

В процессе управленческих взаимодействий субъекты находятся в состоянии постоянного обмена символами. Символизм в данном случае имеет широкую трактовку с точки зрения своей интерпретации, и включает в себя не только вербальный обмен, обусловленный языковой общностью, но и всю гамму информационных единиц, детерминированных культурой, организационными или групповыми нормами, имеющих значение в данной социальной среде. Полнота использования всего доступного банка действенных символов дает возможность оптимально осуществлять управленческие взаимодействия, служит основанием для повышения эффективности управленческих актов.

Операционализация понятия «символ» в его прикладном значении тесно связан с такой категорией как «время». В рамках организационной среды фактор времени является не только фактором адаптации новых участников социальных взаимодействий к правилам их осуществления, но категорией, которая исторически обуславливает символические наборы. Набор символов, необходимых для успешного функционирования в рамках отдельного социального пространства выступает в роли самостоятельных факторов более низкого порядка нежели собственно «символ» как источник понятийной базы, и «время» как категория лонгитудно фильтрующая наиболее удачные с точки зрения социальных акторов наборы символов. Однако, прикладное значение в ситуации поиска эффективных моделей управленческих взаимодействий имеют именно символы, как инструментальная составляющая повседневных социальных контактов. Такие наборы зачастую трактуются как стиль поведения, имеют индивидуальную окраску, определяются социально-психологическими характеристиками носителя. Таким образом, персональные наборы символов представляют собой факторы, влияющие на эффективность процесса управления. Эти факторы находят свое выражение в регулярном взаимодействии в рамках организации, а индивидуальные характеристики субъектов деятельности есть производная установок, которые проявляются в виде обмена символами. Символы, как отмечалось выше, могут иметь различную природу (вербальные, невербальные), и должны быть понятны всем участникам процесса управления. Речь идет о процессе обмена информацией, без которого управление невозможно. Поэтому при построении методологического основания рассмотрения процесса управления на уровне внутриорганизационных контактов, в основе которого находится ситуация управленческого акта, необходимо учитывать подход, в котором эффективность процесса управления обусловлена уровнем совпадения символьных регуляторов. Анализ природы оптимальных форм социальных контактов, рассматривающий социальные явления и процессы (процесс управления здесь не является исключением) как продукт повседневного взаимодействия индивидов предлагает парадигма символического интеракционизма [6, р. 43]. Парадигма символического интеракционизма уходит корнями в идеи Макса Вебера, который подчеркивал

необходимость понимать среду с точки зрения тех людей, которые в ней находятся и осуществляют активное взаимодействие[1, с.108]. Данная парадигма в дальнейшем исторически развивалась, что отражено в концепции Дж. Г. Миды [5, р.90]. Анализируя «внутреннее мышление» индивида, Дж. Г. Мид, как известно, разработал концепцию социального бихевиоризма, которая послужила базой для создания большого количества теорий. Именно этот поведенческий аспект процесса управления позволяет рассматривать ситуацию как обмен символами, необходимыми для того, чтобы ситуация учитывала целевые установки всех взаимодействующих акторов, а также находилась в тесной взаимосвязи с целевым блоком самой организации и внешней среды. Однако важным моментом может являться замечание, касающееся места теории символического интеракционизма в системе социальных наук. Различными авторами, в том числе, и некоторыми представителями этого направления, символический интеракционизм относится то к области социологического, то к области социально-психологического знания[9, 1999, р. 259]. Не рассматривая общество как объективную реальность с собственными закономерностями развития, которые не сводимы к закономерностям межличностного общения, представители данного направления считают социальную структуру результатом стагнации процессов межличностного общения, а социальное развитие - процессом эволюции коммуникативных форм. Так, Чарльз Хортон Кули полагал, что «даже наиболее сложные и неизменные социальные институты» следует рассматривать как «состоящие из бесчисленных межличностных взаимодействий или актов симпатии, организованных в прочное целое... посредством некоторой системы символов»[2, р. 166]. Парадигма символического интеракционизма, фокусируясь на повседневных взаимодействиях, оставляет без внимания такие крупные социальные структуры, культурные эффекты и факторы, как, например, классовая и гендерная принадлежность [4, р. 122-123]. В данном случае подобный «отрыв» от институционального влияния на социальную действительность можно рассматривать, в определенной степени, как некую условность, так как сама природы появления символьных наборов является продуктом действия социальных институтов на материальных носителей конкретных функций, проявляющихся в ситуациях управленческих взаимодействий. Применительно к предмету данной статьи, а также реальным процессам, происходящим в организационных структурах, можно сделать вывод, что парадигма символического интеракционизма может быть инструментом для анализа частных ситуаций, происходящих в организации, проводником современных социальных технологий, способствующих формированию ситуационной чувствительности у руководителей и подчиненных, повышению эффективности управленческого труда. Теория символического интеракционизма в качестве элемента в любом методологическом основании, может служить лишь

тактическим целям при рассмотрении процесса управления на микроуровне, хорошим способом практического моделирования ситуаций в рамках управленческих взаимодействий, целям актуализации социально значимых характеристик у субъектов организационного пространства. При изучении процессов управления в рамках символического интеракционизма надо отметить и теорию дикурсивного конструирования ситуации, в том числе с использованием понятия «идеология» [12,13.14]. В настоящее время, вместе с понятием «управление», «ситуация» интерпретируется как система внешних по отношению к индивиду условий, составляющих фрагмент действительности, побуждающей и опосредующей его направленную активность. Такая распространенная трактовка ситуационного подхода к управлению в определенной степени выводит субъект и объект управленческих взаимодействий за рамки активных акторов, что не отвечает задачам управленческого моделирования. Современные социальные технологии (в частности экспертные системы), выступая в качестве дополнительного ресурса, необходимого для эффективного управления, переводят понятие ситуационного управления в новое целевое состояние. В этом состоянии процесс управления характеризуется как деятельность по изменению поведения объекта управления при помощи специально организованной ситуации, в которой инициирующим звеном выступает формальный руководитель, должным образом формирующий фрагмент действительности, побуждая объект управления к выполнению определенных действий. При этом объект управления идентифицирует свои действия как реакцию на обстановку, связывая свой отклик на управленческое воздействие только с личным выбором, который коррелирует с ожидаемым им результатом, хотя активность индивида приводит к различным изменениям материальной среды, для получения которых субъект управления и организовывал ситуацию. Таким образом, символический интеракционизм в процессе изучения управления представляет собой широкое поле для исследовательской работы. Использование данной теоретической парадигмы при анализе управленческих процессов позволяет:

1. Изучать наборы оптимальных управленческих символов;
2. Создавать банки данных символов управления;
3. Формировать платформу для реализации социальных технологий;
4. Прослеживать зависимость символьных наборов от воздействия социальных институтов;
5. Разрабатывать отраслевые стили управленческого поведения;
6. Анализировать природу зависимости символьных наборов от социальных характеристик субъектов взаимодействия (роли, статуса и т.д.).