Сетевая организация социума и биополитика

Введение: что такое сетевые структуры

Сетевые структуры — герой настоящей работы — могут быть определены как:

малые группы людей (примерно, 10 — 20 человек); есть, правда, сети второго (и даже n-ного) порядка, но и в них вычленяется "элементарные ячейки" указанного размера;

с децентрализованной иерархией (принцип многоначалия), в противовес столь любимому в армии и в бюрократических структурах принципу "единого начальника" и "цепи команд", как выражается теоретик бюрократии Файоль;

с частичными лидерами, каждый из которых имеет специализированную роль и функцию: исторический пример — американская коммуна Тwin Oaks (Вашингтон, 60-е годы), где было около 40 лидеров (лидер по кухне, лидер по гамакам и др.) — больше, чем членов коммуны, поэтому некоторые члены совмещали несколько лидерских ролей;

с широкой специализацией участников: они параллельно или попеременно занимаются несколькими (или даже всеми) направлениям и специальностям, которым посвящена деятельность данной сетевой структуры (а этих направлений много, поскольку, как мы увидим ниже, сетевые структуры решают междсциплинарные задачи);

со стимулированием неформальных (индивидуализированных) взаимоотношений в коллективе (на базе симпатий, сентиментов, неформального статуса) — следуя классическим идеям К. Барнарда (Barnard, 1948) и всей "школы человеческих отношений" в менеджменте.

Можно привести ряд примеров реализации этих организационных принципов — так может быть структурирована (1)небольшая научно-исследовательская группа, занятая междисциплинарным поиском; (2)группа экологического мониторинга; (3)консультативная комиссия по тому или иному вопросу при органах местного самоуправления, особенно локальных (полу)автономных структурах типа ассоциации жильцов нескольких домов, например, знаменитой "Республики Сивцев Вражек" (Помелова, 1997). Дальнейшие разъяснения принципов сетевых структур будут даны по ходу текста статьи.

Необходимо подчеркнуть, что термин "сетевые структуры" употребляется здесь в авторской интерпретации. В литературе по социологии и менеджменту этот термин используется достаточно широко, но имеет у разных авторов не вполне одинаковый смысл — то весьма узкий (см. например, Виханский, Наумов, 1995), то, напротив, весьма широкий (и тогда учитываются лишь некоторые из указанных выше пунктов). Но в любом случае сетевые структуры (network structures) в социуме представляются чем-то необычным и в то же время давно знакомым. Предмет последующего текста — конкретный анализ и "необычности" и в то же время "знакомости" сетевых структур.

Почему, во-первых, столь "необычны" сетевые структуры? По-видимому, потому, что мы подсознательно (или осознанно) сопоставляем их с доминирующими в современной европейской цивилизации, привычными нам, бюрократическими организациями. Классик учения о "бюрократии" немецкий социолог М. Вебер придавал этому слову сугубо позитивный смысл (бюрократия как прогрессивное явление по сравнению с феодальной клановостью и вассальной личной зависимостью от сеньора); организационные детали применительно к менеджменту предприятий конкретизировали в первой половине ХХ века Тейлор, Файоль и другие классики менеджмента. Перечислим основные отличительные особенности бюрократии (читателю рекомендуем обратиться к самому началу статьи, где в той же последовательности изложены черты сетевых структур):

большие массы людей (хороший пример бюрократии — современная армия или же предприятие калибра General Motors);

co строго централизованной иерархией (принцип единоначалия);

с полным лидерством (конечно, в пределах полномочий, имеющихся у данной организации), что фактически подразумевается предшествующим пунктом.

c узкой специализацией участников и узко определенной ответственностью для членов организации.

О необходимости и неизбежности сетевых структур

Бюрократические организации, типичные для современного социума, являют собой, как мы видели, прямую противоположность сетевых структур. Мы к сетевым структурам не привыкли — и должны ли привыкать? Прежде чем обосновывать полезность, "нужность" сетевых структур в ряде ситуаций, поставим вопрос: почему описание сетевых структур (см. самое начало текста) кажется нам знакомым, вызывает у нас целый веер личных ассоциаций? На этот вопрос можно дать не один, а целых три ответа.

1. Сетевые структуры оживляют хранящуюся в генах память о первобытном социуме. Биологическому виду Homo sapiens примерно 200-300 тысяч лет; цивилизованному обществу, если вести отсчет от первых земледельческих, оседлых общин - вряд ли больше 14 тысяч лет. Человек провел более 90% своей истории в составе первобытных групп охотников-собирателей. Многие ученые склоняются поэтому к убеждению, что гены, позволившие создать человеку первичные социальные группы, до сих пор сохранились в нашем геноме. Какими чертами характеризовались группы охотников-собирателей? Перечислим эти черты (см., например, Flanagan, 1989; Bernhardt, Glantz, 1992; Maryanski, Turner, 1992; Salter, 1995), которые были исследованы на материале сохранившихся до ХХ века групп охотиков-собирателей (бушмены в Ботсване и Намибии, хадзапи в Танзании, пигмеи мбути в Заире, калауны и аватипы в Папуа-Новой Гвинеи, индейцы трумай в Бразилии и др).:

малый размер групп (до 25 человек, включая детей);

не было ни начальников, ни подчиненных, не фиксированной иерархии;

лидерство было частичным, временным, переменчивым, не влекло за собой каких-либо привилегий для лидера. Так, *шаман*, хотя и имел частичный авторитет в религиозных вопросах и знахарстве, также занимался охотой/собирательством, да и в религиозной сфере его авторитет относителен: все члены группы проходят серию "посвящений" (инициаций), в каждой из которых шаман делится частью своих сакральных знаний, на которые он не имеет "абсолютной монополии" (Woodburn, 1982);

специализация людей была предельно широкой в том плане, что "все умели все" и единственным типичным примером разделение труда было занятие охотой у мужчин и собирательством (съедобных растений, грибов и др.) у женщин. Широкая специализация означала и многообразие творческих возможностей — люди не только охотились и собирали, но и изготовляли разноообразные орудия, улаживали конфликты и споры соплеменников, рассказывали истории, рисовали, танцевали и др.;

отношения в группе были неформальными, личными, основывались на чувстве родства (в большинстве случаев вся группа была связана кровными/семейными узами) и постоянной взаимопомощи, одаривании друг друга подарками и знаками уважения и др.

