# БЮРОКРАТИЯ И СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ. СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НА БАЗЕ БИОПОЛИТИКИ

Предшествующий раздел книги был посвящён ранним этапам социально-политической истории человека (включая архаичных гоминид). Задачи этого раздела –  1) кратко остановиться на последующих этапах ("социальной клетке"), имея в виду в основном социальный "микроуровень", т.е. малые людские коллективы, сравнимые по численности с первобытными группами охотников-собирателей; 2) представить **управленческую разработку (социальную технологию)**, связанную с биополитикой, в частности, с нашими знаниями о первобытном обществе и о биосоциальных системах приматов. Эта социальная технология известна в литературе по менджменту под общим названием  "социальные сети", или "сетевые структуры"; она включает конкретную модификацию ("вариант хирама"), созданную автором настоящей книги при участии проф. Р.Д. Мастерса (Олескин, 1990, 1994, 1995, 1998а, б, 1999а ; Oleskin, 1996; Oleskin, Masters, 1997).

## 4.1. Этапы социально-политической истории с точки зрения организационных форм.

В развитии человеческого общества можно выделить ряд стадий, упрощённо представимых в форме схемы: **Традиционная → Индустриальная → Постиндустриальная**. На схеме опущены этапы внутри каждой стадии (традиционное общество включает рабовладельческий и феодальный строй), а также первобытная  стадия, которая предшествует традиционной и по многим параметрам отличается от неё. Каждой стадии соответствуют типовые социальные структуры.

**4.1.1. Традиционные (добюрократические) организации.** Для традиционного общества характерны следующие нормы функционирования людских коллективов:

* Деятельность коллективов преследовала личные цели хозяина (лидера); хозяином мог быть фараон, сеньор, помещик или назначенные ими лица;
* Разделение труда основывалось на личном решении хозяина;
* Иерархия (отношения власти-подчинения) целиком зависела от воли хозяина и могла быть слабой, расплывчатой;
* Авторитет лидера (хозяина) был освящен традицией или в некоторых случаях опирался на личное обаяние;
* Решения принимались в соответствии с волей хозяина;
* Организационные правила и процедуры не разрабатывались и не оформлялись юридически; для членов коллектива решающую роль играли личные отношения с хозяином.

В традиционном (доиндустриальном) обществе возникают и элементы бюрократических организаций (их находят уже в государственном аппарате и армии Древнего Рима). Но "знамением времени" бюрократии становятся лишь в индустриальную эпоху, когда параллельно развитию промышленности и новых (капиталистических) отношений получают импульс новые типы организации трудовых коллективов, политических обществ и других организаций.

**4.1.2. Бюрократия**. На место **личных** отношений присущих традиционному обществу, бюрократия ставит  отношения **формальные**, опирающиеся на чётко сформулированные правила, процедуры, должностные инструкции. По словам классика немецкой социологии М. Вебера, наступает эпоха "рационализации" производственных, политических, научно-исследовательских, религиозных и других типов организаций). Организация уподобляется машине (часовому механизму, автомобилю); люди – деталям машины, каждая из которых знает свое место и свою функцию1 (Вебер, 1990). Кратко остановимся на важнейших отличительных чертах бюрократии:

1 *Вебер М.* Избранные произведения /Под ред. П.П. Гайденко. М.: Прогресс. 1990.

* Деятельность людских коллективов преследует цели, определяемые юридическими документами (законами, договорами);
* Разделение труда между различными частями организации и людьми опирается на ясную юридическую основу, связано с узкой специализацией каждого работника или структурного подразделения и предполагает ответственность человека только за порученный ему участок работы, а также адекватное материальное вознаграждение (последнее часто рассматривается как главный стимул к работе – вместо личной привязанности к хозяину – в эпоху бюрократизации производства и общества в целом);
* Имеется жесткая, четкая должностная иерархия (цепь команд, по выражению теоретика бюрократического менеджмента А. Файоля);
* Авторитет лидера (начальника) носит формальный юридически закрепленный характер, зависит от места данного члена организации в её иерархии;
* Разрабатываются и неукоснительно соблюдаются формальные правила поведения, принятия решений, определяемые юридическими документами (конституцией, уставом, инструкциями) и зависящие не от личных взаимоотношений людей, а только от их ранга, статуса, должности.

Бюрократия, чьи организационные принципы были теоретически разработаны М. Вебером, Ф. Тейлором, А. Файолем и др., с честью выполнила свою историческую миссию – обеспечила прочный структурный фундамент для индустриализации общества во второй половине XIX – первой половине ХХ века. Бюрократические организации широко распространились не только в производственной, коммерческой сферах, они  стали доминировать в политической системе (включая, конечно,   государственный аппарат), научных и культурных учреждениях.

