

ОТ «РАЦИОНАЛЬНОГО» К «СОЦИАЛЬНОМУ» В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ*

В статье показано, что понятие рациональности в процессах принятия решений подверглось серьезной трансформации, и сегодня рациональный подход к принятию решений включает в себя обязательное рассмотрение социокультурных факторов.

Ключевые слова: решение, рациональность, культура, философия, общество, ценности, организация.

Принятие решений является важнейшим продуктом человеческой деятельности. Полагаю, что можно даже дать определение человека как существа, принимающего решения. Решение – процесс и результат выбора цели и способа ее достижения. Решение является связующим звеном между познанием и тем или иным вариантом поведения, действия человека. Принятие решений является мыслительным процессом, предполагающим предварительное осознание цели и способа действий, проработку различных вариантов. Важнейшей особенностью этого процесса является его волевой характер. В принятии решения интегрируются знания, интересы, мировоззрение человека. Оно служит основой самоидентификации человека, так как любой социальный тип, любой характер раскрывается только через сознательное действие. Любую человеческую деятельность можно представить как цепочку принятия решений. Анализ процессов принятия решений направлен на понимание природы человека. Принимает решение, берет на себя ответственность всегда конкретный человек – со всеми его сильными и слабыми сторонами, при этом он всегда стремится выбрать не просто решение, а «хорошее», «оптимальное», «лучшее». Не вызывает сомнения, что разработка конкретных решений в различных областях имеет свою безусловную специфику и требует специальных знаний. Но, несмотря на различия профессионального характера, деятельность, или, более точно, процедура

принятия решений, имеет одни и те же основы, которые можно построить в соответствии с общим методологическим алгоритмом, повышающим ее эффективность. Концепция процедурной рациональности в принятии решений является аналогом концепции, давно утвердившейся как в науке, так и в сфере производства, суть которой в том, что качество продукта определяется качеством всего процесса его производства.

Процедурная рациональность предполагает использование различных моделей в процессах принятия решений. Любой человек при принятии решений явно или неявно применяет какие-то модели, поскольку постоянно может держать в поле зрения лишь немногие и сильно агрегированные взаимосвязи окружающей его реальности. Модели упорядочивают связи между отдельными этапами подготовки решения, способствуют повышению системности и комплексности анализа. Модели «учат» учитывать как формализованные, так и не формализованные условия проблемной ситуации. Рациональный подход к принятию решений наиболее последовательно реализован при построении математических моделей. Так, в сороковые годы прошлого века Дж. фон Нейманом и О. Morgenштерном [1970] была создана теория полезности, но и сегодня она и ее различные модификации служат основой для построения моделей принятия решений в самых разнообразных областях человеческой деятельности. Она носит нормативный характер и использует

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 08-03-00392а).

математику, чтобы показать наиболее эффективный путь достижения поставленной цели. Теория Неймана – Моргенштерна представляет собой аксиоматическую систему. Она состоит из совокупности аксиом, касающихся предпочтений лица, принимающего рациональные решения, и утверждений, которые выводятся из этих аксиом. Замечу, что в основе большинства дисциплин, занимающихся количественными методами для обоснования решений, лежит предположение о рациональности человека, осуществляющего выбор. Такой подход предполагает наличие определенных постулатов рациональности. Следуя этим постулатам и требованиям логики, ведется поиск наилучшего решения. Теория принятия решений не могла опираться на рациональность в обыденном значении этого слова. Заслуга Дж. фон Неймана и О. Моргенштерна в том, что они впервые сформулировали аксиомы, характеризующие предпочтения человека, действующего рационально. Не менее важно и то, что теория полезности позволяет определить оптимальную стратегию выбора альтернативы в условиях риска. Выбор этой стратегии основан на максимизации ожидаемой полезности, причем вероятности исходов могут пониматься как объективно, так и субъективно.

Аксиоматическая теория полезности, как и всякая модель, использует упрощающие предположения и абстрагируется от ряда особенностей процесса принятия решений. Прежде всего, это представление о рационально действующем субъекте. При этом делается три общих допущения. Первое – это наличие четко сформулированной цели, подлежащей максимизации и критерия ее достижения, четко сформулированного до начала процесса принятия решений; второе – наличие заданного перечня альтернативных путей достижения целей или же формализованного способа построения и перебора альтернатив; третье – возможность достаточно полной оценки последствий осуществления каждой из альтернатив как с точки зрения затрат различного рода ресурсов, так и с точки зрения ее соответствия или несоответствия поставленным ограничениям.

