

## ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ<sup>1</sup>

**И. Ю. КЛИМОВ**

*Белгородский  
государственный  
университет*

*e-mail: Klimov\_IY@corssys.ru*

Статья посвящена этноконфессиональным особенностям, влияющим на профессиональную деятельность личности, занятой в процессе управления. Данные особенности рассмотрены с точки зрения методологии рефлексивного управления.

Ключевые слова: этноконфессиональность, традиционные религии, рефлексия, менеджмент, личность, нормы поведения, психологические типы личности.

Сегодня происходят коренные изменения в управлении всеми сферами человеческой деятельности, связанные как с широким применением новых информационных технологий, ростом конкуренции в производственных и обслуживающих сферах, так и с обратной тенденцией к монополизации определенных промышленных отраслей и т.п. Требуются новые подходы не только в практической сфере управления, но и научный анализ, и поиск фундаментальных разработок по обеспечению высокой эффективности управления. Наука находится в поиске адекватных способов управления, которые могут обеспечить и рост экономики, и личный рост человека, не превращая его лишь в безличную функцию глобальной или локальной системы.

Традиционно теории управления опирались на американскую философию прагматизма, которая в данной сфере представляет собой главным образом тейлоризм-фордизм, или в более мягкой форме, доктрину «человеческих отношений». Но в информационном обществе XXI века человек все больше ощущает себя личностью сверхразумной, использующей новые технологии как дополнительные рычаги для реализации своих «сверх-человеческих» возможностей. Происходит принципиальное изменение и в управленческой стратегии бизнеса: речь идет о «человеческом измерении» складывающегося инновационного «информационного» общества, отличающего его от индустриального или общества потребления. Новая философия, идущая на смену тейлоризму-фордизму, исходит из посылки «человеческого фактора» как наивысшей ценности в производстве, позволит преодолеть отчуждение, развязать инициативу и высвободить творческий потенциал человека, не желающего быть бездушной и нерефлексирующей «скрепой» безличных производственных процессов. Современные американские и российские ученые говорят о необходимости разработки универсальной «философии управления», обосновывая новейшие методологические подходы при изучении данного феномена и выводя его на уровень высоких теоретических обобщений.

Современный менеджмент должен опираться на рассмотрение личностного компонента в управлении, касающегося не только руководителя, но и всех исполнителей, задействованных в процессе выполнения управленческого решения. И здесь необходимо руководствоваться и философскими, и этическими, и аксиологическими основаниями в исследовании главного «составляющего» любого процесса – человека. Беря во внимание качественный подход изучения личностей, принимающих участие в управленческом процессе, необходимо учитывать все стороны жизнедеятельности человека, способные повлиять на его профессиональное поведение. Остановимся на этноконфессиональном аспекте личности, задействованной в системе управления. Начиная с работ М. Вебера и В. Зомбарта, в науку вошло понимание связи религии и предпринимательства. И совершенно очевидно, что одним из аспектов жизнедеятельности человека, влияющих, хотя и косвенно, на поведение человека на работе, и соответственно на принимаемые им управленческие решения, можно считать его этноконфессиональную характеристику.

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках госконтракта «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг., П.861 от 18.08.2009 г.



Современный теоретик менеджмента А.В. Авилов отмечал, что «управление не обладает достаточно отработанными предметом и методом, которые создавали бы устойчивый научный каркас – парадигму управления – и исключали бы эклектику даже при значительном разнообразии подходов в этой области»<sup>2</sup>. Именно этот факт позволяет многим исследователям относить управление к исключительно практической сфере. «В управлении, в отличие от “классических” естественных наук, нет вечных законов. В менеджменте есть теории и концепции, являющиеся ничем иным как отражением обобщенного опыта управления. И если наступает момент, когда теория не подтверждается практикой, теория уходит, как не соответствующая реалиям»<sup>3</sup> и поэтому нет до сих пор единого научного подхода, разрабатываемого в рамках менеджмента.