Во второй половине ХХ века индустриальное общество вступает – по крайней мере в некоторых регионах мира (в основном в так называемых развитых странах) – в фазу своего исторического завершения и перехода к постиндустриальной стадии. Этот переход ставит под серьёзное сомнение дальнейшую судьбу бюрократии. Несмотря на повсеместное распространение бюрократических структур и неоспоримые преимущества этого типа организаций в целом ряде ситуаций (например, эффективность и плановость управления деятельностью организации в стабильном внешнем окружении и при использовании в основном рутинных технологий и методов работы), бюрократия всё более рельефно демонстрирует и свои отрицательные черты, о которых писал сам Вебер: возможность коррупции управляющих звеньев  и организации в целом, её закрытость с той или иной степенью изоляции от внешнего мира и наличием перегородок внутри организации, между её структурными подразделениями, а также стремление формализовать и подчинить уставам и др. документам многие стороны человеческой жизни и деятельности.

В наши дни эти негативные стороны бюрократии обусловливают в ряде случаев волокиту и некомпетентность в принятии решений и внедрении тех или иных инноваций, а также потерю эффективности работы в условиях нестабильной, меняющейся ситуации или при использовании сложных технологий. Последнее обстоятельство особенно важно в новаторских отраслях, характерных для второй половины ХХ века (аэрокосмическая промышленность, компьютерные технологии, биотехнологии).

Биополитики   вносят  свою лепту в критику бюрократии. Специально бюрократии посвящены работы немецкого биосоциолога и биополитика Х.Флора, а также сборник "Biology and Bureaucracy" (White, Losco, 1986.). Бюрократия опирается на эволюционно-древнюю тенденцию к  формированию иерархий доминирования, характерных для разнообразных форм живого, однако не учитывает других, также эволюционно-древних тенденций поведения и потому представляется неестественной формой организационной структуры. Бюрократия  и бюрократы часто создают ситуации, в которых у нас, мягко говоря, не возникают положительные чувства, так как мы эволюционно предрасположены к жизни в небольших группах, объединенных личными связями и отношениями взаимопомощи и кооперации. Бюрократия часто вызывает у людей стресс, чувства гнева и беспомощности, в силу следующих ее черт:

* обезличенное отношение к людям (не личности, а "клиенты");
* неуважение к частной и интимной сферам индивида;
* наделение властью людей некомпетентных и не внушающих  доверия;
* необходимость безропотного повиновения.

Помимо всего этого, бюрократическая организация, закрепляя за каждым его узкий участок ответственности, снижает интерес к работе у людей, которые когда-то жили в условиях первобытной "команды", решавшей жизненно важные для всех и каждого задачи.  Живущий поныне в первобытных условиях эскимос, в отличие от клерка из бюрократической конторы,  никогда не пожалуется: "Охота на тюленей – пустая трата времени. Я хотел бы более интересную и значимую работу".

Итак, бюрократия, при всех своих достоинствах в ряде ситуаций, в которых она остаётся "структурой выбора" (крайний пример в пользу бюрократии – армия), представляет собой достаточно жёсткую "социальную клетку", обитатели которой получают гарантированный "корм" (жалование и др.) ценой потери многих граней своей свободы.

**4.1.3. Небюрократические организации.** Примерно с середины ХХ века в рамках теории менеджмента оформляется так называемая "школа человеческих отношений", которая настаивает на необходимости учёта неформальных контактов людей (личных симпатий, неформальных – не предписанных должностными инструкциями – отношений лидерства и подчинения) с целью создания новых стимулов к эффективной работе в организации. Представители этого направления в менеджменте исходили из предрасположенности людей к жизни в малых группах с персонализированными взаимоотношениями людей. Д. МакГрегор и другие учёные из "школы человеческих отношений" отмечали, что фундаментальной потребностью людей является участие в общем деле. МакГрегор назвал свои представления о менеджменте "теорией Y", в противоположность  господствовавшим взглядам о людях как ленивых, жадных и эгоистичных существах (теория Х, из которой исходили при обосновании необходимости бюрократиии). В дальнейшем была создана более комплексная, но также учитывающая неформальные группы "теория Z".