Перечень характерных черт первобытного общества в сопоставлении с характеристиками сетевых структур (с. 1) ясно показывает, что сетевые группы можно рассматривать как эксперимент по воскрешению некоторых сторон структуры групп охотников-собирателей. Необходимо только иметь в виду, что речь не идет о призыве: "Вернуться в пещеры!", который отметал бы неоспоримые достижения современной цивилизации. Мы будем говорить лишь о том, чтобы смягчить порожденные современной социальной ситуацией проблемы, беря на вооружение отдельные черты первобытного, хранящегося в "генетической памяти" уклада социальной жизни.

Сопоставительный анализ примитивного и современного социума в разных его "ипостасях" весьма характерен для направления современной политической науки и философии, получившего название "биополитика" (Caldwell, 1964; Somit, 1968, 1972; Peterson, 1976; Flohr, Tonnesmann, 1983; Hartigan, 1988; Masters, 1991; Schubert, Masters, 1994; Зуб, 1987, 1989, 1995 и другие работы). Биополитика, правда, идет и дальше в сопоставлении социальных структур и сравнивает человеческий социум и его политическую организацию с сообществами животных, в первую очередь, приматов. Известно, что наши ближайшие эволюционные "родичи" — шимпанзе и бонобо — имеют свыше 90% общих с нами генов. Что касается социального уклада этих человекообразных обезьян (см. Schubert, Masters, 1994; de Waal, 1996), то для них также характерна рыхлая, нестрогая, переменчивая иерархия, преобладание горизонтальных связей (кооперация, взаимопомощь, одаривание друг друга пищей, коллективный уход за детенышаии, ласки, игры и др.); индивиды могут свободно вступать в состав социальных групп и покидать их (отметим, что такая же индивидуальная свобода миграции была и во многих вариантах первобытного общества).

Вот как описывают Марьянски и Тэрнер (Maryanski, Turner, 1992), ссылаясь на приматолога Дж. Гудалл, жизнь группы шимпанзе: "Объединение <в социальные группы> и распад <этих групп> в сообществах шимпанзе достигает пределов социальной пластичности; индивиды обоих полов имеют практически полное право свободно приходить и уходить когда им вздумается... Состав временных групп постоянно меняется... Он <индивид> может путешествовать в течение дня в составе большого, шумного, легко возбудимого сборища, а на следующий день быть предоставленным самому себе".

Таким образом, сетевые структуры получают определенное биополитическое обоснование. Но, во-первых, первобытное общество было многовариатным, т. е. наряду с описанной выше картиной были и такие социальные группы, которые были построены по принципу жесткой иерархии (это характерно в основном для тех групп, которые занимались не только охотой, но и земледелием, Woodburn, 1982). Почему мы должны подражать именно сетевому варианту первобытного общества? Во-вторых, какое нам вообще дело до первобытных групп, возможно, их опыт (несмотря на наличие общих генов) не применим или вреден в современных условиях?

2.Сетевые структуры спонтанно возникают в современном социуме. Сетевые структуры "растут в трещинах организаций как трава в трещинах асфальта" (Bernhard, Glantz, 1992). Уже 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. Возникавшие в годы перестройки в СССР "неформалы" различались по организационным принципам своих групп. Некоторые из них были организованы по иерархическим принципам ("банды"). Другие были в основном построены на горизонтальных взаимоотношениях между членами ("клубы"). Примерами последних можно считать группы русских хиппи и ленинградских "митьков", практиковавших открытое дружеское общение даже с незнакомыми людьми (Кузин, Кузин, 1990). Все это и есть примеры того, что Бернхард и Глантц (Bernhard, Glantz, 1992) именуют "возрожденной охотничьей группой". Умный босс предприятия нередко имитирует сетевую структуру, создавая временные полуавтономные рабочие группы, комитеты, комиссии, и др. с гибкой структурой и широкой специализацией участников.

Однако существование подобных сетевых структур не зависит от желания босса, менеджера, социального инженера (социальная инженерия — совокупность разработок по моделированию нетрадиционных организационных структур, см. Резник, 1996). Если люди достаточно долго взаимодействуют между собой, скажем, в рамках одного предприятия, то в игру все в большей мере вступают законы социологии малых групп. 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.

Для самой организации неформальные сетевые структуры играют двоякую роль — они могут создавать дополнительные стимулы для работы (растормаживая первобытное чувство взаимозависимости, жизненно важное для первобытных охотников, которые только сообща могут добыть мамонта, Bernhardt, Glantz, 1992) и в то же время могут вести к формированию консервативных, сопротивляющихся всякому нововведению клик, которые рассматривают предприятие как место для уютной болтовни и сплетен, а не для работы (как было характерно для некоторых советских предприятий времен "застоя").

А. Токвилль (1893) в своем анализе Америки XIX века уделил существенное внимание таким сетевым структурам, 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, сложныи образом кооперирующих и конкурирующи между собой). На другом конце социальной лестницы, мы наблюдаем формирование банд, 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 (или, наконец, структуры, составленные из конгломерированных сетевых групп, наподобие сетей "второго порядка", которым уделено внимание в конце настоящей рабоы) 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, неделимые, нефеодальные сообщества горных долин" (Steinberg, 1976). 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, так что политическая система "имела центр тяжести внизу". Несмотря на то, что коммуны объединялись в кантональные лиги, которые в свою очередь формировали Tagsatzungen, эти федеральные структуры представляли лишь "формальное собрание посланников, не имеющее право принуждения" по отношению к своим членам. Такая коммунальная политическая системаспособствовала развитию в Швейцарии "микрокапитализма", децентрализованной сети малых предприятий, выполняющих высоко-квалифицированные работы (например, изготовление наручных часов).

3. Сетевые структуры могут быть полезными в целом ряде ситуаций (ср. приведенные на с. 1 примеры применения сетевых групп). Конец предшествующего пункта фактически затронул тему о полезности/вредности сетевых структур — в каких ситуациях их следует стимулировать, а в каких, наоборот, подавлять. Возникающие у нас подсознательно ассоциации, связанные с сетевыми структурами, часто как раз и отсылают нас к тем эпизодам нашего жизненного опыта, в которых спонтанно возникшие сетевые структуры помогли в решении какой-либо задачи (скажем, в пионерлагере в дождь прохудилась крыша, времени информировать инстанции не было, и мы навалились всей группой, стихийно распределив полномочия — и крыша была восстановлена), вызвали у нас особо сильные чувства (совместное сидение у костра - эпизод "единения душ", общий для нас, цивилизованных, и для оотников-собирателей) и др.