Чаще всего сфера управления связывается с практикой, а религиозность или национальность – с теологией, философией, психологией или социологией, и они изучаются в разных плоскостях, пересекаясь скорее искусственно, чем научно-теоретически. Их связывают лишь некоторые элементы не системного, но произвольного (в зависимости от интересов исследователя) характера. При этом в российской науке до сих пор нет достаточно обоснованных исследований дифференцированного изучения управленческой сферы, которое позволило бы всесторонне рассмотреть мотивационные черты и скрытые пружины, способствующие более эффективному процессу развития производства, опирающегося на научный анализ всех особенностей персонала, в том числе и этноконфессиональных. Следует обратить, пожалуй, на одну из немногих статей, серьезно исследующую связь религии и бизнеса. В статье О. С. Четырчинской: «Межконфессиональные различия личностных характеристик и их влияние на активность в сфере бизнеса»<sup>4</sup> дано социологическое исследование о взаимозависимости конфессиональной принадлежности людей и их способности к предпринимательской деятельности. В качестве эмпирической базы в статье приводились данные проекта Marketing Index TNS Gallup Media (далее MI). Анкета MI представляет собой набор стандартных вопросов, отражающих демографический состав населения, поведение и установки в сфере потребления, а также социально-психологические характеристики, в частности, вопросы, отражающие различные аспекты экономической культуры и блок социально-демографических вопросов. Все вопросы анкеты были адаптированы к российским условиям. Поэтому их можно взять как паттерн для собственных эмпирических разработок. Социологи в качестве одного из блоков опросного листа дали тест на выявление личностных структур (КОМПАСС). Эта запатентованная методика довольно часто используется в современных исследованиях подобного рода. Тест содержит вопросы-суждения, отражающие различные аспекты жизни человека.

В проекте КОМПАСС выделяется совокупность таких характеристик, которые в какой-либо степени свойственны любому человеку. Каждая характеристика описывается числовым индикатором. Для вычисления индикатора используются вопросы-высказывания блока КОМПАСС, включенные в MI.

Факторный анализ данных теста КОМПАСС на всем массиве, независимо от религиозности, выявили 2 латентные переменные, описывающие основные психологические типы:

*Новаторство – консерватизм,*

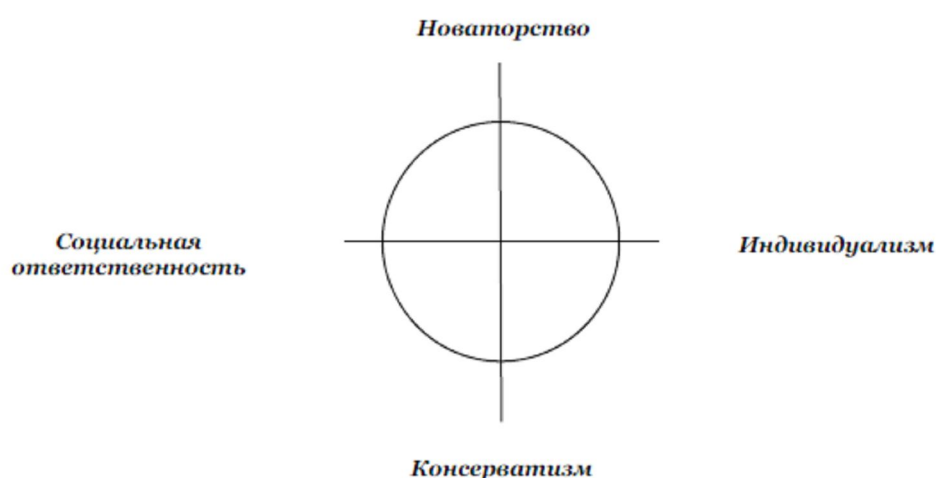
*Социальная ответственность – индивидуализм.*

Таким образом, авторы создали универсальную систему координат, в которой для любого человека можно определить степень его индивидуализма или социальной ответственности, новаторства или консерватизма.

<sup>2</sup> Авилов А. В. Рефлексивное управление. Методологические основания. – М.: ГУУ, 2003. – с. 6.