Эти теоретические предпосылки были практически реализованы при создании **небюрократических организаций** (их называют также **адаптивными, или органическими** структурами). Подобные структуры функционируют наиболее успешно именно в тех условия, когда бюрократические организации не справляются со своими задачами. Так, в компьютерной индустрии США (и ряда других стран) переход части предприятий к небюрократическим организационным структурам диктовался прежде всего необходимостью адекватно реагировать на постоянно меняющуюся коммерческую и технологическую ситуацию, решать невероятно сложные и нечётко сформулированные задачи, требующие не беспрекословного подчинения боссу и узкой специализации, а работы в стиле единой творческой команды. В небюрократических организациях

* каждый член организации отвечает не за узкий участок работы, а за всю задачу данной организации в целом;
* для некоторых типов этих организаций характерны широкая специализация участников, комбинирование и перемена различных видов деятельности;
* принимаются меры по стимулированию неформальных отношений между членами организации и их направлению в конструктивное русло в плане задач данной организации;
* упрощается иерархия, резко уменьшается число её звеньев;
* в некоторых типах небюрократических организаций также вводится та или иная степень децентрализации иерархии – т.е. сосуществуют несколько автономных управляющих центров.

Можно сказать, что небюрократические организации воскрешают на новом уровне некоторые черты той эпохи, которая предшествовала даже времени традиционного (доиндустриального) общества. Типичными вариантами небюрократических организаций в современном цивилизованном мире можно считать а) **матричные организации**, предполагающие одновременное выполнение коллективом нескольких проектов и потому включающие одновременно несколько проектных начальников, наряду с обычным боссом; б) **адхократические** (есть вариант **эдхократические**)2 организации, сводящие формальности до минимума и функционирующие как единая команда, которая решает напряжённые задачи и делит риски и награды между всеми участниками (характерный пример – американская компьютерная компания Hewlett Packard).

2 От ad hoc (лат.) – созданный для данной цели и kratos (греч.) – власть.

Можно было бы рассмотреть и несколько других вариантов небюрократических организаций (проектные, конгломератные, бригадные, партисипаторные, предпринимательские и др., см. Мескон и др., 1992; Виханский, Наумов, 1995). Независимо от типа, подобные организации имеют как преимущества по сравнению с бюрократией, так и целый ряд недостатков. Что касается преимуществ, то во многих случаях оказалась весьма полезной ориентация  не на шаблонные "правила и процедуры", а на решение усилиями всей команды конкретных задач в конкретные сроки (особенно если эти задачи ещё и нечётко сформулированы). Пример нечётко поставленной задачи – создать искусственный спутник Земли. Именно по этой причине создаются небюрократические, а именно матричные, структуры в аэрокосмической промышленности.

Немалую пользу может принести и возможность смены специальности и профиля работы для каждого члена команды, что способствует интегрированию различных видов творческой деятельности (что было характерно для работы по доводке зарубежных патентов в послевоенной Японии). Все эти свойства способствуют применению небюрократических структур при решении междисциплинарных задач или коммерческих проблем (последнее – особенно при нестабильном окружении, непредсказуемой рыночной ситуации). Однако, имеются и многочисленные ситуации, когда бюрократия оказываается предпочтительнее своих альтернатив. Сравнительная характеристика бюрократических и небюрократических структур дана в предлагаемой ниже таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристики | Бюрократическая организация | Небюрократическая организация |
| Специализация | Узкая:  ответственность за порученный участок работы (об остальных задачах бюрократы говорят "Это не мое дело", not my business) | Широкая: ответственность за организацию в целом и за ее генеральную задачу |
| Роль формальных правил | Работа по формальным правилам (уставам, должностным инструкциям) | Мало правил (инструкций) |
| Отношения | Формальные и носят официальный характер | Неформальные, носят во многом личный характер |
| Уровни иерархии | Четко заданы на основе официальных инструкций (иных документов) | Размыты (так, менеджера в компании IBM трудно отличить от рабочего) |
| Условия, подходящие для данного типа организации | Несложное, стабильное окружение, предсказуемая ситуация  | Сложное, меняющееся окружение, ситуация не предсказуема |
| Цели и задачи | Просты и могут быть четко определены | Сложны, зачастую не поддаются четкому определению |
| Условия, подходящие для данного типа организации | Несложное, стабильное окружение, предсказуемая ситуация | Сложное, меняющееся окружение, ситуация не предсказуема |
| Цели и задачи | Просты и могут быть четко определены | Сложны, зачастую не поддаются четкому определению |

## 4.2. Сетевые структуры

Постиндустриальное общество включает организации разных типов – как бюрократические, так и не-бюрократические. Однако новым "знамением времени" можно считать сетевые формы организаций. **Сетевые структуры** носят композитный (составной) характер: они могут содержать внутри себя структуры или "куски" структур различных типов – весьма подходящими являются небюрократические структуры, но вполне возможны и бюрократические "вкрапления". Сам термин "сетевые структуры" не вполне точен. Речь идёт не только о новых структурах, но и о новых в данном историческом контексте отношениях людей в рамках коммерческих, научных, политических, культурных и др. организаций. Перечислим основные принципы сетевых организаций