Как кратко указано на с. 1, теория менеджмента знает целую "школу человеческих отношений" (К. Барнард, Д. МакГрегор, Р. Ликерт, К. Аргирис, М. Маккоби, Р. Блейк и др.), которая настаивала на необходимости учета личных симпатий и рангов при неформальном структурировании коллективов, с целью сознательного создания новых стимулов к эффективной работе на предприятии. Представители этой школы в менеджменте исходили из предрасположенности людей к жизни в малых группах с персонализированными взаимоотношениями людей (face-to-face groups). МакГрегор (McGregor, 1966) полагал, что фундаментальной потребностью людей является участие в общем деле. Он назвал свою теорию управления людьми "теория Y", в проивовес господствовавшим взглядам о людях как ленивых, жадных и эгоистичных существах (теория Х, из которой исходили при обосновании необходимости иерархии и бюрократии). В дальнейшем была создана более комплексная, но также учитывающая неформальные группы "теория Z" (Ouchi, 1981). "Школа человеческих тношений" (Human Relations School), a также некоторые не относящиеся к ней специалисты по менеджменту многократно испытывали на практике идею стимуляции неформальных персонализированных отношений и их регулирования в направлении эффективного решения стоявших перед организацией задач. Хотя имеется некоторая "самопротиворечивость" в попытках стимулировать неформальные отношения формальными средствами, многие организации, например всякого рода проблемно-ориентированные команды функционируют более успешно, если в их состав вводится "социо-эмоциональный лидер" , который как раз и ведает неформальными отношениями внутри группы, направляет их в нужное русло (Burgoon et al., 1974). Отметим в порядке сопоставления, что в некоторых группах охотников-собирателей имелся весьма ограниченный по своим функциям лидер, основной задачей которого было разрешение конфликтов внутри группы.

Отдельные отмеченные выше (с. 1) особенности сетевых групп были подхвачены различными типами разработанных в последние десятилетия небюрократических организаций. "С начала 60-х годов многие организации стали разрабатывать и внедрять новые, более гибкие типы организационных структур, которые по сравнению с бюрократией были лучше приспособлены к быстрой смене внешних условий и появлению новой наукоемкой технологии. Такие структуры называются адаптивными, поскольку их можно быстро модифицировать в соответствии с изменениями окружающей среды и потребностями самой организации. Еще одно название этих более гибких систем - органические структуры. Оно связано с их возможностью адаптироваться к изменениям в окружающей среде подобно тому, как это делают живые организмы" (Мескон и др., 1994, C.343). Некоторые из этих структур настолько живо реагировали на всякие внешние и внутренние перемены, что заслужили название "самообучающиеся структуры". Какие грани сетевых и вместе первобытных структур нашли отражение в этих не-бюрократических организациях?

матричные структуры делали основной упор на многоначалие, частичное лидерство. "Из работников заводоуправления отбираются специалисты, которые -- в дополнение к их постоянным обязанностям, назначаются также ответственными по какому-то конкретному виду выпускаемой продукции. Они выступают как руководители по отношению ко всем другим сотрудникам, имеющим какое-то отношение к данному виду продукции, и решают все вопросы, возникающие в связи с ее производством. В то же время они подчинены своему "старому" руководителю (или даже нескольким), контролирующим иной вид производства, поэтому за ними остается их прежнняя узкая функция. Возникает перекрестное руководство, особенность которого -- в его горизонтальности, своего рода параллельности" (Пригожин, 1995);

"эдхократические" (от лат. ad hoc - специально устроенный для данной цели и греч. kratia - власть) организации акцентировали широкую, перекрывающуюся специализацию и в то же время чувство принадлежности к малой группе (единой команде). Формальности сводили до минимума (это относилось к иерархии, рабочим условиям и помещениям, льготам, одежде и др.), ключевым словом стала компетентность всех членов во всей сфере деятельности организации. Ставились напряженные задачи, риск и вознаграждения делили между всеми членами организации, мыслимой как единая команда (как гребцы в одной лодке в бурном море). Так работали в компании Hewlett Packard с 40-х годов. Как в группе первобытных охотников-собирателей, здесь преобладали неформальные, горизонтальные связи, иерархия не ясная, изменчивая.

партисипаторные (от англ. participate - участвовать) организации, где членам представляется право участвовать в принятии решений (выдвижение предложений, выработка альтернатив, выбор окончательного решения), касающихся их работы, акцентировали горизонтальный характер отношений, при котором каждый имеет влияние на всю организацию, ее решения, ее судьбу (правда, в отличие от первобытной группы, здесь иерархию не устраняли).

Практика показала и преимущества и недостатки подобных структур. С одной стороны, во многих ситуациях оказалась весьма полезными такие особенности "небюрократических организаций", как ориентация на конкретные задачи в конкретные сроки, интегрирование различных видов творческой деятельности. Последнее достоинство способствует применению небюрократических структур при решении разного рода междисциплинарных проблем или же коммерческих задач. Многие небюрократические организации оказались в выигрыше по сравнении с бюрократиями при решении сложных, нетрадиционных, нечетко формулируемых задач (в компьютерном деле, аэрокосмической промышленности), а также при наличии нестабильного, быстро меняющегося окружения. Однако есть и многочисленные ситуации когда предпочтительной формой организации была и остается бюрократия (крайний пример — армия, где, как известно, попытка римлян во время Второй пунической Войны слегка децентрализовать руководство стоила им проигранной битвы при Каннах).

Во многих исследованиях сравнение эффективности работы небюрократических и бюрократических результатов дало весьма противоречивые результаты, т.е. не-бюрократическая альтернатива то оправдывала, то не оправдывала себя (с этим связана и осмтрая критика в адрес "школы человеческих отношений" в менеджменте (см. например, Perrow, 1986). Вопрос ставился в общей форме: откуда следует, что стимулирование неформальных отношений, духа малой группы ("банды") и др. должно повысить эффективность работы группы над поставленной задачей? (Как уже отмечалось, можно предположить и нечто совершенно противоположное — неформальное структурирование будет вести к формированию замкнутых на себя обструкционистских клик, и некоторые менеджеры поэтому всеми силами стараются разрушить неформальные структуры, например, разлучая слишком верных друзей). Нам представляется, ответ на такой общий вопрос требует конкретного ситуационного анализа. Некоторые проблемы с небюрократическими системами связаны с их конкретным типом. Еак, в матричных структурах наличие многих начальников нередко запутывает персонал, создает у него чувство перегруженности и растерянности. Но некоторые из недостатков структур, в той или иной мере приближенных к сетевым, носят общий характер.