<sup>3</sup> Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Практикум. – М.: Гардарики, 1998. – с. 5.

<sup>4</sup> Четырчинская О. С. Межконфессиональные различия личностных характеристик и их влияние на активность в сфере бизнеса (на материалах Marketing Index TNS Gallup Media) // Социологический журнал. 2009. №2- 3. С. 79-87.



Результаты типологизации таковы:

**Консерваторы** – очень осторожны, рациональны, избегают неопределённости и стихийности, дорожат тем, чего добились к настоящему моменту.

**Консерваторы-индивидуалисты** – эти люди схожи с консерваторами, но, в отличие от них, уделяют значительное внимание своему внешнему виду и вообще вопросам престижа, к которым «чистые» консерваторы равнодушны.

**Социально ответственные консерваторы** – им свойственны такие качества, как осторожность, практичность, стремление оставить все как есть, экономность, безынициативность, несамостоятельность, конформизм. Входящие в него люди не представляют свою жизнь без коллектива, растворяются в нём, ценности коллектива ставят выше своих собственных.

**Социально ответственные** – это энергичные и инициативные люди, так называемые «активисты», это и отличает их от консерваторов. Они очень рациональны и организованы. Действуют по принципу социальной справедливости, моралисты, разделяют гуманистические ценности. Их волнуют проблемы экологии и окружающей среды.

**Социально ответственные новаторы** – эти люди уверены в своих силах и способностях. Ответственность за всё происходящее в жизни возлагают на себя, а не на ситуацию, предпочитают преодолевать трудности, а не избегать их. От «чистых» социально ответственных их отличает готовность к риску и неприятие ценностей традиционализма и коллективизма, которые в значительной степени определяют поведение социально ответственных. Им важно *самостоятельное достижение социально-одобряемых целей*.

**Новаторы** – энергичные, склонные к риску, азартные люди, авантюристы. Быстро адаптируются и чувствуют себя в любой ситуации как рыба в воде. Они уверены в себе, им нравится соперничать, конкурировать с кем-либо. В то же время они, в отличие от социально ответственных новаторов, значительное внимание уделяют вопросам престижа, но совершенно не склонны к порядку.

**Новаторы индивидуалисты** – это люди, для которых престиж – важнее всего. Они никогда не позволят себе плохо выглядеть. Они чрезвычайно эгоцентричны и самоуверенны. В то же время, такие ценности, как порядок, осторожность, семья для них практически не имеют значения.

**Индивидуалисты** – самая ярко выраженная характеристика индивидуалистов – эгоцентризм. Они сконцентрированы на собственных интересах, и не способны воспринимать информацию, противоречащую собственному опыту. Эти люди социально не активны и не энергичны. Они полностью замкнуты на себе, избегают участия в общественной жизни.

**Середина** – этот сектор, который характеризуется отсутствием чётко выраженных особенностей и предпочтений в рамках модели КОМПАСС. Люди, относящиеся к этому сектору, обладают всеми или большинством характеристик, встречающихся в обществе. В то же время ни одна из них не проявляется сильнее и ярче, чем у большинства других людей.



Естественно можно предположить, что для разных профессий и сфер деятельности более благоприятными могут быть сотрудники с абсолютно разными наборами и степенями выраженности данных характеристик, но вариативность в данных пределах основных типов, скорее всего не изменится.

Итак, определив зависимость успешности определенной профессии от набора исследуемых характеристик, можно выдвинуть предположение об успешности представителей одной из трех традиционных религий в данной сфере деятельности. Опираясь на данный подход, нельзя забывать и об индивидуальных (психологических, социокультурных) качествах личности таких как, способность к рефлексивному отражению своих особенностей, сложившихся в результате принадлежности к определенной религиозной группе и о «качестве» самой заявляемой конфессии. Так совершенно очевидно, что даже самый «формально» верующий иудей значительно религиознее самого рьяного поклонника христианской (православной или католической) веры. Человек, воспитанный в старообрядческой субкультуре обладает набором религиозных стереотипов в отношении к своему делу в гораздо более этически окрашенной форме, чем формально-православный. Этой очевидности есть и исторические и социокультурные объяснения. Поэтому, учитывая приведенные исследовательницей данные, с нашей точки зрения, следует в степени религиозности учитывать и исторический контекст бытования религии в современном бизнес-сознании.