**4.2.1. Децентрализация.** Наличие одновременно многих управляющих центров. Сетевая структура делает решающий шаг вперед в плане децентрализации даже по сравнению с небюрократическими структурами. В последних сохраняется единый центр (в матричных  или проектных – линейный руководитель, обычно удерживающий в руках всех дополнительных "проектных" начальников). Сетевая структура принципиально многоцентровая. Реальна, правда, ситуация, что один центров "центральнее" остальных. Это может быть, например, штаб-квартира широко разветвлённой и породившей дочерние компании транснациональной корпорации, но отношения между штаб-квартирой и "отпрысками" носят скорее горизонтальный характер (влияние, но не контроль).

**4.2.2. Создание "организации без границ".** Этот процесс служит своего рода логическим развитием принципов организации небюрократических структур Организация не имеет структурных подразделений внутри себя, так как представляет собой единую команду. Понятие "организация без границ" включает в себя не только снятие внутренних бюрократических перегородок между подразделениями. Оно многоаспектно и подразумевает также:

* активное сотрудничество с агентами вне формальных рамок организации, в частности, с поставщиками, клиентами, конкурентами (создание совместных предприятий и исследовательских комиссий, обмен технологиями); эти контакты столь интенсивны, что ставят под вопрос само существование организации как обособленной структуры. Практикуется выполнение работ по внешнему контракту. Так, медицинское предприятие Columbia/HCA Healthcare передала функции по обслуживанию всех диагностических инструментов фирме Medical  Electronics Group of General Electric Co.;
* преодоление рамок узких специальностей и профессиональных ролей; возможность совмещения работ в разных организациях или разных частях одной организации ("temps", "рart-time jobs");
* частичное снятие также границ между формальными деловыми и неформальными человеческими отношениями.

**4.2.3. "Менеджмент без контроля".** Сетевые горизонтальные (не-иерархические) связи как внутри, так и вне организации, приобретают первостепенное значение и требуют от менеджера умения "координировать не командуя".  Необходимо налаживать эффективные контакты с теми людьми и организациями, которые менеджер не может контролировать (они ему не подчинены), но на которые он способен влиять. Даже в пределах собственной организации, пусть сохраняющей бюрократические черты, лидеры всё в большей мере становятся посредниками, конфликтологами, стимуляторами работы, экспертами. Они всё чаще переходят к "непрямому менеджменту" – не командуют, а умело используют простое влияние на людей как внутри, так и вне организации.

**4.2.4. Новая роль неформальных отношений.** Для сетевых структур постиндустриальной эпохи способность поддерживать и творчески использовать неформальные человеческие отношения является **жизненно важной.** Речь идёт о новой, во многом биополитической по духу, парадигме управления, целью которой является удовлетворение потребностей и развитие самого человека, с учетом его биологических граней, в противоположность традиции, где человек выступает в качестве ресурса, средства получения производственного результата. В рамках этой парадигмы менеджера должны интересовать такие личные, даже интимные, стороны жизни, своих сотрудников, как например, их диета, уровень стресса и другие грани нейрофизиологического статуса, о которых мы подробнее поговорим в разделе 6. Менеджер не может **навязывать** человеку ни диету, ни стиль жизни (иначе это не демократия!), но он вправе давать своему сотруднику советы и рекомендации, привлекая знания и опыт компетентных экспертов.

**4.2.5. Спонтанное возникновение социальных сетей.** Сетевые структуры прошли реальные испытания во многих странах и в разных сферах деятельности. Однако существование подобных сетевых структур не зависит лишь от желания менеджера или **социального инженера** (**социальная инженерия — совокупность разработок по моделированию и практическому внедрению нетрадиционных организационных структур**). Если люди достаточно долго взаимодействуют между собой, скажем, в рамках одного предприятия, то в игру все в большей мере вступают законы социологии малых групп. Группа людей, совместно завтракающих на предприятии, играющих в бридж, помогающих друг другу воспитывать детей, имеет тенденцию становиться сетевой группой, с частичными лидерами и преобладанием горизонтальных связей. Происходит **неформальное** структурирование коллектива на основе взаимного интереса, симпатий, не предписанного уставами авторитета и социального статуса. Формируется своего рода неофициальная параллельная структура, невидимая сеть внутри коммерческого предприятия или иной организации.В этой сети лидерство и авторитет изменчивы, так как не определены никаким должностным уставом, существуют горизонтальные (уравнивающие людей по рангу) связи, способствующие распространению информации (слухов, сплетен и др.) вопреки всем официальным барьерам  "конфиденциальности", "секретности" и др. В пределах каждой неформальной сетевой группы у людей в той или иной мере пробуждаются чувства взаимной сплоченности, лояльности — отголоски столь характерных для групп охотников-собирателей родственных чувств. Умный босс предприятия нередко имитирует сетевую структуру, создавая временные полуавтономные рабочие группы, комитеты, комиссии, и др. с гибкой структурой и широкой специализацией участников.