Очень важное соображение в отношении подобных проблем содержится в книге Бернхарда и Глантца (Bernhаrdt, Glantz, 1992). Повышение эффективности при небюрократическом стиле работы возможно лишь в том случае, когда работники организации действительно чувствуют себя как члены единой "возрожденной охотничьей группы". Причем, задача организации осознается ими как жизненно важная для них самих (каковой и была, скажем, задача поимки мамонта). Для всего этого недостаточно создавать "матричные структуры", "бригады" и т. д. Нужно еще много социологических и психологических условий. Например, команда должна иметь не номинальную, а реальную власть в пределах своих задач, иначе получаются "лжекоманды" (bogus bands), создание которых фигурирует в отчетах боссов, но ничего не меняет в фактических иерархических, бюрократических отношениях в организации. Более того, "дух малой группы" предполагает пробуждение чувства лояльности, даже подобия родственных чувств, Для всего этого необходим психологически верный подбор совместимых и стимулирующих друг к друга к слаженной работе людей. В более детальной форме, исходя из конкретных сфер применения сетевых структур, мы рассмотрим все эти проблемы после развернутого описания одного из типов этих структур, воспроизводящего, как представляется автору, принципы "охотничьей группы" в наибольшей полноте и в то же время в подходящей для современной России форме.

Конкретные варианты сетевых структур

Сетевые структуры, в том числе и применимые в группах, ассоциациях, организациях, учреждениях гражданского общества, могут быть организованы многими различными путями, и предшествующее изложение тоже свидетельствовало в пользу плюрализма возможных организационных решений. Тем не менее, чтобы данная статья не производила впечатления чисто абстрактной постановки проблемы о структурировании гражданского общества с учетом биополитики, остановимся здесь на конкретных вариантах.

1. Вариант "хирама". Данная сетевая группа аналогична организационным структурам, созданные легендарным архитектором Хирамом, Великим Мастером с целью организации работ по строительству храма царя Соломона в древней Палестине (Холл и др., 1992)1. Однако, несмотря на свою древность, данная децентрализованная сетевая структура может быть в достаточной степени модернизирована и применена в некоторых структурах (в первую очередь, занятых междисциплинарными разработками) современного общества. В английком языке имеется современная расшифровка слова "хирама" (hirama) - High-Intensity Research and Management Association.

1 Как утверждает легенда, по повелению царя Тира (также Хирама или Хирома), Великий Мастер Хирам Абифф нанял архитекторов и строителей, чтобы построить новый храм. Его первоначальный организационный замысел был менее гибким и менее "горизонтальным", чем современные варианты "хирамы". Работники подразделялись на "новичков", "помощников" и "мастеров", но эта классификация не была ни строго иерархической, ни профессиональной. Все работники имели сходные (как бы мы сказали сейчас, "перекрывающиеся") задания, и единственным надежным разграничивающим критерием был специальный секретный пароль, который имел каждый тип работников. Эти пароли, введенные Хирамом, в конце концов стоили ему жизни, в соответствии с легендой. Три "помощника" безуспешно попытались вырвать у Хирама пароль "мастеров". Тогда три "помощника" ударили его сначала линейкой, затем циркулем и, наконец, железным треугольником. Великий Мастер умер и был далее прославлен как мученик масонами.

Какова *структура* предлагаемого варианта модернизированных сетевых социальных групп? Речь идет о широкопроблемном междисциплинарном творческом коллективе из 10-20 человек. Его 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" или "Познание живой природы". Проблема (задача) дробится на несколько подпроблем (подзадач).

Самая необычная особенность данной сетевой структуры (см. рис. 1) - 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 комплексоного научно-религиозно-политического познания/освоения мира, с участием рационального мышления, деятельности, эмпатии. За каждой из подпроблем закреплен только соответствующий координатор-протоколист, *творческий 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).

Вторая 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, поддержканеформальных лояльных, дружеских отношений. В этом аспекте роль лидера по внешним связям несколько перекрывается с функциями психологического лидера.

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. Структура хирамы графически отображена на рис. 1.

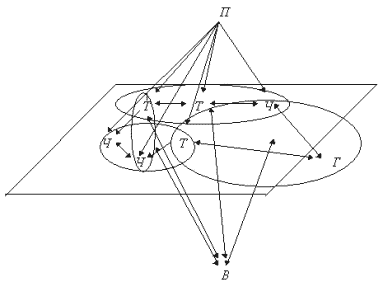


Рис.1. Сетевая структура хирамы. Эта схема представляет "моментальный снимок" с реальности. Структура динамична, и входящие в ее состав творческие группы находятся в непрерывном процессе формирования и распада. Обозначения: Т - творческие лидеры, Ч - просто члены группы, Г - гость хирамы, временно вступивший 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.

Современная реальность отличается от реальности тех восточных культур, в которых зародилась идея хирамы. Поэтому хотя подобные структуры находят применение в разных странах (например, так организован Грутеровский институт биологии и права в СЩА), всякий раз современные "хирамисты" вносят коррективы в организационную структуру. В современные аналоги хирам вводят, например, новые лидерские должности, как-то:

*коммерческий лидер, координатор-протоколист в области поиска спонсоров, грантов, иногда в области торговли или иной приносящей прибыль деятельности;*

*организационный лидер, важный в первую очередь на этапе формирования и организационного/юридического оформления сетевой творческой группы;*

*компьютерный лидер;*

*духовный лидер ("гуру"). Ценностно-концептуальный базис хирамы может быть персонифицирован образом "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, см. Steinberg, 1976), 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. рис. 1) 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.

Таким образом, мы описали один из структурных вариантов сетевых структур, учитывающих в условиях современной цивилизации такие принципы сообществ охотников-собирателей, как децентрализация и "горизонтальный" характер отношений внутри группы, широкая специализация, неформальный стиль взаимодействия между членами группы. 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.

