. Arpent'eva, I.V. Karpenkova, N.P. Nichiporenko / Pod red. M.R. Arpent'evoy. - Kaluga: KGU im. K.E. Tsiolkovskogo, 2016. – 650p. (In Russian).

- [31] Allport G.W. The Nature of Prejudice. — N.Y.: Addison-Wesley Publishing Company, 1979. — 537 p.
- [32] Vittikh, V.A. Instrumental and communicative rationality of actors // Problems of control and modeling in complex systems: Proceedings of the XV international conference. – Samara, Samarskiy nauchnyy tsentr RAN, 2013. - P.267 – 273. (In Russian).
- [33] Vittikh, V.A. Heterogeneous Actor and Everyday Life as Key Concepts of Evergetics // Group Decision and Negotiation, November 2015. - V. 24, issue 6. –P. 949-956.
- [34] Vittikh, V.A. Phenomenological approach to the theory of management of society // Proceedings of XII All-Russian conference on management problems. Rossiya, Moskva, IPU RAN, 16-19 iyunya 2014 g. P. 6182-6186. (In Russian).
- [35] Vittikh, V.A. Situational management from the perspective of postnonclassical science // Ontology of design. – 2012. - №2 (4). – P. 7-15. (In Russian).
- [36] Vittikh, V.A. Introduction to the Theory of Intersubjective Management // Group Decision and Negotiation.- January 2015. - V. 24, issue – 1. - P. 67-95.
- [37] Lepskiy V.E. Philosophy and methodology of management in the context of the development of scientific rationality // [Proceedings of XII All-Russian conference on management problems]. – M.: IPUSS RAN, 2014. P. 7785 – 7796. (In Russian).
- [38] Novikov, D.A. Cybernetics: the Navigator: a History of Cybernetics, the current state and prospects. — M.: LENAND, 2016. — 160 p. (In Russian).
- [39] Kharitonov, V.A., Alekseev, A.O. The Concept of subject - oriented management in social and economic systems // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban state agrarian University (Journal KubGAU) [Electronic resource]. – Krasnodar: KubGAU, 2015. – №05(109). – IDA [article ID]: 1091505043. – Rezhim dostupa:<http://ej.kubagro.ru/2015/05/pdf/43.pdf> (In Russian).
- [40] Mancilla, R. Introduction to Sociocybernetics (Part 1): Third Order Cybernetics and a Basic Framework for Society // Journal of Sociocybernetics. 2011. Vol. 42. N 9. P. 35 – 56.
- [41] Mancilla, R. Introduction to Sociocybernetics (Part 3): Fourth Order Cybernetics // Journal of Sociocybernetics. 2013. Vol. 44. No 11. P. 47 – 73.
- [42] Umpleby, P.A Brief History of Cybernetics in the United States // Austrian Journal of Contemporary History. 2008. Vol. 19. N4. - P. 28 – 40.

Social Science and Humanity #3 2016

- [43]Umpleby, P.A The Science of Cybernetics and the Cybernetics of Science // Cybernetics and Systems. 1990. Vol. 21. No. 1. P. 109 – 121.
- [44]Vittikh, V.A. Evolution of ideas on management processes in the society: from cybernetics to evergetics // Group Decision and Negotiation. - September 2015- V. 24, issue 5. -P. 825 - 832.