В разделе 3 (3.6) мы уже вели речь о "клубах" - в основном горизонтальных, не-иерархических структурах, особенно характерных для моложежи в человеческом обществе или для молодых особей других видов приматов. "Клубы" обеспечивают своим членам, как подчеркивает Р.В. Дольник (1994, 1996), безопасное место отдыха от напряженных иерархических отношений, царящих за его пределами. Собственно, слово "клуб" и ассоциируется у нас с возможностью отдохнуть, свободно пообщаться. Способны ли не-иерархтические (или слабо иерархические) группы на большее, **могут ли они не только расслабляться, но и эффективно работать?** Исследования последних десятилетий позволяют нам ответить: **да** , правда, при соблюдении ряда условий (важнейшее условие: задача группы должна быть весьма важна для каждого участника, как когда-то жизненно важна для всех была поимка мамонта)

Сравнение бюрократической, небюрократической и сетевой структур.

А. Токвилль в своем анализе Америки XIX века уделил существенное внимание децентрализованным структурам сетевого типа, которые также детально исследованы в работах о роли "социального капитала". Структуры типа Rotary, Kiwanis и других "сервис-клубов" длительное время служили "социальным клеем" для локальных сообществ людей. Известно, что подобные группы играют ключевые роли в рамках рыночной в целом модели общества (например, группы доверенных лиц в крупных корпорациях). Такова  структура правительственных комиссий и посреднических групп, обеспечивающих реальное функционирование бюрократических институтов. Подобные социальные сети спонтанно создаются людьми. Так, появление новых академических дисциплин в университетах США приводит к тому, что они дополняют собой существующие факультеты (которые сами представляют социальные сети, составленные из индивидов, сложным образом кооперирующих и конкурирующих между собой). На другом конце социальной лестницы, мы наблюдаем формирование спонтанных сетевых структур, возникающих в рамках в целом бесструктурных социальных гетто. Итак, различные социальные слои порождают сетевые структуры  как существенные компоненты более сложных социальных институтов или форм социального поведения.

Добавим, что сетевые группы или подобные им структуры возникают в разные исторические эпохи и в различных уголках планеты Земля. Например, горизонтальные связи имели большое значение также в средневековых городских и сельских коммунах. До сих пор существуют коммуны (Gemeinden) в Швейцарии, которые представляют собой неиерархические сообщества горных долин. Такие коммуны формировались как добровольные объединения горожан или сельских жителей. Помимо кооперативной организации труда, для них были характерны коллективные спортивные состязания, праздники народного искусства, коллективный досуг. В настоящее время, Швейцария состоит из более чем 3000 коммун, что частично объясняется весьма неоднородными географическими условиями и разной языковой средой. Швейцарцы до сих пор отождествляют себя со своими коммунами, которые остаются ключевыми элементами политической и социальной жизни. На протяжении всей истории Швейцарии, коммуны обладали значительной политической властью. Несмотря на то, что коммуны объединялись в кантональные лиги, которые в свою очередь формировали федеральные структуры, последние традиционно представляли лишь формальное собрание посланников, не имеющее право принуждения по отношению к своим членам. Такая коммунальная политическая система способствовала развитию в Швейцарии "микрокапитализма", децентрализованной сети малых предприятий, выполняющих высококвалифицированные работы (например, изготовление наручных часов).

Таким образом, в разные эпохи общество способно к порождению сетевых структур. Однако в современное постиндустриальную эпоху эти модернизированные аналоги первобытных групп охотников-собирателей приобетают особое значение, так как становятся незаменимыми во многих сферах человеческой деятельности.

## 4.3. Малые сетевые группы: вариант "хирама"

Сетевые группы  могут быть **малыми** или **большими (крупными).** Малые группы прямо сопоставимы по численности с первобытными группами охотников-собирателей и биосоциальными системами обезьян. Они реализуют сетевые принципы "в миниатюре". Вместо организаций или их фрагментов (составных частей крупных сетей) они состоят непосредственно из отдельных индивидов.