Хирамы более подробно рассмотрены в работе (Олескин, 1998; см. также Oleskin, 1996; Oleskin, Masters, 1997). Здесь мы кратко остановимся на практическом опыте применения организационных принципов "хирамы". "Хирамная" структура воплощена в жизнь в работе междисциплинарной группы, состоящей из членов Сектора Биополитики и Биосоциологии Биологического факультета МГУ (и нескольких "ассоциированных членов"). Конкретно, эта группа имеет следующие направления:

общетеоретическое (на данном этапе — создание словаря-тезауруса по биополитике;

экспериментальной (исследование механизма действия нейротрансмиттеров на клеточные системы);

социальное (проекты орг. структур на базе биополитики)

Каждое из направлений соответствует своему "частичному лидеру", участники работают по нескольким направлениям. Реальный опыт (пусть непродолжительный) показывает как достоинства, так и ограничения подобных структур. С одной стороны, они помогают преодолевать барьеры дисциплин, решая такие проблемы, какие затруднительно решать узкоспециальным научно-исследовательским лабораториям (примеры таких проблем представляют все три отмеченные выше направления). Они также дают каждому участнику ощущение собственной важности для дела группы, и существенно то, что ни над каким из участников нет иерархического лидера; лидеры есть лишь у направлений (а участники вольны заниматься несколькими направлениями сразу). С другой стороны, определенную угрозу представляет царящий в структуре разнобой в планах работы, затрудняющий планирование на длительные периоды. Сетевая структура также вызывает тревогу у всех тех, кто не привык сам решать, чем заниматься, какие задачи решить и т. д. Для решения обеих проблем и требуется функция внутреннего психологического лидера, от него требуется и значительный такт, и демократичность (он сам ничем не руководит, лишь помогает лидерам конкретных направлений в формировании соответствующей психологической атмосферы).

Как уже отмечалось, сетевые структуры привлекательны плюрализмом возможных орг. решений — кроме "хирамы" (и подобных ей структур), есть немало иных вариантов.

2. Лаборатория "DNAX". Междисциплинарный научно-исследовательский коллектив, структурированный как сетевая группа — более чем авторский прожект. Реальным зарубежным примером сетевой структуры, продемонстрировавшей свою жизнеспособность и эффективность, можно считать группу ученых в американской лаборатории (биотехнологическом центре) DNAX, созданном в 80-е годы тремя Нобелевскими лауреатами А. Корнбергом, У. Яновским и П. Бергом. DNAX финансируется компанией Schering, но отличается от большинства прочих биотехнологических центров отсутствием прямой ориентации на бизнес: ценные для индустрии проекты разрабатываются "по ходу дела". По словам японского (по происхождению) участника DNAX К. Арай, целью DNAX является "создание модельной организации, которая получает деньги от индустрии ради фундаментальных исследований". Подчеркнем не только фундаментальный, но и междисциплинарный характер научной работы с широкой постановкой проблем. Для работы участников характерен открытый обмен информацией; работа организована на основе постоянного взаимодействия входящих в состав DNAX малых групп ученых (ср. рис. 1, иллюстрирующий принципы хирамы).

Перейдем от научных междисциплинарных групп к более коммерческим приложениям сетевых структур. Эти структуры в той или иной мере напоминают хираму, однако имеют и своеобразные черты. Часто в них особый упор делается на такой аспект, характерный и для первобытных групп охотников-собирателей, как коллективное принятие решений на общем собрании членов сетевой структуры на базе *консенсуса* .

*3. Модель "Semco" (Бразилия).* Структура, созданная Рикардо Семлером в Бразилии (рис. 2) под влиянием чтения книги "Корпоративный человек" А. Джея (Jay, 1971), описывающей первобытные социальные структуры. Семмлер добился лостаточно высокого уровня прибыли (10% от дохода объемом в 37 млн. долларов по состоянию на 1988 г.) своей компании, производившей морские насосы, посудомоечные машины и некоторые другие товары. Использовались три орг. принципа:

демократия (участие рабочих в управлении предприятием, их осведомленность о состоянии дел в компании в целом, включая такие "щекотливые" вопросы, как например, зарплата менеджеров; получение всеми рабочими доли от прибыли предприятия)

разбиение предприятия на малые группы-команды;

усиление горизонтальных связей и ослабление иерархических взаимоотношений (в частности, сокращение до максимумом трех числа звеньев от рабочего до менеджера; малая разница в доходах работников и менеджеров; в ряде случаев работники даже превышали менеджеров по доходам);

Вот как описывает сам Сэмлер структуру своего предприятия, чья организация включает три круга — три иерархических уровня2 (см. рис. 2): "Малый центральный круг содержит пять человек, которые интегрируют деятельность компании. Это *советники* (counselors)... Я один из них, и, за исключением нескольких официальных документов, называющих меня президентом, советник — это единственное звание, которое относится ко мне. Второй больший круг включает руководителей восьми подразделений — мы их называем *партнерами* (partners). Наконец, третий, самый большой, круг содержит всех других работающих в компании лиц. Большинство из них составляют люди, которых мы называем *компаньонами,* или *товарищами* (associates); они служат исследователями, дизайнерами, торговыми агентами и изготовителями различных изделий, и никто не обязан постоянно отчитываться перед ними (т. е. никто им не подчинен — *прим. автора* ). Однако, некоторые из этого круга являются временными или постоянными лидерами команд или проектов, которых мы называем *координаторами* (coordinators). Советники, партнеры, координаторы и компаньоны. Четыре звания. Три уровня управления... " (цит. по Bernhardt, Glantz, 1992, p. 144).

2В этом очевидное отличие от чисто горизонтальной децентрализованной модели, рассмотренной несколько выше. Тем не менее, в дальнейшем будет ясно, в каких отношениях модель Semco больше напоминает "хираму", чем бюрократическую структуру.