Рассмотрим также некоторые аспекты теории игр, которая представляет собой математическую теорию конфликтных ситуа-

ций, т. е. ситуаций, в которых сталкиваются интересы двух (или более) сторон, преследующих разные (иногда противоположные) цели, причем выигрыш каждой стороны зависит от того, как поведут себя другие. Как образно заметили Р. Льюис и Х. Райфа, «во всей мировой литературе столкновение интересов было одной из главных тем; возможно, по вниманию, которое ей уделялось, с ней сравнимы лишь темы бога, любви и внутренней борьбы» [1961. С. 19]. К сожалению, теория игр не может охватить всех разнообразных задач, связанных со столкновением интересов, и, вероятно, никакая математическая теория не может сделать этого. Каждая непосредственно взятая из практики конфликтная ситуация очень сложна, и для того, чтобы сделать возможным математический анализ конфликта, строится его математическая модель. Такую модель и называют игровой. От реального конфликта игра отличается тем, что ведется по определенным правилам. Цель теории игр – выработка рекомендаций по разумному поведению участников конфликта.

Теорию игр в основном интересуют игры, обладающие стратегической неопределенностью. В основе моделей таких стратегических игр лежит аксиома, что противник (в общем случае – противники) по меньшей мере так же разумен, как и сам игрок, и делает все для того, чтобы добиться своей цели. Поэтому, выбирая оптимальную стратегию, первый игрок должен рассчитывать, что его противник ответит таким выбором решения, при котором выигрыш первого будет минимален. Следовательно, первому игроку остается предпочесть для себя такую стратегию, которая максимизировала бы этот минимальный выигрыш, т. е. придерживаться максиминной стратегии. Эта стратегия как раз и дает первому игроку некоторый гарантированный выигрыш, называемый нижней ценой игры, или максимином. Аналогичные рассуждения справедливы и в отношении второго игрока, который выбирает решения наилучшим для себя и наихудшим для противника способом. Таким образом, он должен выбирать такую стратегию, которая обращает выигрыш первого игрока в минимум, а ему дает максимальный выигрыш. Это приводит к определению верхней цены игры, или минимакса.

Исходя из предположения об одинаковой «разумности» противников, в теории игр приходят к принципу минимакса. Выбирая решение согласно принципу минимакса игроки тем самым придерживаются оптимальных для себя стратегий, ибо отклонение от них может только ухудшить положение. Принцип минимакса, наиболее полно разработанный в теории антагонистических игр, является одним из частных, но, возможно, наиболее важным случаем принципа гарантированного результата.

Теория игр, как и всякая математическая модель, имеет свои ограничения. Так, нельзя не видеть, что принцип минимакса отнюдь не исчерпывает всех ситуаций, когда положительный результат может быть получен и иным путем. В реальном конфликте зачастую оптимальная стратегия состоит в том, чтобы понять, в чем противник «слаб», и воспользоваться этой слабостью в свою пользу. Кроме того, сведение реальной ситуации столкновения интересов к формализованной игре в сколько-нибудь сложных и интересных случаях практически невозможно. Отметим также, что в теории игр формализации подвергается лишь сама игра (ее правила), а не поведение игроков. Схемы теории игр не включают элементов риска, неизбежно связанных с решениями в реальных конфликтах. В теории игр выявляется наиболее осторожное «перестраховочное» поведение участников конфликта. Тем не менее, сознавая эти ограничения и относясь критически к рекомендациям, полученным теоретико-игровыми методами, можно и нужно использовать аппарат теории игр при подготовке решений в различных сферах человеческой деятельности.

Математические модели, описанные с помощью языка, не зависимо от конкретного смысла, благодаря свойственной им общности помогают установить аналогию между системами различной природы. С помощью математических моделей становится возможен переход от анализа содержания к анализу структуры, что позволяет избежать многих ненужных исследований. Математические модели обеспечивают системное осмысление проблем и позволяют учитывать все важнейшие факторы, влияющие на них. Вместе с тем представляется достаточно очевидным, что математические модели не могут адекватно отразить всю сложность реальных проблем, прежде всего

связанных с социальными факторами человеческой деятельности.