**4.3.1. Вариант "хирама"*.*** Рассмотрим некоторые конкретные варианты структур, начиная с авторской разработки – "хирамы" (hirama, аббревиатура  от английских слов High Intensity Research and Management Association, Ассоциация высокоинтенсивных исследований и менеджмента), созданной при поддержке американского биополитика Р.Д. Мастерса.

Речь идет о широкопроблемном междисциплинарном творческом коллективе из примерно 10-20 человек. Поскольку подобная сетевая группа опирается на неформальную и,  стало быть, самоорганизующуюся ("синэргетическую") структуру,  то пределы численности  участников задаются тем,  что "относиться неформальным образом" -- испытывать эмоции,  чувства - человек может одновременно к  ограниченному  числу  людей.  Если организация включает больше людей,  чем предел "эмоционального охвата"  человека,  то  она имеет тенденцию раскалываться надвое (социотомия)3. В литературе имеются несколько различающиеся оценки  типичной  максимальной  величины неформальной группы.  Так, многие социологи называют, в качестве средней величины, приблизительно 11 человек; первобытная группа охотников-собирателей могла быть несколько  крупнее (ибо здесь на неформальное структурирование накладывалась необходимость коллективного выживания, что требовало достаточной,  например,  для охоты на мамонта, численности) и составлять до 25 человек;  современная  бригадная организация имеет ядро 10--15 человек.

3 Отметим, что тенденция к расколу биосоциальной структуры  (социотомии) детально исследована в опытах А.А. Захарова (1991) с муравьями, которые строят второй муравейник по достижении определенного порога  численности. Оба  муравейника  формируют далее так называемую "вторичную федерацию".

Таким образом, обсуждаемая здесь сетевая структура, будучи ограниченной по количеству участников, соответствует тому, что в социологии обозначается как малая группа. Известно, что малые группы характеризуются персонализацией и индивидуа­лизацией межчеловеческих отношений. Если нет препятствий (например, излишняя формализация групповой структуры, введение в нее психологически несовместимых индивидов), то такая группа имеет тенденцию становиться чем-то большим, чем ассоциация или организация, созданная ради решения той или иной задачи. Группа  стремится к тому, чтобы соответствовать социологическому понятию **"первичной группы"** (Gemeinschaft в классификации немецкого социолога Ф. Тённиса). Люди в первичной группе не только **совместно работают**, но и **живут, идентифицируют себя с этой групппой**, их общение становится **многоплановым**.

Сетевую малую группу объединяет предельно широко сформулированная  творческая задача или проблема.  Эта проблема может одновременно включать научный, религиозный и политический аспекты. Примеры  подобно  постановки проблем - "Роль иудаизма в современной России", "Познание живой природы" или – что более тесно связано с биополитикой – "Экологическая этика". Проблема (задача) дробится на несколько подпроблем (подзадач).

Так, проблема "Экологическая этика"  может быть подразделена (это решается в ходе дискуссии под руководством организационного лидера, см. ниже), следующим образом:

* философские аспекты (например, анализ и ситуационное приложение взглядов А. Швейцера, П. Тейяра де Шардена, К.М. Майер-Абиха и других философов, внесших свою лепту в осмысление взаимоотношений человечества и всего живого покрова планеты);
* практические аспекты (экологический мониторинг и био-оценка технологий);
* эстетико-психологические аспекты (пути создания "экологического имэджа" предприятия);
* футуристически-планирующие аспекты (разработка безотходных технологий и производственных циклов)

В разделе 7 (7.6.) приводится другой пример дробления задач на подпроблемы в сетевой структуре типа "хирамы": речь идет о применении   сетевых принципов для стимулирования биологического образования путем формирования творческих команд из школьников.

Самая необычная особенность данной сетевой структуры (см. рисунок) - в том, что членение проблемы на подпроблемы не означает деление коллектива участников на части. Они параллельно работают в нескольких (в идеале во всех) подпроблемах сразу.  Подпроблемы взаимно перекрываются и решаются в режиме комплексного познания и освоения мира, с участием рационального мышления,  деятельности, эмпатии. За каждой из подпроблем закреплен только соответствующий координатор-протоколист, **творческий частичный лидер**, коллекционирующий идеи всех участников хирамы по соответствующему направлению. Он обычно уделяет до 50% времени вкладу в работу других, не координируемых им подразделений (и в этой функции выступает как рядовой член группы).