Данная модель представляет комбинацию существенно упрощенной и ослабленной иерархии и хирамоподобной сетевой структуры. Сетевая структура "проглядывает" в следующих организационных особенностях компании Semco:

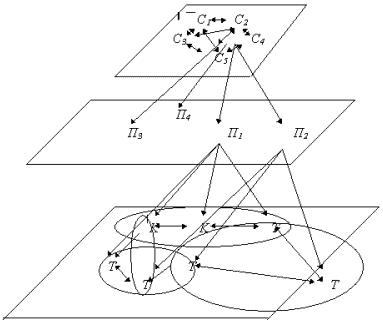


Рис. 2. Структура компании Semco (с некоторыми упрощениями. Обозначения: С - советник, П - партнер (руководитель одного из 8 подразделений; здесь показано четверо из них; взаимоотношения с подчиненными показаны у двух партнеров), К - координатор (временный или постоянный лидер проекта или команды), Т - "товарищи" (компаньоны) — все остальные лица, постоянно или временно занятые на предприятии. В остальном обозначения аналогичны рис. 1.

Верхний уровень иерархии представлен почти горизонтальной малой сетевой структурой. Она горизонтальна, строго говоря, в той мере, в коей "советник" Семлер всерьез не желает именовать себя президентом.

Семлер указывает на в основном консультативный характер власти этой "верхней пятерки". Это обстоятельство заставляет вспомнить о роли психологического лидера в хираме (см. выше), правда в данном случае этот лидер — коллективный (есть, впрочем, варианты хирамы, в коих психологический лидер пользуется услугами 1-2 экспертов, что еще больше сближает модель Semco с хирамой, см. Олескин, 1990).

Наиболее иерархичный и бюрократичный характер носят взаимоотношения "партнеров" и работников вверенных им подразделений. Тем не менее, иерархия эта децентрализована, ибо 8 партнеров имеют над собой лишь консультативный контроль вышестоящего звена "советников"; сами эти "партнеры" как таковык представляют горизонтальную сетевую структуру.

Вариант "хирама" в большой мере напоминают отношения между координаторами и компаньонами; правда спектр ролей здесь шире чем в описанной выше "чистой" хираме — ибо помимо творческих лидеров проектов (которые не подчиняют полностью никакого товарища-компаньона), здесь есть постоянные и временные лидеры групп работников (опять момент иерархичности).

4. Мондрагонская модель (Баксония). Сходные коммерческие структуры существуют в населенной басками Северо-Западной Испании (Мондрагонская модель). Эти кооперативы формируют горизонтальные сетевые структуры, состоящие из самоуправляемых предприятий, находящихся в рабочей собственности. Мондрагонская модель предусматривает также преодоление барьеров между различными сферами профессиональной деятельности и комбинирование разных социальных ролей (Whyte, Whyte, 1988).

5. Республика "Сивцев Вражек" (Москва).

Приложения сетевых структур в современном обществе

Перейдем к применениям сетевых структур к решению междисциплинарных задач в условиях современного социума. Прежде всего подчеркнем, что сам по себе рассмотренный в предшествующем разделе вариант ("хирама") гипотетичен, поскольку недостаточно опробован на практике (несмотря на некоторый однократный опыт применения в секторе биосоциальных проблем биологического факультета МГУ).

Тем не менее, в целом сетевые структуры, имитирующие по ряду орг. принципов первобытные группы-охотников-собирателей (см. первый раздел), уже прошли зарубежные испытания, в частности, так построена процветающая фирма Semco в Бразилии (Bernhardt, Glantz, 1992). Уже отмечено, что такие структуры, в том числе "хирамоподобные" (децентрализация + частичное лидерство+широкая специализация+ стимуляция неформальных отношений) возникают в недрах социума и *спонтанно,* помимо воли менеджера или социального инженера.

1. Междисциплинарная научно-исследовательская творческая лаборатория. Примером может служить экологический мониторинг какого-либо региона с выработкой соответствующих прогнозов и рекомендаций. Конкретная постановка задачи для сетевой группы может быть, например, такая - "Анализ влияния загрязнения окружающей среды на преступность в обществе". Подобные исследования не могут быть выполнены в традиционном узкоспециальном "НИИ", так как требуют координированных усилий химиков, биологов, нейрофизиологов, психологов, социологов и др. Классический вариант матричной структуры, как он описан в литературе по менеджменту, представляет собой наложение двух структур: 1)временной проектной и 2)постоянной бюрократической (линейной или дивизиональной). В силу этого обстоятельства вся такая матричная структура носит отпечаток "временности", это временный придаток к бюрократической структуре; тем более что в большинстве случаев матричная структура охватывает лишь некоторую часть сотрудников сотрудников (и, возможно, гостей) организации, так что вся структура становится конгломератной (со смешанной структурой). В то же время, рассмотренная здесь структура вся целиком, пока она существует, функционирует как матричная, и решение междисциплинарных задач для нее не эпизод, а основная цель (бюрократической основы, на которую вторично налагается проектная структура, здесь просто нет).

Переход к рыночной экономике обусловливает необходимость выполнения большого объема "бумажной работы" (заявки на гранты, финансовая отчетность и иногое другое). Компьютерный лидер в сотрудничестве с коммерческим лидером могли бы координировать подобную деятельность, которая, в соответствии с принципом широкой специализации, будет вовлекать и прочих членов коллектива.

Сама.

2. Малое коммерческое предприятие. Развитие гражданского общества и прогресс в области демократизации общественной жизни — во многом детерминируются тем морально-психологическим климатом, который складывается не только в обществе в целом, но и на его микроуровне — в рамках отдельного предприятия. Какова этика и каковы правила взаимо- отношений в коллективе -- индивидуалистически-конкурентные или более соотвествующие традиционным устоям российского менталитета коллективно-кооперативные? Принципы сетевых структур (и в частности, варианта "хирама") выступают как альтернативные по отношению как к командно-контрольным бюрократиям, так и традиционным частным корпоративным предприятиям также бюрократического типа. Построенные на данных принципах малые предприятия (вполне конкурентноспособные, как показывают исторические прецеденты типа американских co-ops и движения "Кэлси", в изготовлении компьютерных программ, дорогостоящих биотехнологических медицинских препаратов и продуктов других "высоких технологий", см. Абалкин, 1996). Предприятия сетевого типа могут способствовать распространению в гражданском обществе таких ценностных ориентаций, как взаимопомощь, ответственность за дело группы в целом, широкое интегральное видение своей деятельности и ее места в жизни социума. С точки зрения экономики и менеджмента, сетевые предприятия могут представлять собой по форме собственности так называемые коллективно-частные предприятия ("чисто коллективная собственность на основные средства производства, акции не выпускаются") или более характерные для современного российского законодательства акционерные общества открытого типа, к которым принадлежат, как подкласс, кооперативы.