Решение же – явление социально обусловленное, оно всегда принимается одним или несколькими лицами. Даже если решение принимает один человек, то и в этом случае важную роль играет социальная детерминанта его поведения. Субъект, принимающий решение, зачастую побуждается к этому не только собственными желаниями и потребностями, но и выступает проводником интересов определенной социальной группы или групп. Причем эти интересы, не просто передаются принимающим решения лицом, а сопоставляются, накладываются, совмещаются с интересами самостоятельных в своих действиях других субъектов. Замечу также, что исследователи, рассматривающие проблему демократии с позиций экономической и политической науки, давно ставят задачу: как наилучшим образом совместить индивидуальные выборы с общественными предпочтениями и выборами.

Решения в профессиональной сфере принимаются и реализуются, прежде всего, в организациях. Современное общество – это общество организаций. Люди обречены на совместную деятельность, поскольку этого требуют специализация, разделение труда и кооперация, то, без чего невозможен прогресс человечества. Еще Адам Смит в своей классической книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» отмечал, что если бы труд в булавочной мастерской был разделен таким образом, чтобы один человек изготавливал один набор булавок, а другой человек – другой набор, то каждый из них изготовил бы несколько десятков в день. С другой стороны, если бы один человек нарезал проволоку на куски нужного размера для всех булавок, второй – изготавливал бы головки для булавок, а третий – затачивал острие, то мастерская смогла бы ежедневно изготавливать тысячи булавок в расчете на каждого работника. Всякая организация предполагает: наличие, по крайней мере, двух человек, общей цели и членов группы, намеренно работающих вместе, и наличие управления, без которого невозможно функционирование организации. Управление это процесс воздействия субъекта на объект, направленный на упорядочение, сохранение, разрушение или изменение системы объекта в соответствии с поставленной целью. Эффективная совмест-

ная деятельность предполагает необходимость общей цели, которая вообще часто рассматривается как системообразующий фактор совместной деятельности. Суть такой деятельности состоит в обеспечении возможно более высокой степени кооперации индивидуальных субъектов и придании их индивидуальным активностям характера соактивности. Только в этом случае достигается синергетический эффект, который служит объективным основанием для совместной деятельности. Об эффективной совместной деятельности можно говорить лишь в том случае, когда она строится не на основании формального суммирования индивидуальных деятельностей, а предполагает их интеграцию, что должно давать новое качество.

Далее в статье будут рассмотрены решения в сфере управления. Процессы принятия решений занимают в структуре управленческой деятельности центральное, иерархически главное место. Любая функция управления – планирование, организация, мотивация и контроль предполагает, прежде всего, принятие решений для реализации этой функции. Решения в наибольшей степени определяют как результативные параметры, так и процессуальное содержание управленческой деятельности. Нобелевский лауреат Г. Саймон считает, что менеджмент просто равнозначен «принятию решений», и основное внимание науки управления должно быть сосредоточено на анализе того, как решения принимаются и как они могут приниматься более эффективно. Проблема же заключается в том, что можно ли говорить о рациональном подходе к принятию решений в социально-экономических системах, в которых всегда присутствует человек, поведение которого определяется его ценностями, потребностями, мировоззрением, волей, установками и другими факторами, которые не поддаются точному описанию, а тем более измерению. Как с учетом этих факторов сделать деятельность организации более эффективной?

Необходимо отметить, что идея рациональности доминировала в управлении до начала семидесятых годов прошлого века, хотя после интеллектуального прорыва, совершенного Э. Мэйо с его знаменитыми хотторнскими экспериментами, в теории менеджмента стала четко проявляться тенденция движения от «рационального» к «социально-

му». «Рациональное» в данном контексте означает, что существуют ясные стремления к цели и что их можно определить довольно четко. На этой основе можно принимать решения по достижению целей наиболее эффективным способом. «Социальный» же подход предполагает, что решения о целях носят характер ценностного, а не механического выбора. Такие акты выбора определяются не столько ясностью мысли, сколько установками, привычками, традициями, стереотипами и т. п. Психология и социология привнесли в управление понимание сложности человеческих мотивов, важность внутригруппового взаимодействия и поведения. Рационального индивида начинает вытеснять сложный социальный индивид, личность со своими сильными и слабыми сторонами. Принципиально важно отметить, что в современной науке и философии понятие рациональности подверглось серьезной трансформации, и его новый вариант учитывает стохастический характер природных и общественных процессов, разнообразие типов бытия, наличие различных связей и тенденции самоорганизации. Для управления конца двадцатого и начала двадцать первого века характерен своеобразный возврат к рационализму, но уже в новом понимании [Диев, 2007].