Известно, что продуктивность и творческая энергия индивида  постоянно  меняются  в  зависимости от множества соматических (в том числе биоритмологических) и  социально-психологических  факторов.  Находясь ближе к минимальному уровню своей творческой энергии,  индивид оказывается в состоянии эффективно заняться лишь одной-единственной  творческой задачей (иногда он не способен даже и на это!);  по мере повышения психоэнергетического  потенциала,  становится  вполне  реальным распределение  "временного  бюджета" индивида между несколькими творческими работами;  еще большее  приближение  к  максимуму  творческой энергии обусловливает  возможность  даже  одновременной  (а не только последовательной) реализации нескольких заданий.  Рассматриваемая сетевая структура  позволяет совмещать несколько видов детельности,  но не принуждает человека к этому.  Она дает каждому участнику  возможность постоянно  менять стиль работы -- от узкоспециального до всеохватывающего, в зависимости как от состояния индивида и его подготовки, так и от  рода избранных им заданий.

Ещё одна отличительная особенность хирамы  -  наличие  **психологического (внутреннего) лидера** .  Он оценивает вклад всех участников в общую идейную "копилку" (для этого ему в помощь могут  быть  даны  1-2 эксперта). Психологический  лидер,  однако,  не столько контролер,  сколько помощник. Именно к нему  идут за советом,  духовной поддержкой, сеансом психотерапии. Если необходимо, психологический лидер организует оказание и материальной помощи (поддержки, пособия, поощрения).

Структура включает также особого **лидера по внешним связям (внешнего лидера)**. Он координирует:

* проводимую всеми членами сетевой группы деятельность "в миру", миссионерство, пропаганду тех или иных идей, контакты с другими хирамами и организациями;
* организацию досуга и культурных мероприятий, поддержка неформальных лояльных,  дружеских отношений. В этом аспекте роль лидера по внешним связям несколько перекрывается с функциями психологического лидера. Структура хирамы графически отображена на рисунке.

Сетевая структура хирамы. Эта схема представляет "моментальный снимок" с реальности. Структура динамична, и входящие в ее состав творческие группы находятся в непрерывном процессе формирования и распада. Обозначения: Т - творческие лидеры, Ч - просто члены группы, Г - гость хирамы, временно вступивший во взаимодействие с ней по одной из проблем. Овалы представляют собой временные творческие группы. Все эти группы относятся к показанной на рисунке "плоскости выполнения творческих задач". Психологический лидер (П) и лидер по внешним связям (В) находятся вне этой плоскости, ибо у них преобладают иные функции. Типы взаимоотношений: → частичное лидерство; ←→ горизонтальные сетевые связи.

Как психологический лидер, так и лидер по внешним связям стремятся персонализировать и гармонизировать отношения между членами сетевой структуры. Эти роли фактически вовлекают всех  членов группы, соответствующие "лидеры" лишь координируют соответвующие формы деятельности и следят за их результатами.

Ценностно-концептуальный базис хирамы может быть персонифицирован образом **духовного лидера ("гуру"**)..  В этом случае можно сказать, что участники стремятся достичь целей, сформулированных в учении духовного лидера (царь Хирам был, возможно, первым таким гуру). Члены хирамы обычно предпочитают легендарного "гуру" (наподобие Вильгельма Телля в Швейцарии), давно умершего человека, чьи идеи отражены в его произведениях или, наконец, человека, географически достаточно удаленного от места расположения сетевой структуры.

Несмотря на все модификации и структурные новшества, хирамы и подобные им сетевые структуры  (см. рисунок) сохраняют общее структурное сходство с первобытной группой охотников-собирателей. Целый ряд важных социальных функций в группе охотников-собирателей воспроизводится в этой структуре. Например, "вождь", описанный Марьянски и Тэрнером (Maryansky, Turner, 1992), соответствует  по своим функциям лидеру по внешним связям, шаман напоминал психологического лидера, а те влиятельные члены группы, которые наиболее искусно выполняли определенную работу, находят своих аналогов в творческих лидерах.

Следует, однако, подчеркнуть, что рассмотренный тип сетевых структур занимает своего рода "срединное положение" между бюрократией и первобытной ордой. Так, децентрализация иерархии не означает ее полного отсутствия, а лишь расщепленный характер лидерства;  широкая специализация не  означает  отсутствия специалистов,  а означает лишь перекрывание границ специальностей;  наконец,  неформальная структура не отрицает все-таки существующую формальную (выражающуюся, например, в регламентации функций многочисленных  частичных  лидеров). Сетевые структуры не ведут нас "назад в пещеры",  а лишь "разбавляют" некоторыми биополитически и антропологически обоснованными идеями  бюрократичность современных централизованных организаций.