С организационной точки зрения, сетевая структура, занятая малым бизнесом, должна, как уже указывалось выше, включать не одного "коммерческого лидера", а целый набор их (распределенных по разным аспектам коммерческой деятельности). Немаловажную роль играет организационный лидер, который может взять под свою ответственность координацию усилий по структурированию и официальной регистрации малого сетевого предприятия и ряду других вопросов, включая, может быть, оформление материалов судебных тяжб, которые нередко случаются на пока еще не вполне цивилизованном российском рынке.

3. Политическая консультативная группа при органах местного самоуправления. Как известно, даже при полной демократии органы власти, в том числе и локальные, представляют собой иерархические структуры. Смягчение этой иерархичности политической системы на местном уровне (скажем, в рамках микрорайона г. Москвы) и одновременно усиление духа коллективизма, "соборности" возможно в том случае, если в дополнение к иерархическим властным органам возникают организуемые снизу децентрализованные консультативные комиссии. Такая сетевая структура будет включать творческих лидеров, протоколирующих и координирующих деятельность всей группы по консультированию по различным граням локальной политики. Творческая лаборатория "Грядущее", созданная в 1995 г. под эгидой Городской Думы Москвы, является хорошим реальным примером функционирующей сетевой структуры. В последние десятилетия в США сетевые организации типа Rand Corporation или Hudson Institute неоднократно демонстрировали свою эффективность в области политического планирования.

4. Художественное товарищество, организующее выставку-продажу своих произведений или вернисаж, представляет вполне подходящую организацию для реализации принципов сетевых групп, причем децентрализованное лидерство способствует проявлению в современных условиях того качества, присущего еще первобытному коллективному творчеству, которое К. Леви-Строс (1984) обозначал французским термином bricolage — хаотичность и калейдоскопичность идей и образов, их неподчиненность какой-либо одной логической схеме. Труппа актеров или цирковых артистов, следующая изложенным выше организационным принципам, также может создавать "bricolage" (или "полифонию неслиянных голосов", по выражению Бахтина) на театральных или цирковых подмостках; в то же время более иерархически организованная труппа артистов соответствует логически стройному, подчиненному развертыванию одной целевой идеи, стилю выступления.

5. Кабинеты, комиссии и комитеты в иерархических бюрократиях (к вопросу о взаимоотношениях сетевых и традиционных бюрократических структур). Даже в составе бюрократий существуют малые сетевые группы, фактически проводящие значительную часть работы. Эти "комиссии" и "комитеты" (возможны другие названия) имеют рыхлую, во многом неиерархическую организационную струтуру, совсем не соответствующую формальной "табели о рангах". Структура хирамы наиболее бросается в глаза во всякого рода межминистерских координирующих комиссиях, создаваемых для преодоления временных кризисов, однако эта структура спонтанно формируется и в некоторых постоянно действующих комиссиях. Чиновники высокого социального ранга в структурах бизнеса и в составе правительства часто имеют вспомогательные комиссии и штат помощников; последние нередко образуют рыхлые сетевые группы, особенно под влиянием таких политических лидеров, как американские президенты Фрэнклин Д. Рузвельт и Джон Ф. Кеннеди, которые сопротивлялись бюрократическим строгостям. Даже на самой вершине современного индустриального государства, Совет Министров, консультирующий главу правительства, дополняется неформальным "кухонным кабинетом".

Сетевые группы как компоненты более крупных социальных сетей (второго порядка)

Хотя каждая отдельная сетевая структура может быть как таковая применена в современном обществе, общество не может быть структурировано снизу, если эти малые изолированные структуры не будут соединены в более крупные сети. Характерные для гражданского общества(например, на Западе) клубы, ассоциации по интересам и др. будут отчасти представлять производные сетевых структур или их мобильных союзов. Подобные структуры могут снизить накал индивидуальной конкуренции людей и поставят на ее место типичную для российского менталитета коллективную кооперацию. Входящие в их состав элементарные "ячейки" - в нашем случае это могут быть хирамы или подобные им структуры - должны формировать союзы. Это, кстати, может быть осуществлено по крайней мере двумя способами.

временные объединения нескольких сетевых структур вокруг проблемы, которая в каждой из них рассматривается как подпроблема (соответственно, есть компетентный творческий лидер). Лидеры по внешним связям инициируют переговоры, в которые далее вовлекаются творческие лидеры по данной подпроблеме. Так возникает временный творческий союз на базе договора, существенно не ограничивающего автономию отдельных сетевых структур (причем право принятия решений в основном остается за отдельными сетевыми структурами). Историческими аналогами таких организационных структур могут служить взаимноперекрывающиеся Советы Директоров американских промышленных, коммерческих и банковских фирм.;

прочно спаянная сеть второго порядка, в которой каждый из "лидеров" соответствует сетевой группе. В этом случае каждая из функций лидеров (творческое, психологическое, коммерческое, организационное лидерство, лидерство по внешним связям) будет реализоваться специальной сетевой структурой, которая, в соответствии со своими организационными принципами будут подразделять свои "частичные задачи/проблемы на еще более дробные "подзадачи/ подпроблемы". Например, если одна из групп замещает собой "лидера по внешним связям" для всей структуры, тогда эта задача далее подразделяется внутри нее. Интересно, что такие "заменяющие лидеров" сетевые группы могут быть дополнены нкоторым количеством неспециализированных групп, своего рода эквивалентами членов хирамы без специализированных функций. Эти "вольные стрелки" могут попеременно генерировать идеи по различным темам, формировать временные союзы с разными специализированными хирамами.

В принципе, рассмотренные выше организационные варианты могут быть применены и к сетям второго порядка с целью формирования структур третьего, четвертого и еще более высоких порядков. Получающиеся крупные сетевые структуры являются горизонтальныи, неиерархическими и небюрократическими сетями. Они могли бы вдохнуть новую жизнь в идею П.А. Кропоткина о создании сетевых структур построенных из бесконечно разнообразных групп и федераций всевозможных размеров и рангов. Подобные большие социальные сети могут приобрести существенный "вес" в обществе и посвятить себя решению политических задач. Даже одна изолированная малая сетевая группа имеет некоторый потенциал для пропагандирования своих идей (как указывалось выше, это и есть одна из основных функций лидера по внешним связям). Такая группа может приобрести и определенное политическое влияние. Сетевые структуры, их объединения или аналоги, могут решать задачи по охране живой природы, пропаганде биоэтики и био-эстетики — то, что американский биополитик В. Эндерсон (Anderson, 1987) именует "созданием биополитической культуры". В этом случае биополитика не только проникает собой организационную структуру сетевой группы, но и наполняет ее деятельность конкретным содержанием.