Говоря о теории управления в целом, необходимо отметить, что на ее современное состояние существенное влияние оказали науки о поведении человека – психология, социология, социальная психология и антропология. Все эти науки не могут рассматривать действия людей вне культурного контекста. Можно сказать, что управление «погружено» в культуру. Она обновляет унаследованные из прошлого ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, транслирует их живущим поколениям, вооружает людей определенными стереотипами поведения. Как отмечает В. С. Степин, «...наряду с генетическим кодом, который закрепляет и передает от поколения к поколению биологические программы, у человека существует еще одна кодирующая система – социокод, передающий от человека к человеку, от поколения к поколению надбиологические программы, регулирующие социальную жизнь» [Степин, 2009. С. 6]. Этот социокод лежит в основе ценностей, взглядов и норм поведения, проявляющихся в деятельности людей. Совре-

менный рациональный подход к принятию решений включает в себя обязательное рассмотрение социокультурных факторов.

В семидесятые годы прошлого столетия, благодаря успехам Японии, было открыто значение «организационной культуры» для эффективного управления. Далее под организационной культурой будет пониматься комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции и адаптации к внешним условиям, выработанный и принятый в данной организации, которые доказали свою эффективность и которым необходимо обучать новых сотрудников с целью формирования у них восприятия и осмысления, характерного для данной организации. На основе целей, ценностей, образцов деятельности и норм поведения, принятых в организации, формируется социальный опыт и стереотипы восприятия мира, которые организационная культура хранит и транслирует членам организации [Диев, 2005]. Организационная культура является одной из важнейших характеристик современной организации, влияющая на выработку стратегии, постановку целей и выбор средств их достижения, на определение критериев прогресса и оценки результатов, на формирование подходов к разрешению сложных ситуаций. Организационная культура способствует решению основных задач по выживанию организации и приспособлению ее к внешнему миру, регуляции внутреннего развития, обеспечивая тем самым и совершенствование выживаемости и приспособляемости. Только на первый взгляд кажется, что организационная, управленческая культура – это абстрактные понятия, не имеющие серьезного влияния на реальную жизнь. На самом деле они имеют очень существенное значение для функционирования организации, как в бизнесе, так и в сфере государственного управления. В основе культуры, в том числе и управленческой культуры, лежат ценности. Организационная культура связана с национальной культурой, с историей народа, а применительно к государственной деятельности – еще и с политической культурой. Организационная культура имеет значение для коллективов любого масштаба. Сегодня Россия активно участвует в процессах глобализации, все больше отечественных компаний выходит на мировой рынок, одновременно с этим в нашей стране увеличивается присутствие иностранных, в том числе, транснациональных корпораций. В этой ситуации возника-

ют естественные вопросы, какие формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в диапазоне конкретных условий различных стран? Какой аспект более важен: национальная культура, или напротив, культура конкретной организации, компании, фирмы? Насколько совместимы концепции процедурной рациональности и организационной культуры?