Считаем необходимым для четкого обоснования своих идей не только поиск социологических (эмпирических) и качественных методов, но и теоретико-методологических оснований. Для возможности понимания зависимости управленческих и рабочих процессов любой организации от этноконфессиональной особенности ее сотрудников нам представляется необходимым введение в научный обиход и обоснование понятия «рефлексивное управление». Исходя из анализа многочисленных определений, можно определить *менеджмент как профессиональную деятельность, направленную на достижение определенной цели, путем управления имеющимися ресурсами, как трудовыми, так и материальными*. Вышеизложенное определение менеджмента, позволяет представить его и как круг определенных лиц, и как руководящий орган, и как деятельность и т. д. Но определение менеджмента как синонима поведения руководящих лиц и определение менеджмента как определенной формы деятельности, разделены в науке. С нашей точки зрения, при определении менеджмента необходимо всегда оговаривать, что данная профессиональная деятельность осуществляется непосредственно конкретным человеком. Может показаться, что это само собой разумеется, но в связи с очень быстрыми темпами развития компьютеризации современного общества, многие функции руководителей могут исполнять компьютеры и другие технические и автоматические средства (установки) и электронные носители и сама проблема дегуманизации или постгуманизации становится очень острой. Например, на многих производствах установлена система электронного фейс-контроля, которая выполняет не только контролирующую, но и в какой-то степени, управленческую функции.

Приведем еще одно определение, данное современным исследователем А. М. Карякиным: «Управление человеческими ресурсами, представляет собой особый вид управленческой деятельности, который требует выполнения специфических функций и особых качеств у людей, занимающихся этой деятельностью»<sup>5</sup>. Здесь указывается на наличие у людей, занимающихся управлением, особых личностных – лидирующих – качеств. Набор особых характеристик или системы качеств, принадлежащих тем, кто осуществляет непринудительное влияние, то есть менеджмент, является ни чем иным как *лидерством*.

Таким образом, можно сказать, что *менеджмент это – умение человека, имеющего профессиональные и личностные основания к управлению, организовать работу подчиненных таким образом, чтобы поставленные цели были достигнуты наиболее эффективными и качественными методами и средствами*.

Другое составляющее рефлексивного управления – понятие *рефлексия* – пришло в современное знание из античной философии. Впервые размышления о рефлексии были представлены в учении Сократа, согласно которому предметом знания может быть лишь то, что уже освоено, а так как наиболее подвластная человеку деятельность его соб-

<sup>5</sup> Карякин А. М. «Управление персоналом». Учебное пособие. Иваново, 2005. с. 10.



ственной души – самопознание, то раскрытие тезиса: «познай самого себя» стало наиболее важной задачей человека. Под рефлексией в современной науке понимают «форму теоретической деятельности общественно-развитого человека, направленную на осмысление своих собственных действий и их законов; деятельность самопознания, раскрывающая специфику духовного мира человека»<sup>6</sup>. В философской литературе рефлексия отличается от психологических и антропологических характеристик, для которых она является отражением актов самосознания. В истории философии давно выявлено, что рефлексия относится к способам организации и обоснования мышления, ориентированного на постижение истины, и тем самым к внеличному, божественному или трансцендентальному знанию. «Процесс и результат самовосприятия человека в социальном контексте называется **социальной рефлексией**. Как механизм социальной перцепции социальная рефлексия означает понимание субъектом своих собственных индивидуальных особенностей и того, как они проявляются во внешнем поведении; осознание того, как он воспринимается другими людьми»<sup>7</sup>.