Гибкость и пластичность сетевой структуры находит свое отражение и в том,  что она может иметь не одно, а много организационных "ликов". Одна и та же сетевая структура может одновременно или последовательно представлять  собой  научно-исследовательский коллектив;  благотворительный фонд; коммерческую фирму; просветительскую инициативную группу; художественную  артель;  политическую "группу давления" и т.д.  в зависимости от того,  какой аспект широкой  междисциплинарной  задачи выходит на  первый план.  В то же время,  в соответствии со сказанным выше, сетевая структура рассматриваемого типа не может быть редуцирована до  какого-либо  из  организационных  "ликов" - это прежде всего персонализированная группа с большим удельным весом неформальных связей.

Поскольку грядущее "сетевое общество"  тем не менее, как указано выше, не может не включать также  и бюрократические элементы – особенно на вершине государственной власти – то следует ожидать, что оно постепенно будет приобретать черты некой **синтетической структуры**, включающей "централистические", "многоцентровые" и чисто "скелетные" образования в терминологии А.А.Богданова. "Сетевое общество" можно представить себе как результат **коэволюции центра и автономных частей, бюрократических и сетевых децентрализованных организационных структур**.

Настоящий раздел посвящен смене организационных форм на протяжении истории человеческого общества. Если возникающие в эпоху индустриального общества бюрократические организации выступают как яркие примеры "социальных клеток", то распространяющиеся в постиндустриальном обществе небюрократические организации с принципами широкой специализации, многоначалия, стимуляции неформальных отношений воскрешают в новом обличьи некоторые черты первобытной социальной организации. Наиболее последовательно эти принципы воплощаются сетевыми организациями (социальными сетями), к числу которых принадлежит и авторский вариант ("хирама"). Социальные сети создают у людей чувства принадлежности, социальной защищённости, стимулируют дружеские доверительные отношения, ведут к всплеску социальной активности и инициативы "снизу" (со стороны масс людей), которая так нужна  нынешней России.

#  РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

* *Влавианос-Арванитис А., Олескин А.В.* Биополитика. Био-окружение. Био-силлабус. Афины: Биополитическая Интернациональная Организация. 1993.
* *Горелов А.А.* Социальная экология. М. Изд-во Ин-та философии РАН. 1998.
* *Гусев М.В.* К обсуждению вопроса об антропоцентризме и биоцентризме// Вест. Моск. ун-та. Сер. 16 (Биология). 1991. N 1. С.3--6.
* *Данилова Н.Н., Крылова А.Л.* Физиология высшей нервной деятельности. М.: Учебная лите­ратура. 1997.
* *Дерягина М.А.* Эволюционная антропология. М.: Изд-во УРАО. 1999.
* *Дерягина М.А, Бутовская М.Л.* Этология приматов. М.: МГУ. 1992.
* *Дольник В.Р.* Непослушное дитя биосферы. Беседы о человеке в компании птиц и зверей. М.: Педагогика. 1994.
* *Дольник В.Р.* Вышли мы все из природы. Беседы о поведении человека в компании птиц, зверей и детей. М.: Linka Press. 1996.
* *Дьюсбери Д.* Поведение животных. Сравнительные аспекты. М.: Мир. 1981.
* *Захаров А.А.* Организация сообществ у муравьев. М.: Наука. 1991.
* *Зорина З.А., И.И. Полетаева, Ж.И. Резникова.* Основы этологии и генетики поведения. М.: Изд-во МГУ. 1999.
* *Карпинская Р.С., Лисеев И.К., Огурцов А.П.*. Философия природы: коэво­люционная стратегия. М.: Интерпракс. 1995. С. 13--78.
* *Ламсден Ч., Гуршурст А.* Генно-культурная коэволюция: человеческий род в становлении // Человек. 1991. № 3. С.11--22.
* *Лоренц К.З.* Агрессия (так называемое зло). М.: Прогресс. 1994.
* *Майерс Д.* Социальная психология. Спб., М., Харьков, Минск: Питер. 2000.
* *Мак-Фарленд Д.* Поведение животных. Этология и психобиология. М.: Мир. 1988.
* *Николаев Ю.А.* Дистантные информационные взаимодействия у бактерий // Микробиология. 2000. Т.69. № 5. С.597—605.
* *Одум О.Ю.* Основы экологии. М.: "Мир". 1975.
* *Олескин А.В.* Голограмма мира // Человек. 1990. № 3. С. 31—39.
* *Олескин А.В.* Биополитика (часть 1—3). Серия статей. // Вест. Моск. ун-та. Сер. 16 (Биология). 1994. № 2—4.