На мой взгляд, сегодня отсутствуют концептуальные модели, позволяющие описывать и анализировать отечественную организационную культуру как междисциплинарный феномен, отражающий национальную специфику, хотя и предпринимаются отдельные попытки. В этой связи считаю необходимым упомянуть работу А. П. Прохорова «Русская модель управления». Автор утверждает, что русская управленческая культура принципиально отличается от любой западной. Он считает, что русская система управления всегда пребывает в одном из двух состояний – в состоянии стабильном, застойном или же переходит в аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление осуществляется административно-распределительными средствами, систему невозможно реформировать. В стабильном состоянии, по мнению А. П. Прохорова, русская модель неэффективна, но когда система переходит в аварийный режим работы, стиль действий всех управленческих звеньев коренным образом меняется, они начинают работать результативно. Используя многочисленные исторические примеры, А. П. Прохоров обосновывает положение о том, что «поскольку русская модель управления формировалась фактически в военных условиях, то она работает результативно лишь в том случае, если лютовость собственного начальства становится сопоставима с жестокостью внешнего врага» [Прохоров, 2007. С. 101]. Эта модель во многом соответствует нашей действительности, но она обращена в прошлое. Говоря о сегодняшнем дне, полагаю, что нужно создать новую, более адекватную современности модель управления – российскую. На мой взгляд, сегодня важнейшей задачей в области управления должно стать выявление той части национальных традиций, культуры, которая наиболее совместима с современными методами и системами управления. Многие трудности становления рыночной экономики в нашей стране порождены именно пренебрежением к особенностям российской истории и менталитета.

Четко сформулированная национальная модель управления может играть роль важнейшего фактора долговременного объединения страны для построения процветающего общества и служить условием эффективности практики управления. Эта модель должна являться частью системы макроуправления, пронизывать ее содержание, определять «правила игры» во всех сферах управления.

В этой связи считаю весьма актуальной концепцию Дж. Ролза, который разработал рациональную, а не интуитивистскую этическую теорию справедливости [Ролз, 2005]. В основу своей концепции справедливости Ролз положил два основных принципа: во-первых, любые социальные блага, возникающие из кооперации, – свобода, возможности, доход, богатство, основания для уважения и самоуважения и т. д. – должны распределяться равным образом между членами социума, но, во-вторых, с одним лишь исключением – когда неравное распределение любого из ресурсов (благ) способствует улучшению положения наименее преуспевающих членов социума. Таким образом, справедливость все-таки вовсе не требует равенства. Неравенство вполне допустимо в качестве мотива для улучшения состояния всего общества. Однако следует заметить, что неравенство как таковое все-таки признается несправедливым. Оно выступает лишь средством улучшения общественной ситуации, в первую очередь для тех слоев общества, которые нуждаются в социальной защите. Представляется, что теория справедливости Дж. Ролза, предлагая единство двух принципов – исходного равенства и «принципа различия», компенсирующего неравенство и обращающего его в равенство на некотором новом уровне, вполне может служить социально-философской предпосылкой для построения моделей и систем управления в современной России.

Нерациональность россиян при принятии решений давно уже стала притчей во язы-

цах. Замечу, что эта характеристика применима ко всем видам и областям жизнедеятельности. Если говорить о политике, то наши соотечественники привыкли выбирать «сердцем» и «душой». Тот факт, что решения, которые принимают россияне как в обыденной, так и в профессиональной сфере, зачастую оказываются неудачными, во многом объясняется тем, что они принимаются «по старинке», без опоры на специальные знания и навыки. Полагаю, что проблема заключается вовсе не в генетической предрасположенности, а в той культурной среде, где вырастают люди. Поэтому рациональность в принятии решений можно и нужно воспитывать и культивировать. На мой взгляд, для современной России необходима выработка социально-этических критериев в управлении на всех уровнях.

Список литературы

Диев В. С. Культура организационная // Глобалистика. Международный междисциплинарный энциклопедический словарь. М.; СПб.; Нью-Йорк: ЕЛИМА, ПИТЕР, 2005.

Диев В. С. Неорационализм в философии управления // Мир философии – мир человека: Прил. к журн. «Философские науки». М.: Гуманитарий, 2007. С. 30–45.

Льюис Р. Д., Райфа Х. Игры и решения. М.: «Иностранная литература», 1961.

Нейман Дж. фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970.

Прохоров А. П. Русская модель управления. М.: Эксмо, 2007.

Ролз Д. Теория справедливости. Новосибирск, 1995.

Степин В. С. Конструктивные и прогностические функции философии // Вопр. философии. 2009. № 1. С. 3–10.

Материал поступил в редколлегию 16.02.2009

V. S. Diev

FROM THE «RATIONALITY» TO «SOCIAL» IN THE DECISION-MAKING

The article shows that the concept of rationality in decision-making underwent a major transformation, and today, a rational approach to decision-making includes the mandatory consideration of sociocultural factors.

Keywords: decision, rationality, culture, philosophy, society, values, organization.