На сегодняшний день весьма успешно развивается такое направление, связанное с рефлексивностью, как когнитивистика, представляя собой междисциплинарную область изучения знания, способов и форм его приобретения и трансляции, в том числе и в сфере управления. Сам термин «приобретение» говорит о том, что та же самая информация, которая продуцируется, извлекается из внешнего мира, «работает» в сознании человека. После того как информация зафиксирована сознанием, она подвергается переработке в интересах жизнеобеспечения, как индивида, так и общества. По той же причине культура имеет когнитивную природу. Когнитивизм выявил наличие когнитивного строя любой области ее применения, в том числе и управленческой.

С нашей точки зрения рефлексия является одним из наиболее сложных психологических механизмов, поскольку подсознательно, каждый человек (без патологии) считает себя лучше, по отношению к своим собственным недостаткам, нежели это представляется другим. Вследствие этого при восприятии своего образа глазами другого человека возможно возникновение эмоционально-психологического конфликта, на основании нежелания принять чужое видение своих недостатков. Для устранения конфликтов подобного уровня зачастую используются стандартные отговорки типа: он/она не понимает, он/она меня плохо знает; такое со мной впервые и т.д. Подобные самооправдания позволяют человеку стабилизировать свое эмоциональное состояние и повысить самооценку, но являются абсолютным барьером к рефлексии. Так как стабильным (нормальным) состоянием человека с момента его сознательного существования является его образ о самом себе, созданным из характеристик, о себе, полученных им в процессе его социализации. Данные характеристики первоначально предоставляются ему его ближайшим окружением – семьей и друзьями, а также от тех этнорелигиозных особенностей, в рамках которых происходит его развитие. Поэтому индивиду трудно принять свой образ «глазами» другого, критично его воспринимающего и не находящегося с ним на равных (в смысле культуры). Поэтому и возникают межличностные конфликты, зачастую на этноконфессиональной почве. Человек, которого с его точки зрения воспринимают необъективно (неправильно), начинает агрессивно критиковать воспринимающего без всякой рефлексии и соответствующей критической оценки.

Таким образом, рефлексия есть процесс осознания, в каждый момент коммуникации человек обязан рефлектируя (осуществляя самосознание) акцентировать внимание на отношении (образе) другого к нему. Рефлексия – это форма умственной деятельности. Философия и психология убедительно доказывают, что рефлексия есть «мышление о мышлении», противопоставляется онтологической интерпретации актов понимания, неотторжимых от той действительности, с которой они сопряжены и которую они выражают. Мышление трактуется как мышление-в-потоке жизни (феноменология), а дистанцирование, с которым связан акцент на рефлексивной трактовке мышления, рассматривается как ограниченное и требующее переосмысления.

<sup>6</sup> Философская энциклопедия в 5-ти т.: Т. 4. – М.: Советская энциклопедия. 1967. – с. 499.

<sup>7</sup> Андриенко Е. В. Социальная психология: Учебное пособие /Под ред. В. А. Слостенина. – 2-е изд. доп. – М.: изд. центр «Академия» 2003 – с. 26.



Не стоит забывать, что проблемы религии и этнической принадлежности являются главнейшими при понимании идентичности личности и сообщества, в конечном итоге. Учитывая этническую и конфессиональную принадлежность сотрудников организации, как фактор влияющий, а иногда напрямую и определяющий поведение данных сотрудников, необходимо обратить внимание на то, что религия всегда была «механизмом» регулирования моральных принципов личности. Следует отметить, что каждый человек имеет разную степень выраженности в своем поведении, тех или иных моральных устоев, характерных для определенной религии, хотя и не с очевидностью. С одной стороны, ясно, что в современном обществе религиозно-этнические факторы перестают быть базовыми при характеристике того или иного производственного сообщества. С другой стороны, очевидно, что процесс коммуникации в информационном обществе активизирует связи и пересечения между устойчивой традиционной культурой (ценности, религия, знания, унаследованные от предыдущих поколений) и динамичной профессиональной культурой, в данном случае – в сфере управления.