Литература

Абалкин Л. И. Многообразие видов собственности и управления//Эхо. 1996. N 1. C. 2- 10.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: МГУ. 1995.

Громов А.В., Кузин О.С. "Неформалы": Кто есть кто? М.: "Мысль". 1990.

Зуб А.Т. Биополитика: Методология социального биологизма в политологии. 8 Межд. Конгр. по Логике, Методологии и Философии Науки. М.: ИНИОН. 1987. Т.3. С.114-148;

Леви-Строс К. Первобытное мышление. М.: Республика. 1994. С.52.

Мескон М.А., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. :"Дело". 1992.

Олескин А.В. Голограмма мира//Человек. 1990. № 3. С.31-39.

Олескин А.В. Сетевые структуры в современном социуме с точки зрения биополитики//Полис. 1988. №1. С.

Помелова Т. Республика "Сивцев Вражек"//Центральный Округ. 1997. Апрель. № 4. С.1-3.

Поршнев В. Ф. О начале человеческой истории (Проблемы палеопсихологии). М.: "Мысль". 1974.

Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпресс. 1995.

Резник Ю.М. Социальная инженерия как средство обеспечения управления. М.: Союз. 1996.

Румянцевa З.П., Саломатин И.А. Менеджмент организаций. М.: ИНФРА-М. 1996.

Токвиль А.Демократия в Америке. М.: "Книжное дело". 1893.

Холл М.П. Энциклопедическое изложение масонской, герметической, кабаллистической и розенкрейцеровской символической философии. Новосибирск: Наука. 1992. С.272.

Anderson, W.T. To govern evolution: further adventures of the political animal. Boston: Jovanovich Press. 1987.

Barnard, C. The functions of the executive. Cambridge (MA): Harvard Univ. Press. 1948.

Bernhard, J.G., Glantz, K. Staying human in the organization. Our biological heritage and the workplace. Westport (Connecticut), L.: Praeger. 1992.

Вurgoon, M., Herton, J.K., and McCroskey, J.. Small group communication: a functional approach. N. Y., Chicago, and San Fransisco: Holt, Rinehardt, and Winston. 1974. P.146.

Buys, C.J. and Larsen, K.L. Human sympathy groups//Psychological Reports. 1979. V.45. P.547-553.

Caldwell, L. K. Biopolitics: science, ethics, and public policy. The Yale Review, 1964, 54, 1-16.

Flanagan, J.G. and Rayner, S. (ed.). Rules, decisions, and inequality in egalitarian societies. Brookfield, Hongkong, Singapore, and Sydney: Avebury, 1988.

Flohr, H. und Tц nnesmann, W. (Hrsg.)// Biologie und Politik. Berlin und Hamburg: Paul Parey-Verlag. 1983.

Hartigan, R.S. The Future Remembered. An Essay in Biopolitics*.* Notre Dame (Indiana): Univ. Notre Dame Press. 1988.

Jay, A. Corporate man: who he is, what he does, why his ancient tribal impulses dominate the life of the modern corporation. N.Y.: Random House. 1971.

Maryanski, A. and Turner, J. H. The Social Cage. Human Nature and the Evolution of Society. Stanford (Calif.). Stanford University Press. 1992.

Masters, R.D. Political Science//The Sociobiological Imagination. Albany, N. Y.: SUNY Press. 1991. P.141-156.

McGregor. The human side of enterprise// Leadership and Motivation. Cambridge (MA): MIT Press. 1966.

Meyer, P. Grundformen mendchlicher Sozialsysteme aus der Perspektive der EE//Die Evolutionare Erkenntnistheorie im Spiegel der Wissenschaften (R. Riedel und M. Delpos, Hg.). Wien.: WUV-Univ. -Verl., 1996. S.200-224.

Oleskin, A.V. Making a new case for voluntary cooperation-based fission-fusion structures in human society//Biology and Social Life. 1996. V.35. P.619-627.

Oleskin, A.V. and Masters, R.D. Biopolitics in Russia: History and prospects for the future//Research in Biopolitics. 1997. V.5. P.279-299.

Ouchi, W. Theory Z. New York: Avon. 1981.

Perrow, C. Complex organization: a critical essay. N.Y.: Random House. 1986.

Peterson, S.A. Political behavior. Patterns in everyday life. Newbury Park, L. and N. Delhi.: SAGE Publ. 1990.

Rosner, M. Principles, Types and problems of direct democracy in the kibbutz//Self-Governing Socialism. N. Y., 1975.V. 1. P.287-298.

Salter, F. Emotions in command. A naturalistic study of institutional dominance. Oxford, New York, and Tokyo. Oxford Sci. Publ. 1995.

Schubert, G. and Masters, R.D. Primate politics. N. Y., and L. Lanham. 1994.

Somit, A. Toward a more biologically oriented political science// Midwest. J. Polit. Sci. 1968. V.12. P.550-567.

Somit, A. Biopolitics.//British J. Polit. Sci. 1972. V. 2. P. 209-238

Spiro, M.E. Kibbutz. Venture in utopia. New York: Schoken. 1972.

Steinberg, J.. Why Switzerland? Cambridge: Cambridge Univ. Press. 1976.

de Waal, F. Good-natured: On the origins of right and wrong in humans and other animals. Cambridge (Mass.) and London: Harvard Univ. Press. 1996.

Whyte, W.F. and Whyte, K.K. Making Mondragon: the growth and dynamics of the worker cooperative complex. Ithaca (N. Y.): ILR Press. 1988.

Wigoder, G. New encyclopedia of Zionism and Israel. Madison (N. J.), L. and Cranbury (N. J.): Farleigh University Press &mp;mp; Associated University Presses. 1994.

Woodburn, J. Egalitarian societies//Man (N.S.). 1982. V.17. P.431-451.