Принципиальным становится вопрос о выполнении сотрудником каких-либо обязанностей, противоречащих его моральным принципам. В современных обществах все трудовые и иные законодательства основываются на принципах равенства и свободы личности. Но это лишь формально-юридические права, которые постоянно попираются во имя двух главных составляющих современного развития (по крайней мере, в нашем обществе): бесконечного прогресса экономики и повышения качества жизни. Зачастую общие тенденции и личные принципы, вступая в противоречие, разрешаются однозначно репрессивным способом со стороны руководителя, не интересующегося ни религиозными мотивами поведения человека, ни его моральными принципами. Ни в США, ни в Европе невозможно заставить правоверного иудея или мусульманина работать в «заповедные» дни (Шабат или Ураза-Байрам). Более того, в США давно уже выработана методика гибкого графика, который стал результатом философских обобщений идей Э. Тоффлера<sup>8</sup>. Исследователь связал культуру «второй волны» цивилизации с ритмами повседневной жизни, с основными ритмами машин. Люди приходили на работу в одно и то же время, принимали пищу в одно и то же время и т.д. Но это было в индустриальную эпоху 60-х. «Третья волна» бросила вызов этой механической синхронизации с темпом машины, заменив большую часть основных социальных ритмов и освободив человека от машинной зависимости. Многие компании давно заменили требования, чтобы каждый работник проходил через фабричную проходную или в офис в одно и то же время, тем, что устанавливают несколько «основных» часов, когда кто-либо, как ожидается, будет находиться на работе, а все остальные часы рассматриваются как гибкие. Активно распространяется частичная занятость, работа на дому и в ночное время. Комбинация гибкого времени, частично занятого времени и ночной работы означает, что все больше и больше людей работают вне режима «с девяти – до пяти» (или другого фиксированного расписания), и что все общество сместилось в сторону круглосуточной работы. Политика «гибких часов» сегодня употребляется руководством компаний, которые являются флагманами информационного общества. В этих условиях нет источника для конфликта на этнической или религиозной почве. В нашем управлении только предстоит обрести гибкость подобного рода. Новейшие открытия в управлении привели в США к созданию уникальной формы: дома-офиса<sup>9</sup>.

Выводы: Следует в управленческой сфере постоянно опираться на понимание специфики личности, учитывая ее традиционные черты и новейшие способы существования в информационном пространстве.

#### Список литературы

1. Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята 22 июля 2000 года, Окинава//Официальный сайт Представительства Российской Федерации в «Группе восьми» в 2006 году. <http://g8russia.ru/g8/history/okinawa2000/4/>.
2. Тейяр де Шарден, П. Феномен человека. — М.: Айрис-пресс, 2002.

<sup>8</sup>Тоффлер Э. Третья волна. — М.: АСТ, 2002. С. 398-399.

<sup>9</sup>Dertouzos, M. What Will Be: How the New World of Information Will Change Our Lives. New York: HarperEdge, 1997. P. 14-15.



3. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий // *Макс Вебер. Избранное. Образ общества*. М., Издательство «Юрист», 1994;
4. Зомбарт В. Буржуа. Евреи и хозяйственная жизнь. Перевод с немецкого. М., Адир-пресс, 2004.
5. Fukuyama, F. *Our Posthuman Future*. Picador, New York, 2002.
6. См., например, сайты компании «Гугл» (Google) – <http://www.google.com> и компании «Майспэйс» (MySpace) – <http://www.myspace.com>.
7. Соловьев А.В. *Культурная Динамика Информационного Общества: от пост- к протокультуре*. Автореферат на соискание ученой степени доктора филос.н. – Санкт-Петербург, 2009.

## **ETHNOCONFESSIONAL SPECIFICS OF MODERN REFLEXIVE MANAGEMENT**

The article discusses ethnoconfessional specifics which influence on the professional activity of those involved into management processes. These specifics are observed in the article from the point of the methodology of reflexive management.

**I. Y. Klimov**

*Belgorod State University*

*e-mail: Klimov\_IY@corssys.ru*

Key words: ethnoconfession, traditional religions, reflexion, management, personality, behavioral norms, psychological types of personality.